
Relazione del Comitato Unico di Garanzia ISPRA sulla situazione del personale
(predisposta in base all'Allegato 2 della Direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche")

ANNO 2019

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

15 luglio 2020



ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



Si ringraziano, per aver fornito parte dei dati necessari all'elaborazione della Relazione, Stefania Petrecca (Servizio gestione economica del personale, AGP ECO), Francesco Pirrone (Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale, AGP GIU), Chiara Bolognini (Area Comunicazione, DG COM) e Fabio Cianflone (Responsabile Salute e Sicurezza, RSPP).

Per chiarimenti sui contenuti della pubblicazione scrivere a: segreteria.cug@isprambiente.it

INDICE

	Pag.
A. RIFERIMENTO NORMATIVO	7
B. FINALITA'	7
C. STRUTTURA DELLA RELAZIONE	7
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	
<i>Premessa - CONTESTO ORGANIZZATIVO</i>	8
Sezione 1. DATI SUL PERSONALE	
1.1 Composizione del personale per genere	9
1.2 Distribuzione del personale per genere e fascia di età anagrafica	9
1.3 Distribuzione del personale per genere, tipologia di contratto e livello professionale	10
1.3.1 Personale dirigenziale di I e II fascia, per genere e fascia di età anagrafica	11
1.3.2 Personale dei livelli I-III per tipologia di contratto, genere e fascia di età anagrafica	11
1.3.3 Personale dei livelli IV-VIII per tipologia di contratto, genere e fascia di età anagrafica	12
1.4 Titolo di Studio	13
1.4.1 Personale dirigenziale di I e II fascia	13
1.4.2 Personale dei livelli I-VIII, a tempo determinato ed indeterminato	14
1.5 Posizioni di Responsabilità	15
1.5.1 Organi statutari	15
1.5.2 Posizioni di responsabilità (non dirigenziali)	15
Sezione 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	
2.1 Telelavoro	16
2.2 Smart working	17
2.3 Part-time	18
2.4 Permessi/Congedi per disabilità (Legge 5 Febbraio 1992 n. 104)	19
2.5 Congedo parentale	20
Sezione 3. PARITA' E PARI OPPORTUNITA'	
3.1 Commissioni di concorso/selezioni	21
3.2 Formazione del personale	22
3.2.1 Formazione del personale distribuita per genere ed ore di formazione	23
3.3 Monitoraggio del Piano Triennale di Azioni Positive	25
Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE	
4.1 Benessere Organizzativo	29
4.2 Consigliere di fiducia e sportello di ascolto	30
Sezione 5. PERFORMANCE	30

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’ NEL 2019	30
B. ATTIVITA’ 2019	31
C. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	
1. Analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati 2018	33
2. Analisi qualitativa del rapporto tra il Comitato ed i vertici dell’ISPRA	34

INDICE DELLE TABELLE

	Pag.
Tabella 1.2.a Personale suddiviso per genere e fascia di età anagrafica	9
Tabella 1.3.a Personale suddiviso per livelli di inquadramento e genere sul totale dei dipendenti ISPRA	10
Tabella 1.3.b Personale suddiviso per livelli di inquadramento, tipologia contrattuale e genere sul totale dei dipendenti ISPRA	10
Tabella 1.3.c Ripartizione personale dirigenziale I fascia	11
Tabella 1.3.d Ripartizione personale dirigenziale II fascia	11
Tabella 1.3.e Ripartizione personale a tempo indeterminato dei livelli I-III per genere e fascia di età	11
Tabella 1.3.f Ripartizione personale a tempo determinato dei livelli I-III per genere e fascia di età	11
Tabella 1.3.g Ripartizione personale a tempo indeterminato dei livelli IV-VIII per genere e fascia di età	12
Tabella 1.3.h Ripartizione personale a tempo determinato dei livelli IV-VIII suddiviso per genere e fascia di età	12
Tabella 1.4.1.a Titoli di studio personale dirigenziale I e II fascia	13
Tabella 1.4.2.b Personale dei livelli I-VIII suddiviso per titoli di studio	14
Tabella 1.4.2.c Personale dei livelli I-III suddiviso per titoli di studio	14
Tabella 1.4.2.d Personale dei livelli IV-VIII suddiviso per titoli di studio	15
Tabella 1.5.1 Organi Statutari	15
Tabella 1.5.2.b Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (livello I)	15
Tabella 1.5.2.c Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (livello II)	15
Tabella 1.5.2.d Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (livello III)	16
Tabella 1.5.2.e Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (livello IV)	16
Tabella 1.5.2.f Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (livello V)	16

Tabella 2.1.a Personale in telelavoro per genere e fascia di età livelli I-VIII	17
Tabella 2.1.b Personale in telelavoro per genere e fascia di età livelli I-III	17
Tabella 2.1.c Personale in telelavoro per genere e fascia di età livelli IV-VIII	17
Tabella 2.2.a Personale in smart-working distribuito per genere, livelli e fascia di età	18
Tabella 2.3.a Personale in part-time a richiesta livelli I-III	19
Tabella 2.3.b Personale in part-time a richiesta livelli IV-VIII	19
Tabella 2.4.a Personale che fruisce di permessi L.104/92 per disabilità propria livelli IV-VIII	19
Tabella 2.4.b Personale che fruisce di permessi L.104/92 per disabilità propria livelli I-III	19
Tabella 2.4.c Personale che fruisce di permessi L.104/92 per assistenza ai familiari livelli IV-III	20
Tabella 2.4.d Personale che fruisce di permessi L.104/92 per assistenza ai familiari livelli I-III	20
Tabella 2.5 Personale che fruisce di congedo parentale livelli I-III	21
Tabella 2.5.a Personale che fruisce di congedo parentale livelli IV-VIII	21
Tabella 2.5.b Ore/giorni fruiti per congedo parentale	21
Tabella 3.1 Concorsi/selezioni	22
Tabella 3.2.a Formazione personale per livelli	21
Tabella 3.2.b Formazione del personale per fasce di età	21
Tabella 3.2.1.c Formazione obbligatoria (Salute e Sicurezza) del personale per fasce di età	22
Tabella 3.2.1.d Aggiornamento professionale del personale per fasce di età	23
Tabella 3.2.1.e Formazione su competenze manageriali /relazioni per fasce di età	23

Fonti:

Direzione Generale - Area per la comunicazione istituzionale, divulgazione ambientale, eventi e relazioni con il pubblico

Servizio gestione economica del personale

Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale

A. RIFERIMENTO NORMATIVO

La Relazione sulla situazione del personale raccoglie ed analizza le informazioni che l'amministrazione trasmette entro il 1° marzo di ogni anno al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG), così come previsto dapprima dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" e poi ribadito dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Il termine fissato per la trasmissione della Relazione è il 31 marzo di ogni anno e dall'anno 2020 va trasmessa sia al Dipartimento della Funzione Pubblica che al Dipartimento per le Pari Opportunità, ma quest'anno a seguito dell'emergenza Covid-19 tale termine è stato sospeso.

B. FINALITÀ

La Relazione ha un duplice obiettivo: da un lato fornire uno spaccato sulla situazione del personale dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (di seguito ISPRA) analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e dall'altro costituire uno strumento utile ai fini della promozione di azioni per il benessere organizzativo, anche attraverso la verifica dello stato di attuazione di quelle già inserite nel [Piano Triennale di Azioni Positive \(PTAP\) 2019/2021](#) adottato dall'Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti dai vari "attori" interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza, con particolare riferimento ai principi di parità e pari opportunità, al benessere organizzativo, al contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali, fisiche e psicologiche sul luogo di lavoro.

C. STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La **prima parte** della Relazione è dedicata all'analisi del **contesto organizzativo** dell'ISPRA cui segue l'analisi dei dati sul personale:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;

Nella **seconda parte** della Relazione trova spazio un'analisi qualitativa relativa al rapporto tra il CUG, i vertici dell'amministrazione, nonché gli altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabili dei processi, consigliere di parità, ecc.) e riporta una sintesi delle attività curate direttamente dal CUG nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Premessa - CONTESTO ORGANIZZATIVO

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

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

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

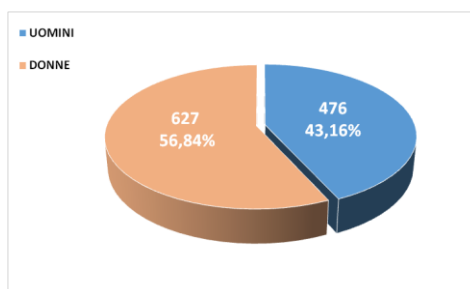
Con il Decreto 21 maggio 2010 n. 123 del Ministero dell'Ambiente e per la Tutela del Territorio e del Mare è stato emanato il "Regolamento recante norme concernenti la fusione dell'APAT, dell'INFS e dell'ICRAM in un unico istituto, denominato Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale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

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

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

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1. Composizione del personale per genere

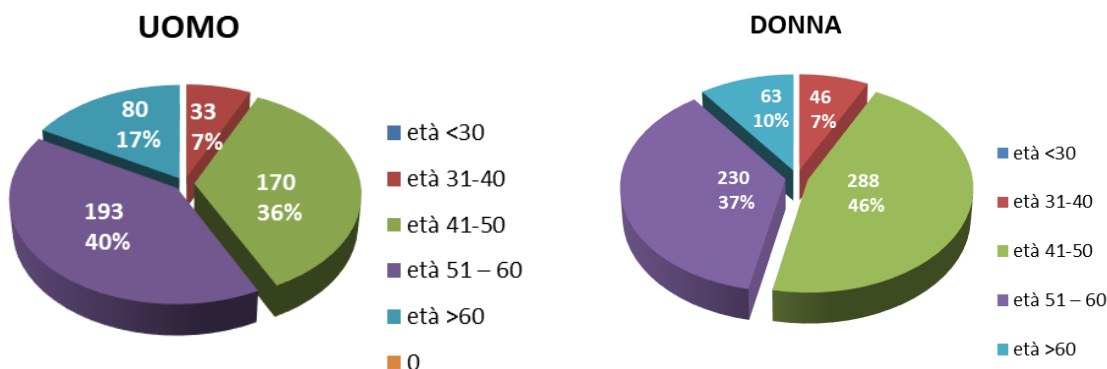


Il personale ISPRA a tempo indeterminato e determinato, escluso quello di livello dirigenziale di I e II fascia ed il Direttore Generale, al 31 dicembre 2019, risulta essere pari a **1.103 unità**: 627 unità sono donne (56,84% del personale) mentre 476 unità sono uomini (il restante 43,16%).

1.2 Distribuzione del personale per genere e fascia di età anagrafica

TABELLA 1.2.a - Personale suddiviso per genere e fascia d'età

	UOMO		DONNA		TOTALE	
	Unità	Percentuale	Unità	Percentuale	Unità	Percentuale
età <30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	33	2,99%	46	4,17%	79	7,16%
età 41-50	170	15,41%	288	26,11%	458	41,52%
età 51 – 60	193	17,50%	230	20,85%	423	38,35%
età >60	80	7,25%	63	5,71%	143	12,96%
TOTALE	476	43,16%	627	56,84%	1.103	100,00%

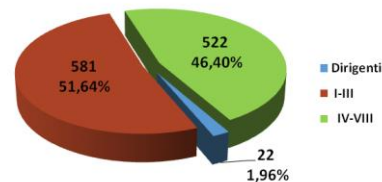


La distribuzione nelle **facce di età** evidenzia che la maggioranza del personale femminile si concentra nella fascia di età 41-50 mentre il personale maschile è maggiormente concentrato nella fascia di età 51-60; non vi è personale di età inferiore ai 30 anni.

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

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

	UOMO		DONNA		TOTALE	
Dirigenti	15	1,33%	7	0,62%	22	1,96%
Livelli I - III	268	23,82%	313	27,82%	581	51,64%
Livelli IV-VIII	208	18,49%	314	27,91%	522	46,40%
TOTALE	491	43,64%	634	56,36%	1.125	100,00%



La distribuzione del personale nei livelli di inquadramento conta una prevalenza di dipendenti nei livelli I-III (51,64%) a fronte di una presenza di personale nei livelli IV-VIII pari al 46,40%, mentre il personale dirigente è pari al 1,96% di tutto il personale. Gli uomini nei livelli I-III sono 268 a fronte di 313 donne, nei livelli IV-VIII abbiamo 208 uomini e 314 donne (+106 unità) e il personale dirigenziale di I e II fascia conta 15 uomini e 7 donne.

TABELLA 1.3.b - Personale suddiviso per livello di inquadramento, tipologia contrattuale e genere sul totale dei dipendenti ISPRA

	UOMO		DONNA		TOTALE		TOTALE GENERALE
	TI	TD	TI	TD	TI	TD	
Livelli I - III	250	18	295	18	545	36	581
Livelli IV-VIII	199	9	310	4	509	13	522
TOTALE	449	27	605	22	1.054	49	1103

La distribuzione del personale a tempo indeterminato **nei livelli di inquadramento** conta una leggera prevalenza dei dipendenti inquadrati nei livelli I-III pari a 545 unità, a fronte di 509 unità di personale inquadrato nei livelli IV-VIII.

Il personale a tempo determinato nei Livelli I-III si distribuisce equamente nei generi (18 uomini e 18 donne) con una maggiore concentrazione nelle fasce di età 31-40 e 41-50.

Dalla **distribuzione per genere del personale a tempo indeterminato nei Livelli I-III** si rileva una maggiore presenza di donne (295 unità) rispetto agli uomini (250 unità). La prevalenza di presenza femminile si registra anche per il personale dei livelli IV-VIII laddove è ancora più marcata (+ 111 unità).

Dei 1103 dipendenti complessivi, 1054 sono titolari di un contratto a tempo indeterminato (TI) mentre 49 sono dipendenti a tempo determinato (TD). Questi ultimi corrispondono al 4,45% di tutto il personale qui considerato. Si registra una prevalenza di donne tra il personale a tempo indeterminato (+ 162 unità), mentre tra il personale a tempo determinato si registra una maggioranza di uomini (+ 5 unità).

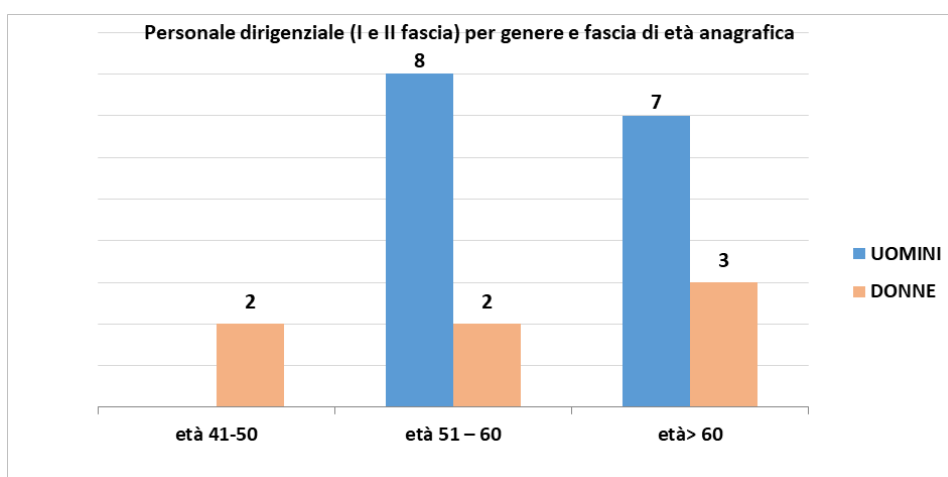
1.3.1 Personale dirigenziale di I e II fascia, per genere e fascia d'età anagrafica

TABELLA 1.3.c- Ripartizione personale dirigenziale I fascia

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

TABELLA 1.3.d - Ripartizione personale dirigenziale II fascia

	UOMINI	DONNE	TOTALE
età < 30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	0	2	2*
età 51 – 60	7	2	9
età> 60	4	3	7
Totale	11	7	18



Il personale dirigenziale di I fascia è composto esclusivamente da uomini, 4 unità di cui 3 over 60.

Il personale dirigenziale di II fascia, pari complessivamente a 18 unità, si concentra prevalentemente nelle fasce di età superiori ai 51 anni ed è costituito prevalentemente da uomini (11 a fronte di 7 donne), 2 sono le donne under 50.

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

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

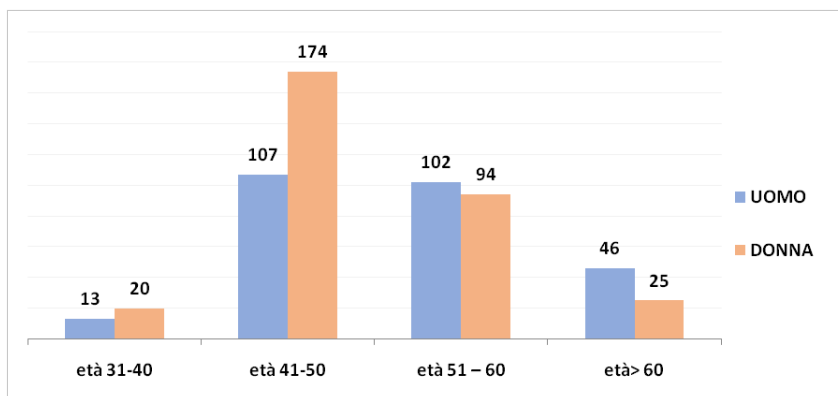
TABELLA 1.3.e - Ripartizione personale a tempo indeterminato dei livelli I-III per genere ed età

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	8	1,47%	10	1,83%	18	3,30%
età 41-50	97	17,80%	167	30,64%	264	48,44%
età 51 – 60	99	18,17%	93	17,06%	192	35,23%
età> 60	46	8,44%	25	4,59%	71	13,03%
TOTALE	250	45,87%	295	54,13%	545	100,00%

TABELLA 1.3.f - Ripartizione personale a tempo determinato dei livelli I-III per genere ed età

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	5	13,89%	10	27,78%	15	41,67%
età 41-50	10	27,78%	7	19,44%	17	47,22%
età 51 – 60	3	8,33%	1	2,78%	4	11,11%
età> 60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTALE	18	50,00%	18	50,00%	36	100,00%

*Il dato non comprende una dirigente donna in aspettativa per altro incarico dirigenziale.



- Il personale **a tempo indeterminato dei livelli I-III**, complessivamente pari a 545 unità, si concentra invece prevalentemente nella fascia di età 41-50 (48,44%) ma con una maggiore presenza delle donne (30,64%) rispetto agli uomini (17,80%) che, invece, sono più concentrati nella fascia di età 51-60 (18,17%).

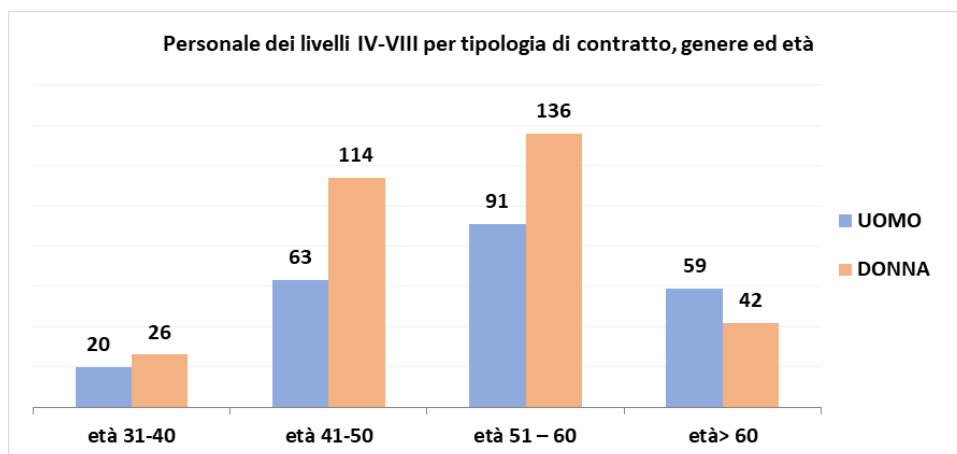
Nelle fasce di età 31-40 e 41-50 le donne sono numericamente maggiori rispetto agli uomini, mentre nelle fasce 51-60 e >60 l'andamento si inverte.

- Il personale **a tempo determinato dei livelli I-III**, distribuito equamente tra i due generi (18 uomini e 18 donne) si concentra maggiormente nelle fasce di età 31-40 (41,67%) e 41-50 (47,22%), con una prevalenza del personale femminile nella fascia più giovane di età 31-40 (27,78%) rispetto a quella maschile 41-50 con una pari concentrazione. Si registra che non è in servizio personale a tempo determinato over 60.

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

TABELLA 1.3.g- Ripartizione personale a tempo indeterminato dei livelli IV - VIII per genere ed età						TABELLA 1.3.h- Ripartizione personale a tempo determinato dei livelli IV-VIII per genere ed età							
	UOMO		DONNA		TOTALE			UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	16	3,14%	23	4,52%	39	7,66%	età 31-40	4	30,77%	3	23,08%	7	53,85%
età 41-50	58	11,39%	113	22,20%	171	33,60%	età 41-50	5	38,46%	1	7,69%	6	46,15%
età 51-60	91	17,88%	136	26,72%	227	44,60%	età 51-60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età > 60	34	6,68%	38	7,47%	72	14,15%	età > 60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTALE	199	39,10%	310	60,90%	509	100,00%	TOTALE	9	69,23%	4	30,77%	13	100,00%

Considerando sia il personale a tempo determinato che indeterminato, il personale donna inquadrato nei **livelli IV-VIII supera** di 106 unità il personale maschile.



Per il **personale a tempo indeterminato**, la fascia di età prevalente è quella 51-60 sia per gli uomini che per le donne (26,72% donne e 17,88% uomini), a seguire la fascia di età 41-50 in cui le donne sono quasi il doppio degli uomini. Si rileva una prevalenza di donne anche nella fascia 31-40 (+7 unità) e in quella > 60 (+4 unità).

Il **personale a tempo determinato**, con un totale di 13 unità, si concentra soprattutto nella fascia di età 41-50 per gli uomini (5 unità) e 31-40 per le donne (3 unità). Gli uomini sono più del doppio delle donne (9 a fronte di 4).

1.4 Titolo di studio

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

1.4.1 Personale dirigenziale di I e II fascia²

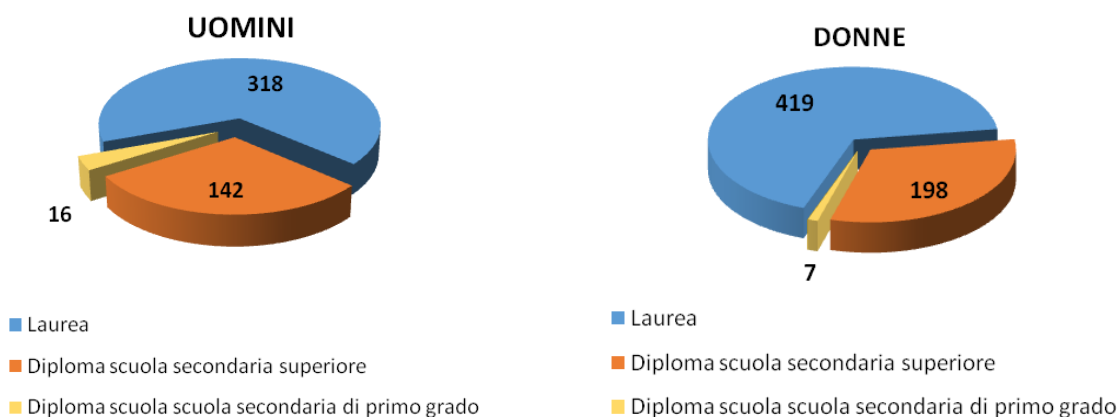
TABELLA 1.4.1.a -Titoli di studio personale dirigenziale di I e II fascia		
	I ^A FASCIA	II ^A FASCIA
Laurea vecchio ordinamento	4	18

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

² Fonte: elaborazione da dati in corso di aggiornamento forniti dal Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale.

1.4.2 Personale dei livelli I-VIII, a tempo determinato ed indeterminato²(pag. precedente)

TABELLA 1.4.2.b -Personale dei livelli I-VIII suddiviso per titoli di studio			
	UOMINI	DONNE	Totale
Laurea	318	419	737
Diploma scuola secondaria superiore	142	198	340
Diploma scuola scuola secondaria di primo grado	16	7	23
Totale	476	624	1100



Nel complesso la maggioranza del personale dell'Istituto risulta essere in possesso della laurea secondo il vecchio e nuovo ordinamento universitario (65,71%). Il personale diplomato si attesta al (32,27 %), mentre il personale in possesso di un titolo di studio inferiore è pari al restante (2,04%).

Con riguardo al genere, le donne laureate superano gli uomini (+101 unità), così come le dipendenti con diploma di scuola secondaria superiore (+56 unità), mentre il personale di genere maschile con diploma di scuola secondaria di primo grado conta 9 unità in più rispetto a quella femminile.

TABELLA 1.4.2.c -Personale dei livelli I-III suddiviso per titoli di studio			
	UOMINI	DONNE	Totale
Laurea	268	313	581
Diploma scuola secondaria superiore	0	0	0
Diploma scuola scuola secondaria di primo grado	0	0	0
Altro (dottorato di ricerca , master)	408	504	912
Totale	676	817	1493

Tutto il personale—dei livelli I-III è in possesso di laurea (nuovo o vecchio ordinamento), complessivamente 268 uomini e 313 donne. Il personale in possesso anche di ulteriori titoli quali dottorati di ricerca e/o master sono 912, di cui 504 donne e 408 uomini.

	UOMINI	DONNE	Totale
Laurea	50	106	156
Diploma scuola secondaria superiore	142	198	340
Diploma scuola secondaria di primo grado	16	7	23
Altro (dottorato di ricerca, master)	0	0	0
Totale	208	311	519

L'inquadramento del personale nei livelli IV-VIII comprende sia personale laureato che diplomato.

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

1.5 Posizioni di responsabilità

1.5.1 Organi statutari

Passando all'analisi degli organi statutari, su 18 posizioni attribuite, si registra una prevalenza assoluta degli uomini rispetto alle donne, con una presenza di solo 2 donne. In pratica una presenza femminile dell'11,11%.

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Presidente	1	0	1
Consiglio di Amministrazione	4	1	5
Direttore Generale	1	0	1
Organismo Indipendente di Valutazione	1	0	1
Consiglio Scientifico	6	1	7
Collegio dei Revisori dei Conti	3	0	3
TOTALE	16	2	18

1.5.2 Posizioni di responsabilità (non dirigenziali)

	UOMO	DONNA	Totale
età <30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	0	0	0
età 51-60	0	0	0
età >60	10	1	11
TOTALE	10	1	11

	UOMO	DONNA	Totale
età <30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	3	2	5
età 51-60	15	11	26
età >60	7	6	13
TOTALE	25	19	44

TABELLA 1.5.2.d - Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere ed età - (Livello III)

	UOMO	DONNA	Totale
età <30	0	0	0
età 31-40	1	0	1
età 41-50	14	18	32
età 51-60	13	10	23
età >60	2	1	3
TOTALE	30	29	59

TABELLA 1.5.2.e - Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere ed età - (Livello IV)

	UOMINI	DONNE	Totale
età <30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	0	0	0
età 51-60	7	15	22
età >60	4	3	7
TOTALE	11	18	29

TABELLA 1.5.2.f - Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere ed età - (Livello V)

	UOMINI	DONNE	TOTALE
età <30	0	0	0
età 31-40	0	1	1
età 41-50	3	5	8
età 51-60	4	1	5
età >60	2	0	2
TOTALE	9	7	16

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, possono essere attribuiti gli incarichi di Area e Sezione al personale appartenente ai livelli I-III, gli incarichi di Settore possono essere attribuiti al personale dei livelli IV-V.

Con riguardo agli incarichi di responsabile di Area e Sezione, quelli attribuiti ad uomini risultano essere 65 a fronte di quelli attribuiti a donne, pari a 39. Si evidenzia, in particolare un divario di genere enorme per gli incarichi attribuiti al personale inquadrato nel I livello, in cui 10 sono quelli attribuiti ad uomini e 1 solo quello attribuito ad una donna.

Nel caso dei Settori si registra una inversione di tendenza, laddove questa tipologia di incarichi sono assegnati in prevalenza al personale donna (25 a fronte di 45 incarichi totali) con una presenza maggiore nella fascia di età 51-60 (27 unità).

Con riguardo alla natura di detti incarichi, mentre quelli di Area e Sezioni afferiscono al coordinamento di attività tecnico-scientifiche, le attività dei Settori sono prevalentemente di carattere amministrativo-gestionale. Ciò suffraga la realtà che le posizioni di responsabilità negli ambiti tecnico-scientifico sono ancora appannaggio degli uomini, così come gli incarichi di vertice.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

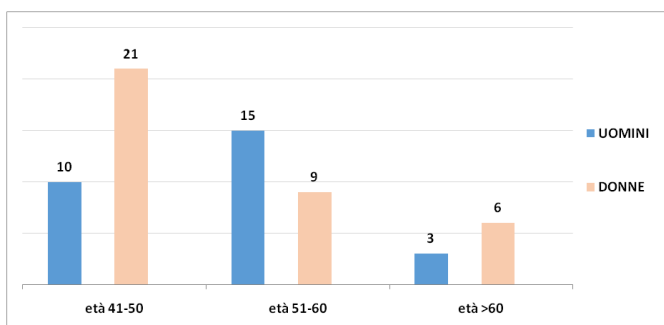
2.1 Telelavoro

Passando ad analizzare la fruizione del telelavoro si registra che, complessivamente, sono 64 le unità di personale non dirigenziale in telelavoro al 31 dicembre 2019, con una prevalenza delle donne (36) sugli uomini (28).

La maggiore concentrazione di personale che fruisce del telelavoro si registra nella fascia di età 41-50 (31 unità), con una prevalenza delle donne (+11 unità) sugli uomini.

Tabella 2.1.a - Personale in telelavoro per genere e fascia di età I-VIII

	UOMINI	DONNE	Totale
età <30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	10	21	31
età 51-60	15	9	24
età >60	3	6	9
TOTALE	28	36	64
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1103)	2,54%	3,26%	5,80%



Passando ad esaminare la situazione per il personale inquadrato nei livelli I-III si rileva un importante ricorso al telelavoro nella fascia di età 41-50 (complessivamente 23 unità) sia per gli uomini che per le donne, con una prevalenza delle donne (+13 unità) sugli uomini. A seguire le fasce di età 51-60 e over 60.

Tabella 2.1.b - Personale in telelavoro per genere e fascia di età, livelli I-III

	UOMINI	DONNE	Totale
età <30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	5	18	23
età 51-60	3	4	7
età >60	3	1	4
TOTALE	11	23	34

Per il personale che fruisce del telelavoro inquadrato nei livelli IV-VIII, invece, sia per gli uomini che per le donne la fascia di età in cui vi è maggiore concentrazione è quella tra i 51 ed i 60 anni.

Tabella 2.1.c Personale in telelavoro per genere e fascia di età, livelli IV-VIII

	UOMINI	DONNE	Totale
età <30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	5	3	8
età 51-60	12	5	17
età >60	0	5	5
TOTALE	17	13	30

2.2 Smart working

L'Amministrazione già dal 2017 ha avviato un progetto sperimentale per lo *smart-working* per alcuni dipendenti, regolamentando il rapporto di lavoro agile mediante un "disciplinare-tipo individuale".

Nel febbraio 2018 il CUG ha preso visione del "disciplinare-tipo" adottato dall'Amministrazione per la sperimentazione ed, in funzione del proprio ruolo propositivo, ha emanato un parere in merito

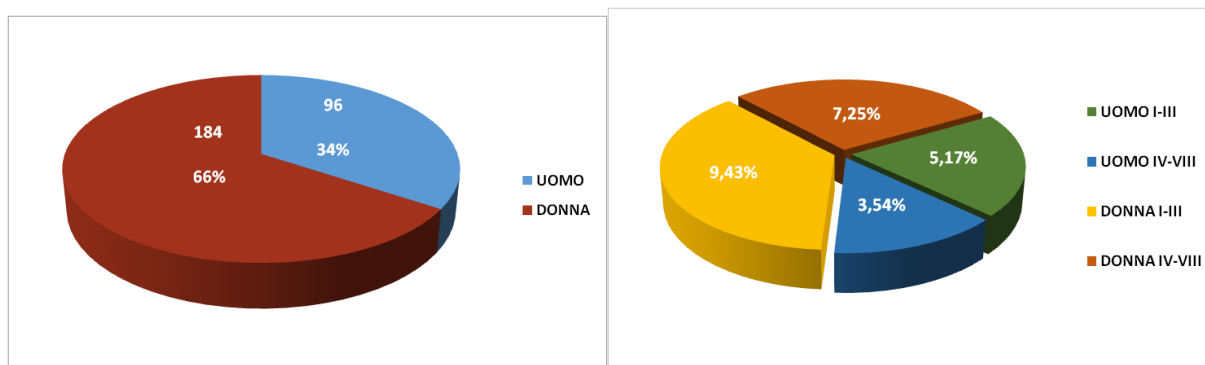
all'applicazione, del lavoro agile per tutto il personale dell'istituto (cfr. Verbale CUG del 16 febbraio 2018 e nota del CUG prot. n. 1723 del 2 marzo 2018).

Con Disposizione del Direttore Generale n. 773 del 25 settembre 2018, ISPRA ha adottato i criteri generali per *“l'attivazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, dello svolgimento di prestazioni in modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato smart working”*. Con Comunicato al personale n. 74 dell'8 novembre 2018, è stata inoltrata al personale dell'Istituto la modulistica per la richiesta di attivazione dello *smart working*, consistente nei format *“modulo di domanda”* e *“disciplinare-tipo”*.

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

Tabella 2.2.a - Personale in Smart working distribuito per genere, livelli e fascia di età

	UOMO		DONNA		Totale
	I-III	IV-VIII	I-III	IV-VIII	
età <30	0	0	0	0	0
età 31-40	2	2	9	10	23
età 41-50	31	13	66	31	141
età 51-60	18	20	25	31	94
età > 60	6	4	4	8	22
TOTALE	57	39	104	80	280
% sul totale del personale	5,17%	3,54%	9,43%	7,25%	25,39%



Al 31 dicembre 2019 il personale in smart-working è pari a 280 unità, in prevalenza donne (16,68% del personale ISPRA) in prevalenza dei livelli I-III. Gli uomini che fruiscono dello smart-working sono quasi la metà delle donne ed anche in questo caso appartengono, in prevalenza, ai livelli I-III. Riguardo alle fasce di età, si tratta per lo più di personale afferente la fascia di età 41-50.

2.3 Part-time

Su un totale di 1.103 dipendenti ISPRA, 56 unità usufruiscono dell'istituto del part-time su richiesta e tra questi le donne sono 43 unità, mentre 13 unità sono uomini. Complessivamente usufruisce del part-time l'10,11% di tutto il personale ISPRA.

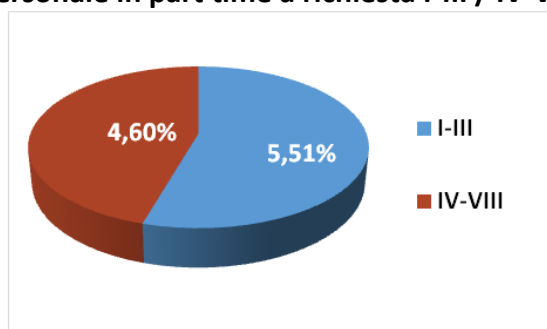
Il personale che ne usufruisce è prevalentemente inquadrato nei livelli I-III ma si registra una netta maggioranza di ricorso al part-time da parte delle donne sia nei livelli IV-VIII (19 unità) rispetto agli uomini (5 unità) che nei livelli I-III (24 unità) rispetto agli uomini (8 unità).

La fascia di età prevalente sia per il personale dei livelli I-III che IV-VIII è quella 41-50.

	UOMINI	DONNE	Totale
età <30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	6	16	22
età 51-60	1	7	8
età >60	1	1	2
TOTALE	8	24	32
% sul totale I-III ISPRA	1,38%	4,13%	5,51%

	UOMINI	DONNE	Totale
età <30	0	0	0
età 31-40	1	3	4
età 41-50	3	7	10
età 51-60	0	9	9
età >60	1	0	1
TOTALE	5	19	24
% sul totale IV- VIII ISPRA	0,96%	3,64%	4,60%

Personale in part time a richiesta I-III / IV-VIII



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

La fruizione dei permessi per disabilità propria evidenzia che ne fruiscono in misura maggiore i dipendenti dei livelli IV-VIII (38 unità) rispetto ai dipendenti inquadrati nei livelli I-III (25 unità).

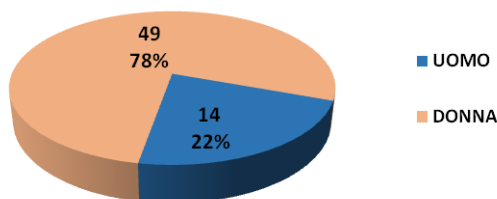
Da entrambe le tabelle si rileva che sono le donne a ricorrere maggiormente agli istituti della legge 104/92 con una percentuale pari al 4,79% nei livelli IV-VIII (a fronte del 2,49% degli uomini) e pari al 4,13% nei livelli I-III (a fronte dello 0,17% degli uomini).

Le donne che ne hanno fruito sono oltre il triplo degli uomini.

	UOMINI	DONNE	Totale
età <30	3	1	4
età 31-40	5	11	16
età 41-50	5	12	17
età 51-60	0	1	1
età >60	0	0	0
TOTALE	13	25	38
% sul totale IV- VIII ISPRA	2,49%	4,79%	7,28%

	UOMINI	DONNE	Totale
età <30	0	0	0
età 31-40	0	7	7
età 41-50	1	17	18
età 51-60	0	0	0
età >60	0	0	0
TOTALE	1	24	25
% sul totale I-III ISPRA	0,17%	4,13%	4,30%

Personale che fruisce di legge 104/1992 per disabilità propria, livelli I-VIII



La fruizione dei permessi legge 104/92 per assistenza ai familiari evidenzia, anche in questo caso, che ne fruiscono in misura maggiore i dipendenti dei livelli IV-VIII (91 unità) rispetto ai dipendenti inquadrati nei livelli I-III (56 unità).

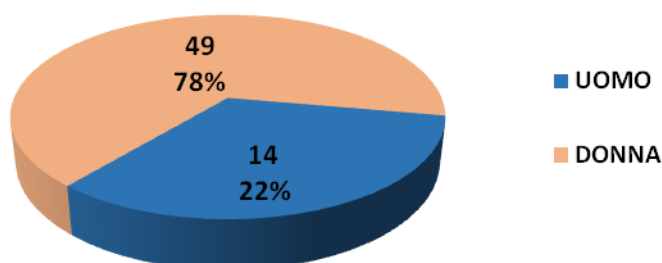
Da entrambe le tabelle si rileva che sono le donne a ricorrere maggiormente a questi permessi, con una percentuale pari al 12,26% nei livelli IV-VIII (a fronte del 5,17% degli uomini) e pari al 5,85% nei livelli I-III (a fronte del 3,79% per gli uomini).

Le donne hanno che ne hanno fruito sono oltre il doppio degli uomini.

	UOMINI	DONNE	Totale
età <30	1	1	2
età 31-40	7	16	23
età 41-50	11	26	37
età 51-60	7	20	27
età >60	1	1	2
TOTALE	27	64	91
% sul totale IV-VIII ISPRA	5,17%	12,26%	17,43%

	UOMINI	DONNE	Totale
età <30	1	2	3
età 31-40	5	12	17
età 41-50	13	11	24
età 51-60	2	8	10
età >60	1	1	2
TOTALE	22	34	56
% sul totale I-III ISPRA	3,79%	5,85%	9,64%

Personale che fruisce di legge 104/1992 per assistenza ai familiari I-VIII per genere



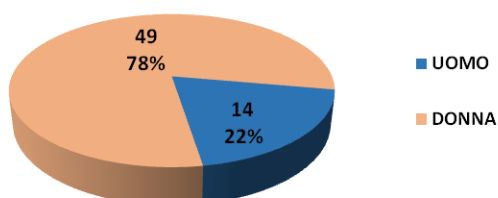
2.5 Congedo parentale

Riguardo alla fruizione dei permessi per congedo parentale, complessivamente il 5,56% del personale ISPRA appartenente ai livelli I-III ne fruiscie, di cui uomini per l'1,25% e donne per il 4,30%.

	UOMINI	DONNE	Totale
età <30	0	0	0
età 31-40	3	7	10
età 41-50	3	17	20
età 51-60	1	0	1
età >60	0	0	0
TOTALE	7	24	31
% sul totale I-III ISPRA	1,25%	4,30%	5,56%

	UOMINI	DONNE	Totale
età <30	0	1	1
età 31-40	2	11	13
età 41-50	2	12	14
età 51-60	1	1	2
età >60	0	0	0
TOTALE	5	25	30
% sul totale IV-VIII ISPRA	0,92%	4,59%	5,50%

Personale che fruisce di congedo parentale I-VIII



Il congedo parentale è fruito complessivamente da 61 dipendenti (8,89% di tutto il personale ISPRA), appartenenti in maggioranza alle due fasce di età anagrafica 31-40 e 41-50. In prevalenza ne hanno usufruito le dipendenti donne (49 unità), distribuite in misura paritaria tra i livelli I-III e IV-VIII.

Tabella 2.5.b

	UOMINI	DONNE	Totale
	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti (giorni)	2148	3818	5966
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	622	425	1047
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	52	5380	5432
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	360	360
TOTALE	2822	9983	12805

Sia in termini di giorni che di ore fruiti, le donne superano di gran lunga quelli fruiti dagli uomini salvo che nel caso dei permessi fruiti in ordine di ore.

SEZIONE 3. PARITA' E PARI OPPORTUNITA'

3.1 Commissioni di concorso/selezioni

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, al 1 comma lett. a) recita "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso". La disposizione di legge costituisce l'applicazione del sistema delle "quote

rosa” e mira a far sì che nelle commissioni giudicatrici siano equamente rappresentati sia il genere femminile che maschile.

Tabella 3.1

Tipologia Commissione/Selezione	Numero	Componenti uomini		Componenti donne		Presidenti ISPRA		Presidenti esterni		Totale
		ISPRA	Esterni	ISPRA	Esterni	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Incarichi di collaborazione	18	29	0	7	0	18	0	0	0	72
Assegni di ricerca	10	14	0	22	0	7	4	0	0	57
Borse di studio	1	2	0	3	0	1	0	0	0	7
Concorsi a tempo determinato	37	48	0	89	0	23	19	0	0	216
Mobilità volontaria	2	2	0	4	0	1	1	0	0	10
TOTALE	68	95	0	125	0	50	24	0	0	

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

Considerando tutte le Commissioni, comunque, la maggioranza dei componenti è donna (125 donne a fronte di 95 uomini), il che significa che alcune Commissioni sono state composte prevalentemente o esclusivamente da donne.

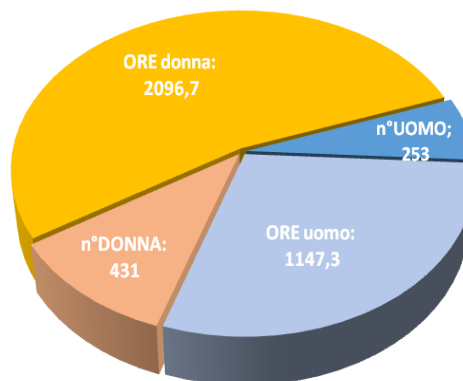
Dall’analisi non aggregata dei dati trasmessi dall’Amministrazione emerge che:

- in 13 Commissioni non sono presenti componenti donna (19,11% delle Commissioni),
- la mancanza di componenti donna si registra prevalentemente, salvo una sola eccezione, nella composizione delle Commissioni per l’attribuzione di incarichi di collaborazione nelle quali, peraltro, il Presidente è sempre uomo,
- situazione analoga per quanto riguarda il ruolo di Presidente di Commissione poiché solo in 21 su 68 Commissioni l’incarico di Presidente è stato conferito ad una donna (30,88% delle Commissioni), considerate anche 3 Presidenti supplenti donne.

3.2 Formazione del personale

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

LIVELLO	UOMINI		DONNE	
	N.PERS.	ORE	N.PERS.	ORE
Dirigenti I f	11	46		
Dirigenti II f	37	166	20	125
I	15	60	13	68
II	36	120	34	143
III	61	239	75	365
IV	26	120	63	265
V	29	154,3	64	332,9
VI	21	119	84	407,2
VII	15	113	69	342,6
VIII	2	10	9	48
Totale	253	1147,3	431	2096,7



Dall'analisi del personale formato emerge che sono state erogate complessivamente 3.244 ore di formazione con una partecipazione femminile che si attesta al 64,63 %, rispetto al 35,36 % per gli uomini.

	UOMINI - ore formazione				DONNE - ore formazione			
	DIR	I-III	IV-VIII	Totale ore	DIR	I-III	IV-VIII	Totale ore
età <30	0	0	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	2	10	80	0	4	23	140,6
età 41-50	0	40	17	268	0	60	120	921,2
età 51-60	17	38	54	447,3	8	50	116	781,9
età >60	31	32	12	352	12	8	30	253
TOTALE	48	112	93	1147,3	20	122	289	2096,7

Le donne che hanno fruito del maggior numero di ore di formazione appartengono alla fascia di età 41-50 (120 ore), mentre gli uomini che hanno fruito del maggior numero di formazione appartengono alla fascia di età 51-50 (54 ore).

Complessivamente si contano 684 presenze in aula³ (62% del totale dei dipendenti) con una media di ore di formazione pro-capite pari a 4,67 ore di formazione.

Quanto alla relativa distribuzione per livello di inquadramento si rileva, tra gli uomini, una equa distribuzione tra I -III e IV-VIII (poco più di 90 ore), mentre per le donne vi è una concentrazione maggiore per le dipendenti inquadrate nei livelli IV-VIII (289 ore). Tra i dirigenti, gli uomini hanno fruito quasi il doppio della formazione (216 ore) rispetto alle colleghe donne (125 ore).

3.2.1 Formazione del personale distribuita per genere ed ore di formazione

Con riferimento ai contenuti formativi, sia tra gli uomini che tra le donne si registra il numero maggiore di ore di formazione in materia di salute e sicurezza in tutte le fasce di età.

A seguire, sempre per entrambi i generi, è stato l'aggiornamento professionale a riscontrare più favore in termini di formazione.

Con riguardo alla formazione specifica sui temi di competenza del CUG si registra, in generale, un numero ridotto di dipendenti formati (13 unità).

	UOMINI				DONNE			
	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE	DIR	I-III	IV-VIII	Totale
età <30	0	0	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	2	7	9	0	1	12	13
età 41-50	0	22	16	106	0	34	76	110
età 51-60	0	30	38	68	0	34	78	112
età >60	46	24	10	80	24	8	18	50
TOTALE	46	78	71	263	24	77	184	285

³ Si parla di "presenze in aula" poiché il dato numerico raccolto non esclude che un/a dipendente possa aver seguito anche più corsi e, quindi, essere stato conteggiato/a più volte.

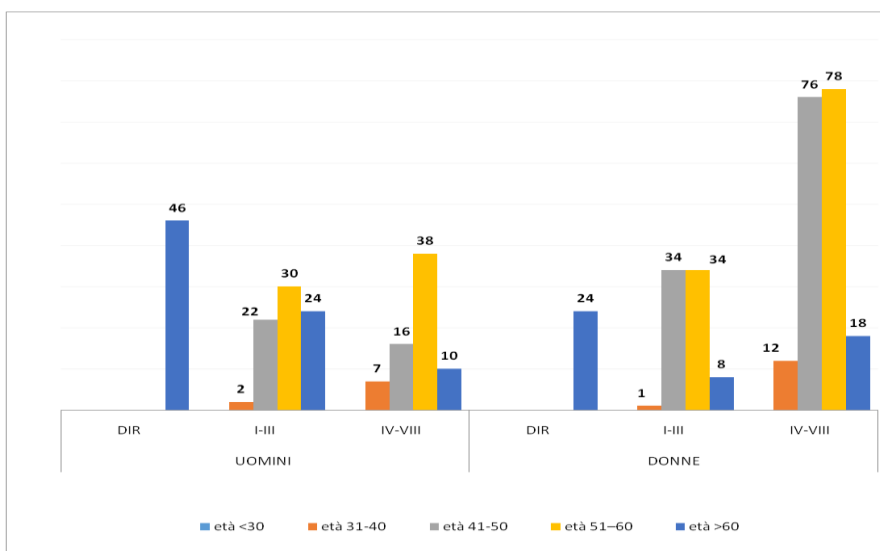


Tabella 3.2.1.d - Aggiornamento professionale del personale per fasce d'et 

	UOMINI				DONNE			
	DIR	I-III	IV-VIII	Totale	DIR	I-III	IV-VIII	Totale
et� <30	0	0	0	0	0	0	0	0
et� 31-40	0	0	3	3	0	3	11	14
et� 41-50	0	16	10	26	0	12	29	41
et� 51-60	0	7	14	21	0	9	26	35
et� >60	1	2	2	5	3	0	6	9
TOTALE	46	25	29	55	3	24	72	99

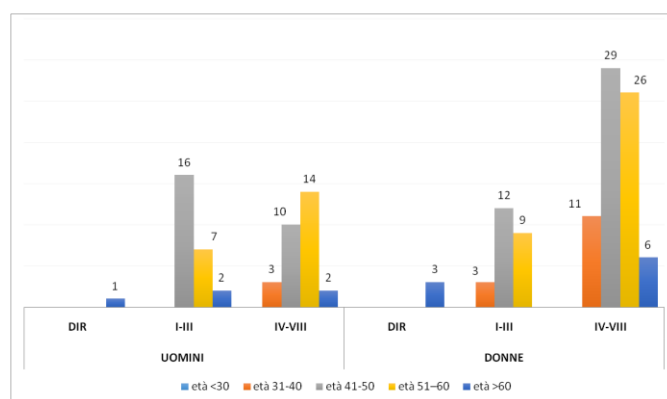


Tabella 3.2.1.e - Formazione su competenze manageriali/relazionali per fasce d'et 

	UOMINI				DONNE			
	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE	DIR	I-III	IV-VIII	Totale
et� <30	0	0	0	0	0	0	0	0
et� 31-40	0	0	0	0	0	0	0	0
et� 41-50	0	0	0	0	0	0	0	0
et� 51-60	0	0	0	0	0	0	0	0
et� >60	2	0	0	2	2	0	0	2
TOTALE	2	0	0	2	2	0	0	2

Inoltre è stato organizzato e fruito dai componenti del CUG un corso su ruolo e comitati del Comitato, che ha visto la partecipazione di 13 componenti.


3.3 Monitoraggio del Piano Triennale di Azioni Positive

Con Disposizione n. 2118/DG del 29/1/2020, l'ISPRA, con il contributo propositivo del CUG, ha adottato il **Piano Triennale di Azioni Positive** (PTAP) per il triennio 2019-2021.

Secondo quanto previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le pubbliche amministrazioni sono tenute ad elaborare, approvare ed attuare un proprio PTAP con l'obiettivo generale di garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle progressioni di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità, al fine di promuovere il benessere organizzativo, una migliore organizzazione del lavoro, favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata e promuovere, all'interno dell'amministrazione, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione. In quest'ottica il PTAP dell'Istituto ha individuato cinque aree di intervento ritenute prioritarie: Pari opportunità; Comunicazione e trasparenza; Conciliazione dei tempi vita-lavoro; Contrasto alle discriminazioni ed alla violenza; Valorizzazione del benessere.

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

Di seguito si riporta la descrizione delle azioni previste esclusivamente per l'anno **2019** con lo stato di avanzamento della loro attuazione alla data del 31/12/2019.

Area di Intervento: COMUNICAZIONE E TRASPARENZA		
Azione	Creazione ed aggiornamento di uno spazio Intranet contenenti informazioni relative al CUG ed alle tematiche di interesse del CUG	Stato di attuazione E' stata riprogettata la sezione intranet del CUG, con una nuova allocazione della stessa. Lo spazio viene utilizzato sia per la divulgazione, ai dipendenti, di informazioni relative alle attività svolte dal Comitato che per rendere facilmente fruibile la documentazione ufficiale del Comitato. La sezione contiene sette "contenitori": componenti e contatti, disposizioni, lavori del CUG, normativa, consigliere di fiducia, newsletter, links utili.
Attori	CUG, Servizio Informatico, Direzione Generale (Area COM)	
Misurazione	Fatto	
Tempistica	2019	
		
Azione	Realizzazione di una Newsletter del CUG dedicata a divulgare	Stato di attuazione

	informazioni relative alle tematiche di interesse del CUG	A partire da ottobre 2019, il Comitato pubblica, con cadenza bimensile, la Newsletter dedicata alle notizie del CUG. Sono stati elaborati due numeri: Settembre/Ottobre e Novembre/Dicembre. Mediante il canale di comunicazione istituzionale ISPRATICOMUNICA la Newsletter viene distribuita a tutto il personale dell'Istituto.
Attori:	CUG, Direzione Generale (Area COM)	
Misurazione:	Fatto	
Tempistica:	2019	
Come	Realizzazione di una Newsletter	

Area di intervento: CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO		
Azione	Indagini, con cadenza annuale, sul telelavoro/smart-working, part time finalizzate all'analisi di incidenza dei nuovi modelli organizzativi del lavoro al fini di monitorarne l'andamento	<p>Stato di attuazione</p> <p>Nel corso del 2019 sono state realizzate due indagini, una sul personale in telelavoro/smart-working e l'altra sul personale in part time. La prima, su iniziativa del CUG, è stata condotta aderendo al progetto "ENEA Smart Working x Smart Cities" finalizzato all'analisi delle diverse modalità agili di organizzazione del lavoro come leva di sostenibilità urbana. È stato somministrato un questionario anonimo on-line a 110 dipendenti dell'Istituto che nel periodo dal 2015 al 2018 erano in telelavoro. L'indagine, per ISPRA, si è chiusa il 27 febbraio 2019 con la partecipazione del 52% dei dipendenti contattati ed è stata completata, così come prevedeva il progetto, da un'intervista al Direttore del Personale dell'Istituto. I risultati dell'indagine sono stati raccolti ed elaborati in un apposito report dedicato all'Istituto, ma sono stati anche integrati in una monografia edita da ENEA.</p> <p>La seconda indagine riguarda un monitoraggio, effettuato a dicembre 2019 dal Dipartimento del personale, relativamente all'analisi dell'utilizzo dello smart working, telelavoro e part time e alle rilevazioni sia sui modelli organizzativi sia sui riflessi positivi e le criticità rilevate. Gli esiti del monitoraggio sono in corso di pubblicazione nella sezione intranet del Dipartimento del Personale.</p>
Attori	Dipartimento del personale/CUG	
Misurazione	Fatto	
Tempistica	2019	
Azione	Organizzare almeno un evento informativo l'anno rivolto ai responsabili di Unità sulla gestione delle modalità lavoro agile	<p>Stato di attuazione</p> <p>A febbraio è stato organizzato un incontro che ha coinvolto i responsabili e i dipendenti sulla gestione delle modalità agili di lavoro.</p>

Attori	Dipartimento del personale/CUG	Nell'intranet dell'Istituto sono riportate le presentazioni dei relatori.
Misurazione	Fatto	
Tempistica	2019	

Area di intervento: CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI ED ALLA VIOLENZA		
Azione	Incrementare la conoscenza sulle discriminazioni e le molestie nei luoghi di lavoro attraverso azioni di informazione obbligatorie con cadenza annuale, destinato a tutti i dipendenti oltre che ai dirigenti e responsabili di struttura	Stato di attuazione Organizzato il Convegno celebrativo della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne: momento di riflessione sul tema che ha coinvolto i partecipanti in un confronto finale con i relatori unanimi nel riconoscere l'importanza del percorso non solo normativo ma anche culturale a sostegno della battaglia contro la violenza di genere. Organizzati percorsi formativi sulla gestione dei conflitti durante i quali sono stati svolti specifici approfondimenti correlati ai profili ed ai rischi di discriminazione con particolare riferimento alle condizioni di lavoro delle lavoratrici.
Attori:	Direzione Generale/Dipartimento del personale/CUG	
Misurazioni:	Fatto	
Tempistica:	2019	

Area di intervento: VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE		
Azione	Condurre una indagine sullo stress lavoro-correlato	Stato di attuazione A febbraio 2019 sono state avviate, in Istituto, le attività finalizzate all'aggiornamento della Valutazione del rischio da Stress lavoro-correlato secondo le indicazioni metodologiche proposte dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'INAIL.
Attori	Direzione Generale/RSPP/ Medico competente/CUG	
Misurazione	Fatto	
Tempistica	2019	
Azione	Organizzare almeno un percorso formativo l'anno sulla gestione dei conflitti destinati ai responsabili di Unità	Organizzati percorsi formativi sulla gestione dei conflitti durante i quali sono stati svolti specifici approfondimenti correlati ai profili ed ai rischi di discriminazione con particolare riferimento alle condizioni di lavoro delle lavoratrici.
Attori:	Dipartimento del personale	
Misurazione:	Fatto	
Tempistica:	2019	
Azione	Organizzare almeno due iniziative all'anno per accrescere il senso di appartenenza e la fidelizzazione del personale	Stato di attuazione <i>Si rinvia alla tabella sotto riportata</i>
Attori	Direzione Generale (Area COM), CUG	
Misurazione	Fatto	
Tempistica	2019	

Iniziative per accrescere il senso di appartenenza e la fidelizzazione del personale		
MESE	TITOLO	CONTENUTI
Marzo	Donne in prima linea per l'Ambiente, non solo l'8 marzo	Un augurio e un vivo ringraziamento a tutte le donne che in Ispra ogni giorno lavorano per la tutela dell'Ambiente. Promozione e raccolta del messaggio di condivisione da tutte le sedi ISPRA.
Marzo	Approccio <i>bottom up</i> , partecipa Brancati!	La prima tappa dei <i>workshop</i> interattivi con i dipendenti, nella sede di Roma, per rafforzare lo spirito di appartenenza. Presentazione dell'approccio partecipativo della comunicazione interna e <i>team building</i> .
Marzo	Convegno dal titolo "Il linguaggio di genere: uno strumento per superare stereotipi ed intercettare la complessità della società"	Mattinata di riflessioni sul tema. Relatori autori/autrici ed esperte/i del settore.
Aprile	GEODAY	E' stata la giornata aperta a tutti i dipendenti ISPRA, che hanno potuto scoprire le idee, i progetti, le attività del Dipartimento per il Servizio Geologico d'Italia. Nelle sedi romane dell'Istituto è stato possibile accedere a spazi dedicati a tematiche specifiche presentate in modo divulgativo, dimostrazioni, esperimenti, video e materiale del mondo geologico. In più, è stata esposta la cartografia e si sono esibiti droni volanti e laser scanner. Programmate due escursioni guidate: le pietre ornamentali della Basilica di San Paolo fuori le mura; terremoti e pietre tra mito e storia nella Roma imperiale.
Maggio	Partecipa e contribuisci a migliorare la comunicazione interna	Workshop interattivo di presentazione del questionario somministrato mediante Ispraticomunica a novembre 2018 e re-inviato a febbraio 2019, aperto fino a maggio 2019.
Maggio	<i>Race for the Cure 2019</i>	Promozione, organizzazione e gestione della partecipazione della costituita squadra ISPRA.
Giugno	Approccio <i>bottom up</i> , partecipa Ozzano!	Seconda tappa dei <i>workshop</i> interattivi con i dipendenti ISPRA.
Luglio	Arianna, passami il filo!	Giornata interattiva per i dipendenti dedicata ad alcune attività svolte dai colleghi del Dipartimento del personale e degli affari generali, con interventi creativi e anticonvenzionali, nel tentativo di sfatare luoghi comuni, stereotipi o leggende metropolitane. Nel pomeriggio il <i>world caffè</i> dal titolo "Amministrare la scienza: confronto aperto per un dialogo possibile": due ore per scambiare idee e proposte costruttive.

Settembre	Percorso riorganizzativo ISPRA	<i>Workshop</i> di presentazione del percorso riorganizzativo ISPRA e dei risultati dei primi questionari. Scambio tra vertici e dipendenti.
Ottobre	Progetto Leonardo	Primo incontro letterario per i dipendenti ISPRA e del Sistema Nazionale Protezione Ambiente dedicato alla Regione Basilicata. Ospite la scrittrice Mariolina Venezia, vincitrice del Premio Campiello 2007 con “Mille anni che sto qui”.
Novembre	Giornata internazionale contro la violenza sulle donne	Convegno annuale celebrativo per i dipendenti ISPRA dal titolo “Strumenti per prevenire la violenza sulle donne, anche nei luoghi di lavoro”, ospiti esperti/e del settore.
Dicembre	Concerto e Jam Session con presentazione dei dati ISPRA 2019	Il primo concerto ed evento di Natale che ha visto protagonisti i dipendenti ISPRA come musicisti. Presentazione dei dati ISPRA 2019.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1 Benessere organizzativo

A questa area sono ascrivibili, oltre le iniziative volte a coinvolgere e fidelizzare il personale di cui al prospetto sopra rappresentato, anche la **Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato** condotta a febbraio 2019 quando sono iniziate le attività finalizzate all'aggiornamento della Valutazione del rischio da Stress lavoro-correlato, secondo le indicazioni metodologiche proposte dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'INAIL. E' stato quindi costituito il Gruppo di gestione (OdS n.12 del 19 febbraio 2019), formato dal Direttore Generale, dal Medico Competente, dal Responsabile e del Servizio di prevenzione e protezione, dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, dalla Presidente del CUG, dalla Data Protection Officer ISPRA, e da alcuni Responsabili dei dati del personale, con lo scopo di programmare, attuare e monitorare le attività di valutazione e gestione del rischio. Conformemente alle linee guida INAIL sono stati individuati i Gruppi omogenei di lavoratori (GOL), in particolare si è scelto di effettuare la valutazione su tutto il personale e non su gruppi a campione. Il percorso valutativo si è articolato in due fasi. La prima di “valutazione preliminare” con rilevazione di una serie di indicatori di rischio, oggettivi e verificabili, individuati in tre famiglie distinte: 1) eventi sentinella; 2) fattori di contenuto del lavoro; 3) fattori di contesto del lavoro. Nella seconda fase di “valutazione approfondita”, sono state raccolte sia l'esperienza che la percezione dei lavoratori e delle lavoratrici. La valutazione preliminare è stata effettuata mediante una “lista di controllo”, cioè un questionario strutturato somministrato a ciascun Gruppo omogeneo costituito da dirigenti e lavoratori appartenenti al Gruppo. La valutazione approfondita è stata, invece, effettuata mediante la compilazione di un questionario a cura di ciascun lavoratore e lavoratrice. I singoli questionari sono stati raccolti in forma anonima ed elaborati, in maniera aggregata per Gruppi omogenei, garantendo la protezione dei dati personali e la privacy. Per ciascuna fase dell'indagine sono state indicate di volta in volta le modalità operative che hanno previsto il coinvolgimento dei/delle dipendenti ISPRA. I risultati sono stati illustrati al management in sede di Consiglio di direzione, alle RSU/RLS e a tutto il personale ISPRA in una giornata informativa dedicata.

A seguito della valutazione i GOL sono stati ordinati sulla base della gravità delle criticità riscontrate, al fine di stabilire le priorità d'intervento; le misure di prevenzione e protezione sono individuate mediante *focus-group* condotti dal Servizio di prevenzione e protezione con un gruppo

rappresentativo di personale di ciascun GOL. E' prevista una fase di monitoraggio per la valutazione dell'efficacia delle misure adottate.

4.2 Consigliere di fiducia e sportello di ascolto

Non è possibile relazionare sull'attività svolta dalle Consigliere di fiducia poiché non sono pervenute le relazioni semestrali sull'attività svolta nel corso 2019, né contributi di altro genere utili alla rendicontazione della loro attività.

Non è possibile, pertanto, neanche allegare al presente documento le predette Relazioni così come invece dovrebbe essere.

In considerazione di quanto sopra, il CUG sta elaborando un *report* da inviare all'Amministrazione sul ruolo e le funzioni delle Consigliere di fiducia in ISPRA.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

A gennaio 2019, su specifica richiesta dell'Amministrazione, il CUG ha proposto i seguenti obiettivi delle pari opportunità per il Piano delle Performance 2019/2021:

- favorire l'acquisizione del parere preventivo del CUG nell'iter di emanazione di atti interni ISPRA;
 - realizzare attività formativa ed informativa sulle pari opportunità e sul benessere organizzativo.
- Il secondo obiettivo è stato inserito tra gli obiettivi di performance del Direttore Generale dell'Istituto.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA' NEL 2019

- Il CUG in carica è stato istituito, con incarico di quattro anni, con Disposizione del Direttore Generale ISPRA n. 772/DG del 25.09.2018 ed è composto da 5 componenti effettivi e 5 componenti supplenti di parte pubblica, 5 componenti effettivi e 5 componenti supplenti di parte sindacale, una Presidente ed una Segretaria.

Composizione CUG 2018-2022	Componenti	
	UOMO	DONNA
Presidente	0	1
Componenti di parte pubblica (effettivi e supplenti)	1	9
Componenti di parte sindacale (effettivi e supplenti)	2 *	8 *
Totale	3	18

Un componente uomo, di parte sindacale, è stato trasferito ad altra Amministrazione con procedura di mobilità mentre due componenti donna, di parte sindacale, sono stati collocati in pensione alla data di redazione della presente Relazione. Si è in attesa della sostituzione di detti componenti.

Dalle tabelle di composizione del Comitato sopra riportata è evidente una netta preponderanza della partecipazione femminile (n. 18 componenti donne a fronte di n. 3 componenti uomini) che si auspica si riduca in occasione della sostituzione dei componenti non più dipendenti ISPRA, di cui al periodo precedente anche in considerazione dell'art. 21 della legge 183 del 2010⁴, delle Linee Guida del

⁴ Art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 - prevedono la composizione paritetica dei Comitati assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi (pariteticità di genere che può essere raggiunta considerando anche i componenti supplenti e deve essere formato

2011 così come modificate ed integrate dalla Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, sulle modalità di funzionamento dei CUG, contengono precise prescrizioni per le amministrazioni pubbliche che, seppur nella specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi, sono chiamate a costituire i Comitati Unici di Garanzia in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Nel corso del 2019 il CUG si è riunito 9 volte.

- **Rete CUG Ambiente e Rete Nazionale dei CUG delle Pubbliche Amministrazioni**

Il CUG di ISPRA, 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 partecipato anche alle riunioni della Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni che, ad oggi, conta oltre 170 pubbliche amministrazioni. Tramite propri delegati nelle Commissioni tematiche, ha partecipato anche alle diverse riunioni operative che si sono tenute nel corso del 2019. In particolare, con la partecipazione alla Commissione Comunicazione si è contribuito alla ideazione, progettazione e realizzazione della **Newsletter** bimestrale della Rete.

B. ATTIVITA' 2019

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

ATTIVITA' PROPOSITIVA/CONSULTIVA/DI VERIFICA	
Gennaio	Proposta degli obiettivi di pari opportunità per il Piano delle Performance 2019/2021 in attuazione dell'art.10 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i..
Febbraio	Reso parere all'Amministrazione, su richiesta, dal titolo "Misurazione della prestazione lavorativa resa in smart-working".
Marzo-settembre	Elaborazione della "Relazione sulla situazione del personale ISPRA – Anno 2018".
Maggio (con realizzazione nel 2020)	Progettazione del Percorso formativo per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento rivolto a studenti dell'ultimo triennio delle scuole secondarie superiori, a. s. 2019/2020, dal titolo "Linguaggio di genere: superare stereotipi associati al femminile e al maschile nel linguaggio amministrativo".
Settembre	Elaborazione e trasmissione all'Amministrazione dell'informativa dal titolo "Emanazione della Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri".

Novembre	Parere espresso sull'istanza inoltrata al CUG da dipendenti ISPRA avente ad oggetto la possibilità di fruizione dello "smart-working" da parte dei/le responsabili di struttura.
Dicembre	Contributo all'Amministrazione per la redazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2019/2021.

BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Gennaio	Promozione e gestione della partecipazione di ISPRA all'indagine sul telelavoro e lavoro agile nella PA, nel periodo dal 2015 al 2018, attraverso la somministrazione di un questionario. Progetto promosso dall'ENEA dal titolo "Smart Working X Smart Cities". Pubblicata monografia.
Febbraio ed in corso	Partecipazione al Gruppo di Gestione per la valutazione e la gestione del rischio da stress lavoro-correlato.
Febbraio ed in corso	Ideazione e progettazione del "Progetto Leonardo" del CUG ISPRA, per contribuire alla costruzione di una identità di Sistema (SNPA) ed incrementare il benessere organizzativo e la capacità di lavorare in gruppo mediante eventi letterari partecipati dai/le dipendenti attraverso la lettura di libri di narrativa a carattere prevalentemente territoriale.
Marzo	Organizzazione del Convegno dal titolo "Il linguaggio di genere: uno strumento per superare stereotipi ed intercettare la complessità della società", relatori autori/autrici ed esperte/i del settore.
Maggio	Promozione, organizzazione e gestione della partecipazione di ISPRA all'iniziativa <i>Race for the Cure 2019</i> .
Ottobre	«Progetto Leonardo»: incontro letterario dedicato alla Regione Basilicata con ospite la scrittrice Mariolina Venezia, vincitrice del Premio Campiello 2007 con "Mille anni che sto qui".
Novembre	Organizzazione del Convegno annuale per la celebrazione della "Giornata internazionale contro la violenza sulle donne" dal titolo "Strumenti per prevenire la violenza sulle donne, anche nei luoghi di lavoro", ospiti esperti/e del settore.

COMUNICAZIONE	
Settembre	Ideazione, progettazione e realizzazione della sezione CUG nella rete intranet di Istituto.
Settembre	Riprogettazione e riorganizzazione dei contenuti della sezione CUG sul sito internet di Istituto.
Settembre	Ideazione, progettazione e realizzazione della Newsletter bimestrale on-line del CUG. Prima uscita.

Dicembre	Ideazione progettazione e realizzazione Newsletter bimestrale on-line del CUG. Seconda uscita.
----------	--

FORMAZIONE	
Aprile	Corso di Formazione <i>in-house</i> per i/le componenti del CUG dal titolo "Il Comitato Unico di Garanzia: ruoli e funzioni".

C. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

1. Analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati 2018

Nel 2019 il personale ISPRA conta complessivamente **1.126 unità, compresi tutti i dirigenti ed il Direttore Generale**. Di questo personale 634 unità sono donne (56,30% del personale) mentre 492 unità sono uomini (il restante 43,70%).

Mettendo in relazione il dato anagrafico ed il genere emerge che il personale popola prevalentemente le fasce di età 41-50 e 51-60 mentre popola di meno, rispetto al 2018, la fascia di età >60 a seguito dei pensionamenti intervenuti in corso d'anno. Si conferma la mancanza di personale di età inferiore ai 30 anni.

Il personale, senza contare i dirigenti, si riduce nel 2019 rispetto al 2018 di 85 unità, considerate le assunzioni e le cessazioni.

Con riferimento al **personale dirigenziale di I fascia** si accentua il divario di genere perché nonostante una nuova nomina, le 4 unità si confermano tutti uomini.

Il numero dei **dirigenti di II fascia** si riduce da 22 complessivi nel 2018 a 18 nel 2019. Si registra un incremento del divario di genere perché nel 2018 si contavano 12 uomini e 10 donne, a fronte degli 11 uomini e 7 donne del 2019.

Il **personale dei livelli I-III** a tempo determinato aumenta di 11 unità rispetto al 2018 mentre il personale I-III a tempo indeterminato diminuisce di 55 unità. Riguardo al genere per il personale a tempo determinato vi è eguaglianza di genere mentre per il personale a tempo indeterminato vi è una maggioranza femminile (+45 unità).

Il personale dei livelli IV-VIII a tempo determinato aumenta di 6 unità e di converso il personale a tempo indeterminato dei livelli IV-VIII diminuisce di 45 unità. Riguardo al genere per il personale a tempo determinato vi è prevalenza maschile (+5 unità) mentre per il personale a tempo indeterminato vi è una maggioranza femminile (+111 unità).

Per gli **organi statutari** si conferma, anche per il 2019, una fortissima disparità di genere.

Con riferimento agli **incarichi di responsabilità non dirigenziale** per quanto attiene ai livelli I-III (Aree e Sezioni) si registra una riduzione di 3 incarichi, complessivamente passano da 114 a 111 incarichi. Gli incarichi conferiti a donne registrano un incremento di 4 e quelli conferiti ad uomini un decremento di 1 incarico.

Con riferimento agli incarichi di responsabilità non dirigenziale per quanto attiene ai livelli IV-VIII (Settori) si registra un incremento di 5 incarichi che da 40 del 2018 passano a 45 con conseguente aumento di 3 incarichi conferiti a donne e 2 ad uomini.

Riguardo al personale in **telelavoro**, per il 2019, si registra un minor ricorso al telelavoro (- 23 unità) soprattutto tra il personale dei livelli I-III che da 52 unità sono passati a 34 unità, a fronte del personale dei livelli IV-VIII passati da 35 a 30 unità. Con riferimento al **genere** si registra che nel 2019, a differenza del 2018, sono più le donne a fruire del telelavoro che registra un minor ricorso tra il personale maschile (28 unità) rispetto a quello femminile (36 unità).

Per il **part-time** il personale che ne fruisce scende da 233 unità a 56, con il personale maschile che scende a 13 unità rispetto alle 71 del 2018 e quello femminile che si attesta a 43 unità rispetto alle 162 del 2018.

Nel corso del 2019, conclusa la fase sperimentale avviata nel 2018, lo **smart-working** è stato utilizzato dal personale richiedente e ciò, presumibilmente, ha inciso sul numero di richiedenti il telelavoro e le altre modalità di svolgimento del lavoro atte a conciliare la vita lavorativa e familiare.

Il personale che fruisce dei permessi ex **legge 104/1992**, sia per disabilità propria che altrui, si riduce di 99 unità rispetto al 2018, così come il personale che fruisce del congedo parentale che si riduce di 27 unità.

Per quanto riguarda la **formazione** le ore erogate passano da 5.900 del 2018 a 3.244 del 2019, con un calo del personale formato da 777 a 684 unità. Come già evidenziato nella Relazione per il 2018, tra i compiti consultivi del CUG vi è anche la formulazione di apposito parere sul piano di formazione del personale. Pertanto il Comitato, potendo contribuire fattivamente alla ricognizione del fabbisogno formativo del personale con riferimento ai temi di propria competenza, auspica per il futuro un coinvolgimento in tutte le fasi di progettazione nonché attuazione del predetto piano.

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

Le attività svolte dal CUG nel corso del 2019 sono state espletate quasi esclusivamente su iniziativa del CUG che è ancora poco coinvolto nella formulazione di pareri sui temi previsti Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" e dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Nel corso del 2019 è stata sospesa la partecipazione del CUG, per il tramite della Presidente, alle riunioni del Consiglio di Direzione dell'Istituto e, salvo, il coinvolgimento nell'indagine sullo stress lavoro-correlato il Comitato non è stato coinvolto né dai vertici dell'Amministrazione e né dagli altri organismi con cui dovrebbe collaborare (Consigliere di Fiducia, l'Organismo Indipendente di Valutazione e la Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, il Servizio per la gestione dei processi, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, il Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale, il Servizio gestione economica del

personale e la Sezione Performance) per concordare azioni comuni e collaborare fattivamente per quanto di competenza.

Si conferma la necessità di rafforzare un confronto puntuale, sistematico e costruttivo con tutti i soggetti competenti nel dare “attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing”.