

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 2021

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

30 marzo 2022

A.	RIFERIMENTO NORMATIVO	5
B.	FINALITA' E STRUTTURA DELLA RELAZIONE	5

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

<i>Premessa - CONTESTO ORGANIZZATIVO</i>	6
--	---

Sezione 1. DATI SUL PERSONALE

1.1	Composizione del personale per genere e livelli	7
1.2	Distribuzione del personale per genere e fascia di età anagrafica	7
1.3	Distribuzione del personale per genere, tipologia di contratto e livello professionale	8
1.3.1	Personale dirigenziale di I e II fascia, per genere e fascia di età anagrafica	9
1.3.2	Personale dei livelli I-III per tipologia di contratto, genere e fascia di età anagrafica	10
1.3.3	Personale dei livelli IV-VIII per tipologia di contratto, genere e fascia di età anagrafica	11
1.4	Titolo di Studio	12
1.4.1	Personale dirigenziale di I e II fascia	12
1.4.2	Personale dei livelli I-VIII, a tempo determinato ed indeterminato	12
1.5	Posizioni di Responsabilità	14
1.5.1	Organi statutari	14
1.5.2	Posizioni di responsabilità (non dirigenziali)	14

Sezione 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

2.1	Telelavoro	16
2.2	<i>Smart-working</i>	17
2.3	<i>Part-time</i>	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	22
3.2	Formazione del personale	22
3.2.1	Formazione del personale per tipologia	24
3.3	Monitoraggio del Piano Triennale di Azioni Positive	25

Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1	Benessere Organizzativo	33
4.2	Consigliere di fiducia e sportello di ascolto/Nucleo di Ascolto Organizzato	33

Sezione 5.	PERFORMANCE	34
------------	-------------	----

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’ NEL 2021	34
B. ATTIVITA’ CUG 2021	35
C. CONCLUSIONI	
1. Analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati 2020	36
2. Analisi qualitativa del rapporto tra il Comitato ed i vertici dell’ISPRA	39

INDICE DELLE TABELLE

	Pag.
Tabella 1.2.a Personale suddiviso per genere e fascia di età	7
Tabella 1.3.a Personale suddiviso per livello (compresi i dirigenti) e genere sul totale ISPRA	8
Tabella 1.3.a.1 Personale a tempo indeterminato presente al 31 dicembre 2021	8
Tabella 1.3.b Personale suddiviso per livello di inquadramento, tipologia contrattuale e genere sul totale dei dipendenti ISPRA	9
Tabella 1.3.c Ripartizione personale dirigenziale I fascia	10
Tabella 1.3.d Ripartizione personale dirigenziale II fascia	10
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	11
Tabella 1.3.h Ripartizione personale a tempo determinato dei livelli IV-VIII suddiviso per genere e fascia di età	11
Tabella 1.4.1.a Titoli di studio personale dirigenziale I e II fascia	12
Tabella 1.4.2.b Personale dei livelli I-VIII suddiviso per titoli di studio	13
Tabella 1.4.2.c Titoli di studio dei livelli I-III	13
Tabella 1.4.2.d Titoli di studio del personale dei livelli IV-VIII	13
Tabella 1.5.1 Organi Statutari, compreso Presidente e Direttore Generale	14
Tabella 1.5.2.a Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere ed età (livello I)	15
Tabella 1.5.2.b Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere ed età (livello II)	15
Tabella 1.5.2.c Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere ed età (livello III)	15
Tabella 1.5.2.d Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (Funzionario di Amministrazione IV-V livello)	16
Tabella 1.5.2.e Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (Collaboratore Tecnico IV-V livello)	16
Tabella 2.1.a Personale in telelavoro per genere e fascia di età livelli I-VIII	17
Tabella 2.2.a Personale in smart-working distribuito per genere, livelli e fascia di età	17
Tabella 2.3.a Personale part-time per genere, livelli e fascia di età	18
Tabella 2.4.a Personale che fruisce di legge 104/1992 per disabilità propria diviso per genere, livelli e fascia di età	19
Tabella 2.4.b Personale che fruisce di legge 104/1992 per assistenza ai familiari distinto per genere, livelli e fascia di età	20
Tabella 2.5.a Personale che fruisce di congedo parentale diviso per genere, livelli e fascia di età	21
Tabella 2.5.b Ore/giorni fruiti per congedo parentale	21
Tabella 3.1 Concorsi/selezioni	22
Tabella 3.2.a Formazione per livelli di inquadramento	23
Tabella 3.2.b Formazione personale per fasce di età	23
Tabella 3.2.1.c Formazione obbligatoria (Salute e Sicurezza) del personale per fascia di età	24
Tabella 3.2.1.d Formazione: aggiornamento professionale del personale per fascia di età	24
Tabella 3.2.1.e Formazione competenze manageriali /relazioni per fascia di età	24
Tabella 3.2.1.f Formazione su tematiche CUG per fascia di età	25

Fonte: Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale; Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione; Area per la comunicazione istituzionale, la divulgazione ambientale, gli eventi e la comunicazione interna

A. RIFERIMENTO NORMATIVO

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

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

Da febbraio 2021, il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha inaugurato la piattaforma operativa per la trasmissione in formato digitale dei dati contemplati nella Relazione. Alla piattaforma digitale accedono le Amministrazioni aderenti alla Rete Nazionale dei CUG della pubblica amministrazione, tra le quali anche ISPRA, fornendo i dati sul personale di propria competenza. Alla piattaforma accede anche il CUG, che effettua le analisi di propria competenza, per la redazione della Relazione annuale sul personale.

E' il secondo anno che l'Amministrazione ISPRA ed il CUG ISPRA utilizzano questo sistema.

A. FINALITA' E STRUTTURA DELLA RELAZIONE

Con la Relazione annuale sulla situazione del Personale il CUG analizza i dati forniti dall'Amministrazione, valuta i rapporti instaurati con i soggetti che, a diverso titolo, condividono con il CUG gli obiettivi di pari opportunità e di valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto alle discriminazioni, verifica lo stato di attuazione delle Azioni Positive previste nel Piano Triennale di Azioni positive (PTAP) di riferimento così come adottato dall'Amministrazione ed, infine, dà contezza dell'operatività del CUG stesso.

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

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Premessa - CONTESTO ORGANIZZATIVO

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

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

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

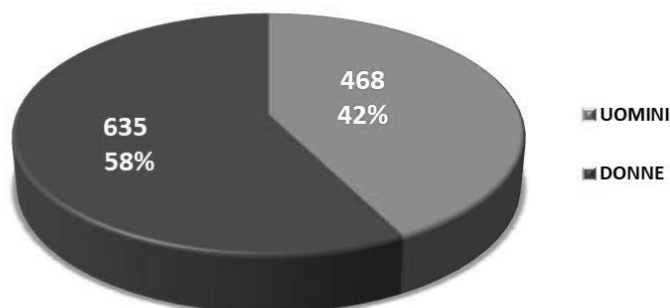
ISPRA è sottoposto alla vigilanza del Ministero della transizione ecologica, il quale si avvale dell'Istituto per i compiti istituzionali e le attività tecnico-scientifiche e di controllo ambientale di interesse nazionale, impartendo le Direttive Generali per il perseguimento dei compiti istituzionali.

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

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

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

1.1. Composizione del personale per genere e livelli



Il personale ISPRA a tempo indeterminato e determinato, escluso quello di livello dirigenziale di I e II fascia (25 unità) ed il Direttore Generale, al 31 dicembre 2021, risulta essere pari a **1.103 unità¹**: 635 unità sono donne (58% del personale) mentre 468 unità sono uomini (il restante 42%). Complessivamente il personale conta un **aumento di 20 unità** rispetto al 2020, con la presenza femminile che aumenta di più rispetto a quella maschile.

1.2 Distribuzione del personale per genere e fascia di età anagrafica

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età <30	5	0,45%	6	0,54%	11	1,00%
età 31-40	46	4,17%	29	2,63%	75	6,80%
età 41-50	142	12,87%	245	22,21%	387	35,09%
età 51-60	189	17,14%	255	23,12%	444	40,25%
età >60	86	7,80%	100	9,07%	186	16,86%
TOTALE	468	42,43%	635	57,57%	1.103	100,00%

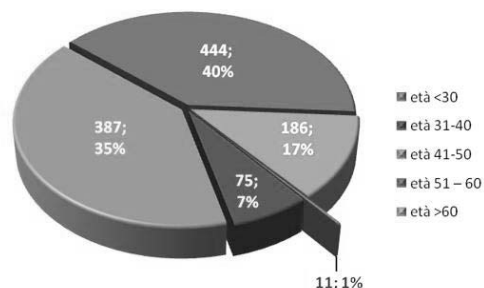


Fig. 1.2a

Il personale con una età inferiore ai 30 anni è in crescita, passa dalle 3 unità del 2020 alle 11 del 2021 e contemporaneamente la fascia di età in cui si concentra la maggioranza del personale passa dalla 41-50 alla 51-60.

Per la distribuzione percentuale tra le fasce di età si rinvia ai due grafici seguenti

¹ Dato che non comprende personale in aspettativa, fuori ruolo, esonerato, comandato, ecc..

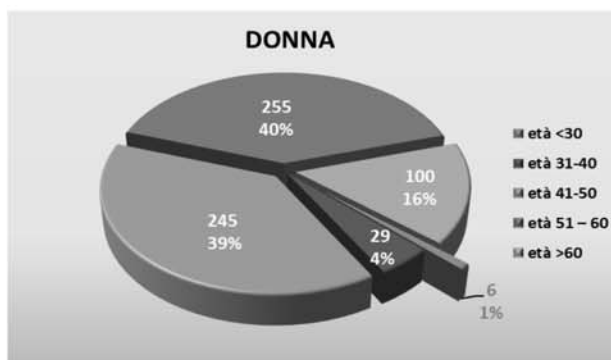


fig. 1.2 b

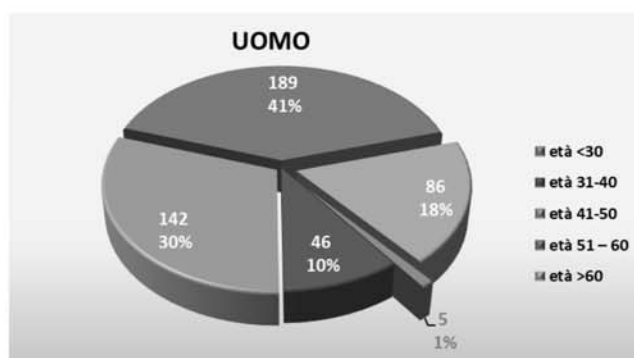
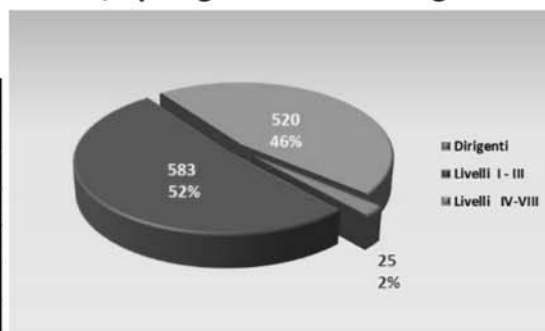


fig. 1.2.c

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

TABELLA 1.3.a - Personale suddiviso per livello (compresi i dirigenti) e genere sul totale ISPRA

	UOMO		DONNA		TOTALE	
Dirigenti	18	1,60%	7	0,62%	25	2,22%
Livelli I - III	267	23,67%	316	28,01%	583	51,68%
Livelli IV-VIII	201	17,82%	319	28,28%	520	46,10%
TOTALE	486	43,09%	642	56,91%	1.128	100,00%



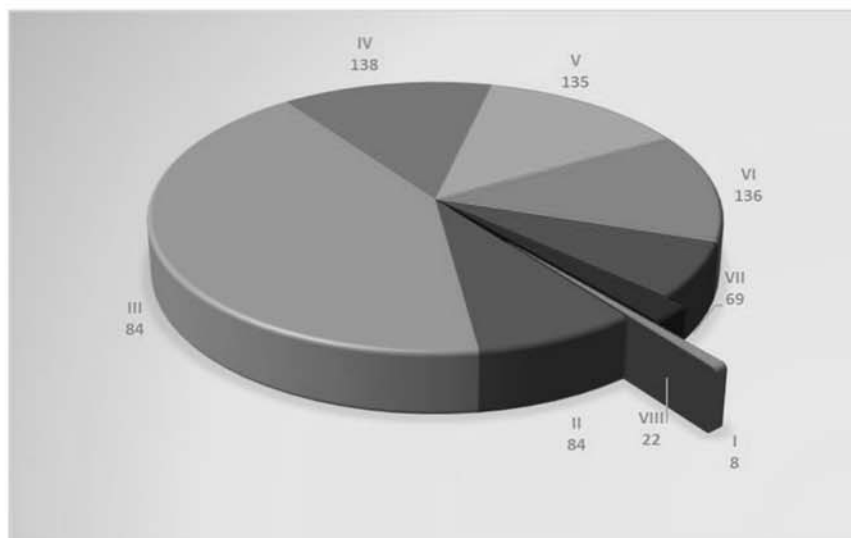
Il personale, compreso i dirigenti (25 unit ), conta **1.128 unit **.

Continua a registrarsi una prevalenza, seppur contenuta, di personale inquadrato nei livelli I-III (51,68%), in lievissima diminuzione rispetto allo scorso anno (- 0,58%), a fronte di una presenza di personale inquadrato nei livelli IV-VIII pari al 46,10% di tutto il personale, con un lieve incremento rispetto all'anno precedente (+0,61%).

Di seguito, il riepilogo del solo personale a tempo indeterminato, distinto per livelli:

Livelli	Personale TI presente al 31/12/2021
I	8
II	84
III	434
IV	138
V	135
VI	136
VII	69
VIII	22

TABELLA 1.3.a.1



ed una tabella riepilogativa complessiva, che rappresenta anche la ripartizione del solo personale dei livelli rispetto alla tipologia di contratto a tempo determinato o indeterminato:

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	235	32	291	25	526	57	583
Livelli IV-VIII	189	12	311	8	500	20	520
TOTALE	424	44	602	33	1.026	77	1103

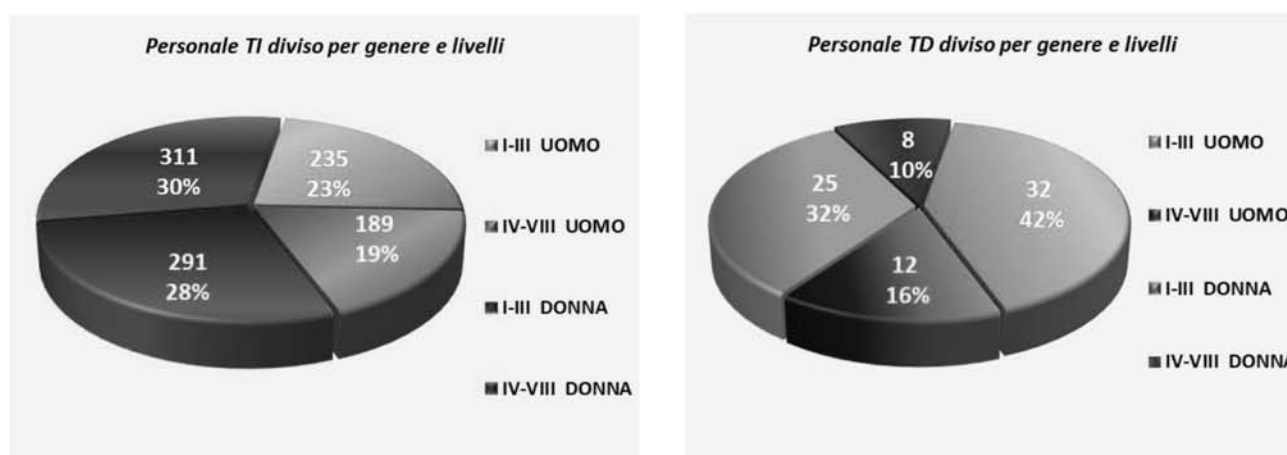
Dalla tabella sopra riportata emerge che il personale a tempo indeterminato è in maggioranza donna, mentre la situazione si inverte tra il personale a tempo determinato.

Il personale femminile, sia a tempo determinato che indeterminato, dei livelli I-VIII raggiunge il 57,57%, con un trend in costante aumento (57,52% nel 2020 e 56,84% del 2019).

Dei 1.103 dipendenti complessivi, 1.026 sono titolari di contratto a tempo indeterminato (TI) mentre 77 sono titolari di contratto a tempo determinato (TD). Questi ultimi corrispondono al 6,98% di tutto il personale qui considerato, in leggero aumento rispetto al 2020 quando si è registrato un 5,81%.

I dipendenti inquadrati nei livelli I-III a tempo determinato sono 57 a fronte di 20 unità inquadrati nei livelli IV-VIII. Nel complesso vi è una prevalenza degli uomini rispetto alle donne (+11 unità).

La distribuzione del personale a tempo indeterminato, nei livelli di inquadramento, conta una discreta prevalenza di quelli inquadrati nei livelli I-III pari a 526 unità, a fronte di 500 unità di personale inquadrato nei livelli IV-VIII che sono, però, anche quelli in cui la prevalenza femminile è significativa. Per il personale a tempo determinato si registra che gli uomini superano le donne in entrambe le classi analizzate (I-III e IV-VIII).



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

Il personale dirigenziale di I fascia, come nel 2020, è composto da 5 unità di cui 4 uomini e 1 donna.

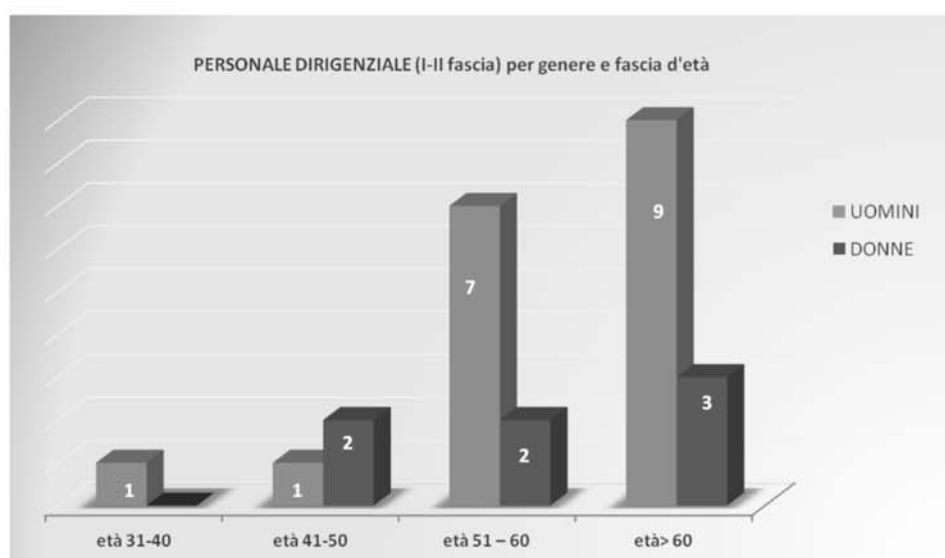
Il **personale dirigenziale di II fascia**², pari complessivamente a 20 unità, conferma in quanto a numeri e genere quella del 2020 con una prevalenza di uomini (14 a fronte di 6 donne).

Di questi 7 hanno un contratto a tempo indeterminato e 18 a tempo determinato.

Cambia la distribuzione nelle fasce di età in quanto emerge uno slittamento verso l'alto.

L'85% della componente dirigenziale ISPRA appartiene alla fascia di età > 50 anni.

TABELLA 1.3.c - Ripartizione personale dirigenziale I fascia				TABELLA 1.3.d - Ripartizione personale dirigenziale II fascia			
	UOMINI	DONNE	TOTALE		UOMINI	DONNE	TOTALE
età < 30	0	0	0	età < 30	0	0	0
età 31-40	0	0	0	età 31-40	1	0	1
età 41-50	0	1	1	età 41-50	1	1	2
età 51 – 60	1	0	1	età 51 – 60	6	2	8
età > 60	3	0	3	età > 60	6	3	9
Totale	4	1	5	Totale	14	6	20



E' evidente la disparità di genere sia tra i dirigenti di prima che di seconda fascia che, complessivamente, rappresentano il 2,22% del personale in servizio al 31 dicembre 2021, dato pressoché stabile rispetto al 2020 quando si registrava un 2,26%.

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

Il personale **a tempo indeterminato dei livelli I-III**, complessivamente pari a 526 unità, in calo di 2 sole unità rispetto al 2020, si concentra prevalentemente nella fascia di età 51-60, mentre nel 2020 la fascia di maggiore concentrazione era la 41-50. Nel 2021, invece, è la fascia 41-50 quella in cui vi è la maggiore concentrazione di donne (24,14%) come per il 2020 quando però la percentuale si attestava al (28,60%). Gli uomini continuano a popolare di più la fascia di età 51-60 con una presenza del 19,96% rispetto al 19,51% del 2020.

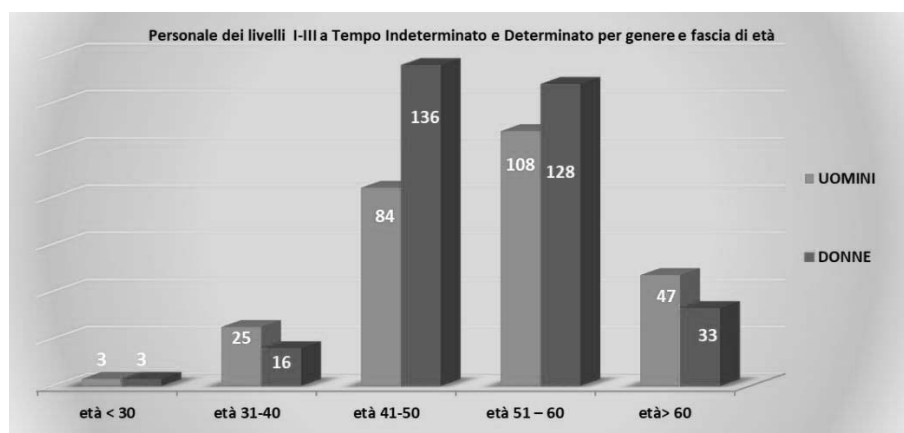
Il **personale a tempo determinato dei livelli I-III**, a fronte di un incremento di 6 unità rispetto al 2020, nel 2021 registra una prevalenza della componente maschile (56,14%) rispetto a quella femminile

² Attribuibile anche al personale dipendente dell'Istituto inquadrato nei livelli I-III.

(43,86%) con un evidente allargamento della forbice riguardo la differenza di genere a favore della componente maschile che cresce di 4 unità rispetto a quella femminile (+2 unità) e con la fascia di età più popolata, sia per le donne che per gli uomini, che è quella 31-40 come nel 2020.

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	6	1,14%	5	0,95%	11	2,09%
età 41-50	77	14,64%	127	24,14%	204	38,78%
età 51-60	105	19,96%	126	23,95%	231	43,92%
età > 60	47	8,94%	33	6,27%	80	15,21%
TOTALE	235	44,68%	291	55,32%	526	100,00%

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	3	5,26%	3	5,26%	6	10,53%
età 31-40	19	33,33%	11	19,30%	30	52,63%
età 41-50	7	12,28%	9	15,79%	16	28,07%
età 51-60	3	5,26%	2	3,51%	5	8,77%
età > 60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTALE	32	56,14%	25	43,86%	57	100,00%



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

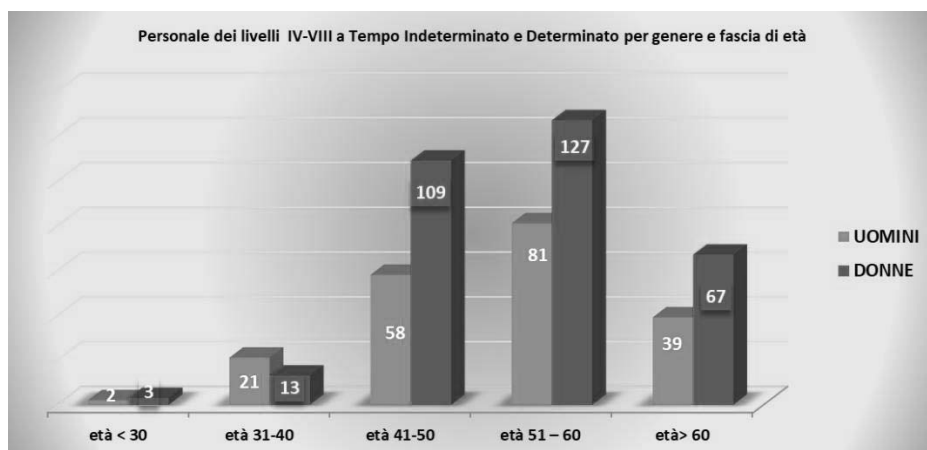
Considerando il **personale a tempo indeterminato dei livelli IV-VIII** si registra un considerevole aumento rispetto al 2020 (+108 unità) quando, invece, la riduzione rilevata era stata molto importante (- 117 unità). L'aumento registrato nel 2021 è dovuto sia a nuove procedure concorsuali che a procedure di mobilità.

Il numero delle donne supera ampiamente quello degli uomini e la fascia di età più popolata sia per gli uomini che per le donne è la 51-60, a differenza del 2020 quando le donne popolavano di più la fascia 41-50 e gli uomini la 51-60.

Per il **personale a tempo determinato dei livelli IV-VIII**, nel 2021 si registra un incremento di 5 unità donna. Le donne sono il 40% del totale con una presenza maggiore nelle fasce di età che vanno dai 31 ai 50 anni, come per gli uomini.

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	1	0,20%	2	0,40%	3	0,60%
età 31-40	16	3,20%	10	2,00%	26	5,20%
età 41-50	53	10,60%	106	21,20%	159	31,80%
età 51-60	80	16,00%	126	25,20%	206	41,20%
età > 60	39	7,80%	67	13,40%	106	21,20%
TOTALE	189	37,80%	311	62,20%	500	100,00%

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	1	5,00%	1	5,00%	2	10,00%
età 31-40	5	25,00%	3	15,00%	8	40,00%
età 41-50	5	25,00%	3	15,00%	8	40,00%
età 51-60	1	5,00%	1	5,00%	2	10,00%
età > 60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTALE	12	60,00%	8	40,00%	20	100,00%



1.4 Titolo di studio

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

1.4.1 Personale dirigenziale di I e II fascia

La situazione non muta rispetto al 2020 con tutto il personale di livello dirigenziale, sia di I che di II fascia, in possesso di una laurea v. o..

TABELLA 1.4.1.a -Titoli di studio personale dirigenziale di I e II fascia		
	I^ FASCIA	II^ FASCIA
Laurea vecchio ordinamento	5	20

1.4.2 Personale dei livelli I-VIII, a tempo determinato ed indeterminato

Nel complesso, la maggioranza del personale dell'Istituto risulta essere in possesso della laurea secondo il vecchio o nuovo ordinamento universitario (68,27%) in aumento rispetto al 2020 (67,31%). Il personale diplomato si attesta al (30,1%) in lieve flessione rispetto ai dati 2020 (30,65%), mentre il personale in possesso di un titolo di studio inferiore è pari al restante 1,63%, in diminuzione rispetto al 2,03% del 2020.

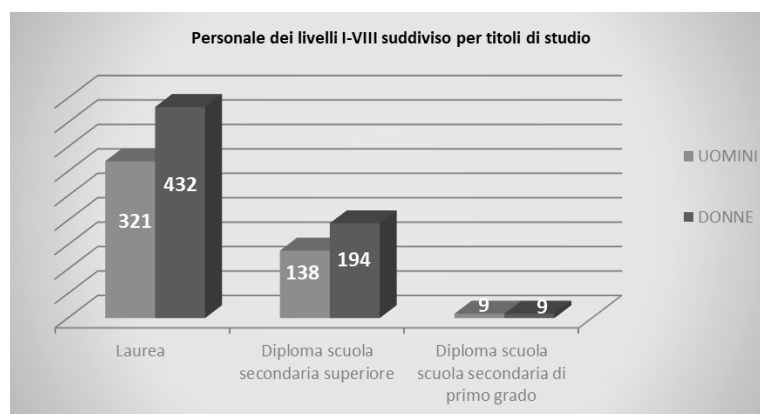
Con l'aumento del personale laureato (+ 24 unità), la riduzione del personale in possesso di diploma di scuola secondaria di primo grado (- 4 unità), rimanendo invariato il personale in possesso di diploma di scuola secondaria superiore, complessivamente si registra un *trend* crescente del livello di istruzione del personale ISPRA.

In relazione al genere, le donne laureate superano gli uomini (+111 unità), con riferimento al personale con diploma di scuola secondaria superiore le proporzioni rimangono le stesse del 2020.

Non si riscontra una differenza significativa relativa al titolo di studio posseduto: il 68% dei dipendenti donna è laureata così come il 69% dei dipendenti uomo; in possesso di diploma di scuola secondaria

superiore sono il 31% delle donne contro il 29% degli uomini e con un titolo di studio inferiore sono 2% degli uomini rispetto all'1% delle donne.

TABELLA 1.4.2.b -Personale dei livelli I-VIII suddiviso per titoli di studio			
TITOLO DI STUDIO (*)	UOMINI	DONNE	Totale
Laurea	321	432	753
Diploma scuola secondaria superiore	138	194	332
Diploma scuola scuola secondaria di primo grado	9	9	18
Totale	468	635	1103



Tutto il personale dei livelli I-III, come da Contratto Collettivo degli Enti pubblici di Ricerca, è in possesso di laurea (nuovo o vecchio ordinamento), complessivamente 267 uomini e 316 donne e numerosi sono gli ulteriori titoli posseduti quali dottorati di ricerca e/o master.

TABELLA 1.4.2.c -Titoli di studio del personale dei livelli I-III			
TITOLO DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Laurea	267	316	583
Diploma scuola secondaria superiore	0	0	0
Diploma scuola scuola secondaria di primo grado	0	0	0
Altro, Dottorato Ricerca, Master I e II livello *	152	212	364
Totale	419	528	947

TABELLA 1.4.2.d -Titoli di studio del personale dei livelli IV-VIII			
TITOLO DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Laurea	54	116	170
Diploma scuola secondaria superiore	138	194	332
Diploma scuola scuola secondaria di primo grado	9	9	18
Altro, Dottorato Ricerca , Master I e II livello *	0	0	0
Totale	201	319	520

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

In generale il numero di donne laureate supera, sia nei livelli I-III che IV-VIII, quello dei colleghi uomini e nei livelli IV-VIII le donne laureate sono più del doppio dei colleghi uomini.

Nei livelli IV-VIII le dipendenti diplomate superano numericamente i colleghi uomini e si registra una parità, nel genere, tra il personale in possesso di diploma di scuola secondaria di primo grado a differenza del 2020 quando i colleghi uomini erano, invece, quasi il doppio delle dipendenti in possesso di analogo titolo di studio.

*In corso di rilevazione.

1.5 Posizioni di responsabilità

1.5.1 Organi statutari

Le posizioni attribuite complessivamente sono 18 a fronte dell'incremento di 1 unità tra i componenti del Consiglio di Amministrazione, rispetto al 2020.

Si rileva una prevalenza assoluta degli uomini rispetto alle donne, 15 uomini a fronte di solo 3 donne (2 nel Consiglio di Amministrazione ed 1 nel Consiglio Scientifico).

Pur confermandosi un profondo divario di genere nelle posizioni di vertice e decisionali dell'Istituto, la presenza femminile negli organi statutari, alcuni dei quali in scadenza nel 2021, cresce di 1 unità (Consiglio di Amministrazione) rispetto al 2020, attestandosi al 16,66% rispetto all'11,76%.

TABELLA 1.5.1 - Organi statutari, compreso Presidente e Direttore Generale				
	Nomina	UOMINI	DONNE	TOTALE
Presidente	DPCM del 28 ottobre 2021, durata quadriennale.	1	0	1
Consiglio di Amministrazione	Decreto Ministeriale dell'11 novembre 2021. Durata quadriennale.	3	2	5
Direttore Generale	Delibera Consiglio di Amministrazione n. 7/CA dell'8 novembre 2017, durata quadriennale. Incarico dal 16 dicembre 2017 al 15 dicembre 2021 e proroga tecnica, con Delibera n. 3/CA del 14 dicembre 2021 del Consiglio di Amministrazione, fino alla nomina del nuovo Direttore Generale	1	0	1
Consiglio Scientifico	Decreto Ministeriale n.123 del 23 maggio 2017, durata quadriennale	6	1	7
Collegio dei Revisori dei Conti	Decreto Ministeriale n.19 del 1^ febbraio 2019 di durata triennale dall'insediamento	3	0	3
Organismo indipendente di Valutazione	Nomina con Disposizione n.815/DG del 10 ottobre 2018. Durata triennale.	1	0	1
TOTALE		15	3	18

Le decorrenze degli incarichi decorrono dai rispettivi insediamenti

1.5.2 Posizioni di responsabilità (non dirigenziali)

In ISPRA ai sensi del vigente *Regolamento di organizzazione delle strutture di livello dirigenziale non generale e non dirigenziali dell'ISPRA* di cui alla Deliberazione n. 37/CA del 14.12.2015 e s.m.i., possono essere attribuiti incarichi di Area e Sezione al personale appartenente ai livelli I-III³, gli incarichi di Settore possono essere attribuiti al personale dei livelli IV-V.

Gli incarichi retribuiti affidati al personale I-III a tempo indeterminato sono 120, in diminuzione rispetto ai 129 del 2020. Nello specifico tali incarichi retribuiti risultano attribuiti per il 51,7% (pari a n.62 incarichi) agli uomini e per il restante 48.3% (pari a n.58 incarichi a donne).

Gli incarichi al personale IV-V a tempo indeterminato 2021 sono complessivamente 43, rispetto al 2020 quando se ne contavano 48. Nello specifico tali incarichi retribuiti risultano attribuiti per il 42% (pari a n.18 incarichi) agli uomini e per il restante 58% (pari a n.25 incarichi) a donne.

³ Sono attribuibili anche le cd. *Strutture di missione* con riconoscimento di specifica remunerazione.

In relazione al genere la distribuzione risulta sbilanciata con riflessi sul *gender pay gap*, considerando che in entrambi i gruppi (I-III e IV-V) vi è una prevalenza di personale femminile, come segue:

- 62 incarichi attribuiti ad uomini pari al 26% del personale uomo ai livelli I-III , a fronte di quelli attribuiti a donne 58 pari al 20%;
- 18 incarichi attribuiti ad uomini pari al 10% del personale uomo ai livelli IV-V , a fronte di quelli attribuiti a donne 25 pari al 8%.

TABELLA 1.5.2.a - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere ed età (I LIVELLO)					
	UOMO		DONNA		TOTALE
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0 0,00%
età 31-40	0	0,00%	0	0,00%	0 0,00%
età 41-50	0	0,00%	0	0,00%	0 0,00%
età 51-60	0	0,00%	0	0,00%	0 0,00%
età > 60	4	66,67%	2	33,33%	6 100,00%
TOTALE	4	66,67%	2	33,33%	6 100,00%

TABELLA 1.5.2.b - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere ed età (II LIVELLO)					
	UOMO		DONNA		TOTALE
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0 0,00%
età 31-40	0	0,00%	0	0,00%	0 0,00%
età 41-50	0	0,00%	0	0,00%	0 0,00%
età 51-60	6	17,14%	8	22,86%	14 40,00%
età > 60	13	37,14%	8	22,86%	21 60,00%
TOTALE	19	54,29%	16	45,71%	35 100,00%

TABELLA 1.5.2.c - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere ed età (III LIVELLO)					
	UOMO		DONNA		TOTALE
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0 0,00%
età 31-40	0	0,00%	0	0,00%	0 0,00%
età 41-50	15	18,99%	17	21,52%	32 40,51%
età 51-60	19	24,05%	21	26,58%	40 50,63%
età > 60	5	6,33%	2	2,53%	7 8,86%
TOTALE	39	49,37%	40	50,63%	79 100,00%

Gli incarichi retribuiti attribuiti:

- al personale di I livello si riducono rispetto al 2020 passando a 6 da 11 e sono affidati per il 66,67% ad uomini, tutti di età superiore a 60 anni;
- al personale di II livello sono complessivamente 35, in diminuzione rispetto al 2020 quando erano 47. Le donne rappresentano solo il 45,71%;
- al personale di III livello sono complessivamente 79, in aumento rispetto al 2020 quando erano 71. In questo caso, si conferma la prevalenza di donne. Passando dal I al III livello la presenza femminile aumenta progressivamente.

TABELLA 1.5.2.d- Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (Funzionario di Amministrazione IV-V livello)						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 41-50	0	0,00%	6	28,57%	6	28,57%
età 51-60	5	23,81%	7	33,33%	12	57,14%
età > 60	1	4,76%	2	9,52%	3	14,29%
TOTALE	6	28,57%	15	71,43%	21	100,00%

TABELLA 1.5.3.e - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere ed età (Collaboratore Tecnico IV-V livello)						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 41-50	2	9,09%	0	0,00%	2	9,09%
età 51-60	3	13,64%	5	22,73%	8	36,36%
età > 60	7	31,82%	5	22,73%	12	54,55%
TOTALE	12	54,55%	10	45,45%	22	100,00%

Gli incarichi retribuiti attribuiti:

- al personale con profilo di “Funzionario di amministrazione”, dei livelli IV-V, evidenziano una presenza femminile più che doppia rispetto a quella maschile con una prevalenza, sia per gli uomini che per le donne, nella fascia di età 51-60;
- al personale con profilo di “Collaboratore tecnico”, dei livelli IV-V, evidenziano che la presenza femminile è inferiore a quella maschile e parimenti suddivisa nelle fasce di età 51-60 e >60. Gli uomini popolano, invece, in misura nettamente prevalente la fascia di età >60 anni.

A questi incarichi si aggiungono altre tipologie di incarichi retribuiti affidati ai sensi della vigente normativa (ad es. per il cassiere, incarichi per Strutture di missione, ecc.).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

2.1 Telelavoro

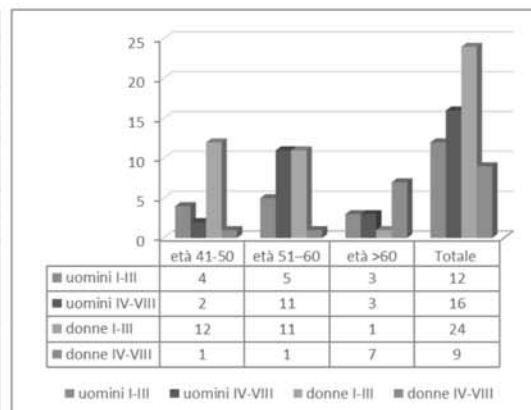
In relazione alla fruizione del telelavoro si rileva che sono 61 le unità di personale non dirigenziale in telelavoro al 31 dicembre 2021 rispetto alle 64 del 2020; non si riscontra una differenza significativa relativa al genere: 28 uomini in telelavoro pari al 6% del personale uomo, a fronte di 33 quelli attribuiti a donne, pari al 5%.

La maggiore concentrazione di personale che fruisce del telelavoro si registra nella fascia di età 51-60 (28 unità), mentre nella rilevazione precedente la fascia di età più popolata era la 41-50.

Le donne popolano di più la fascia di età 41-50, mentre gli uomini la 51-60.

Il personale in telelavoro nel 2021 rappresenta il 5,53% del personale ISPRA, in leggera diminuzione rispetto al 2020 quando si registrava il 5,91%.

Tabella 2.1.a - Personale che fruisce del telelavoro per genere e fascia di età livelli I-VIII								
	UOMINI				DONNE			
	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	0	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	0	0	0	0	0	0	0
età 41-50	0	4	2	6	0	12	1	13
età 51-60	0	5	11	16	0	11	1	12
età >60	0	3	3	6	0	1	7	8
Totale	0	12	16	28	0	24	9	33
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1103)	2,54%				2,99%			
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale uomini (468) Donne (635)	5,98%				5,20%			



Con riferimento ai livelli di appartenenza, gli uomini sono la metà delle donne per i livelli I-III mentre la situazione si inverte per i livelli IV-VIII. Tra i dirigenti non vi è personale in telelavoro.

2.2 Smart-working

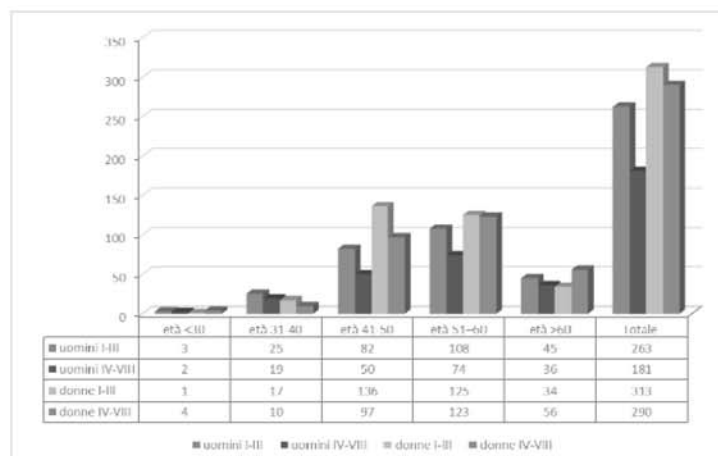
ISPRA sin dal 2017 ha attivato, seppur inizialmente in via solo sperimentale, lo *smart-working* per i propri dipendenti.

Durante il 2021 è proseguito lo *smart-working* straordinario avviato nel 2020 con la proclamazione, per l'intero Paese, del *lock-down* determinato dall'esigenza di contenere l'emergenza sanitaria da Covid-19.

Nel 2021 i dati superano quelli del 2020 quando si sfiorava il 90% del personale in *smart working*.

Nel 2021 il personale in *smart-working* sfiora quasi il 95% ed è distribuito nella stessa percentuale tra uomini e donne.

Tabella 2.2.a - Personale che fruisce di lavoro agile per generi livelli e fascia d'età								
	UOMINI				DONNE			
	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	3	2	5	0	1	4	5
età 31-40	0	25	19	44	0	17	10	27
età 41-50	0	82	50	132	0	136	97	233
età 51-60	0	108	74	182	0	125	123	248
età >60	0	45	36	81	0	34	56	90
Totale	0	263	181	444	0	313	290	603
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1103)	40,25%				54,67%			
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale uomini (468) Donne (635)	94,87%				94,96%			

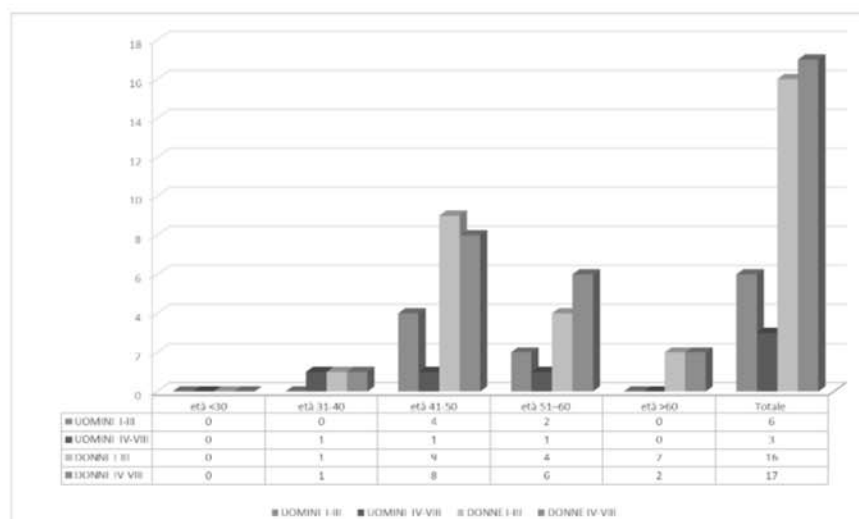


2.3 Part-time

Su un totale di 1.103 dipendenti, 42 unità di personale hanno usufruito del *part-time*, in diminuzione rispetto al 2020 quando le unità erano 52.

Le dipendenti donne che hanno usufruito del *part-time* sono il 5% del personale donna (33 su 635) contro il 2% dei colleghi uomini (9 su 468), con una prevalenza nei livelli IV-VIII e con la fascia di età più popolata 41-50. Complessivamente quasi il 4% di tutto il personale ISPRA ha usufruito del *part-time*, con quasi il 3% donna.

	UOMINI			DONNE		
	I-III	IV-VIII	TOTALE	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	1	1	1	1	2
età 41-50	4	1	5	9	8	17
età 51-60	2	1	3	4	6	10
età >60	0	0	0	2	2	4
Totale	6	3	9	16	17	33
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1103)	0,82%			2,99%		
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale uomini (468) Donne (635)	1,92%			5,20%		

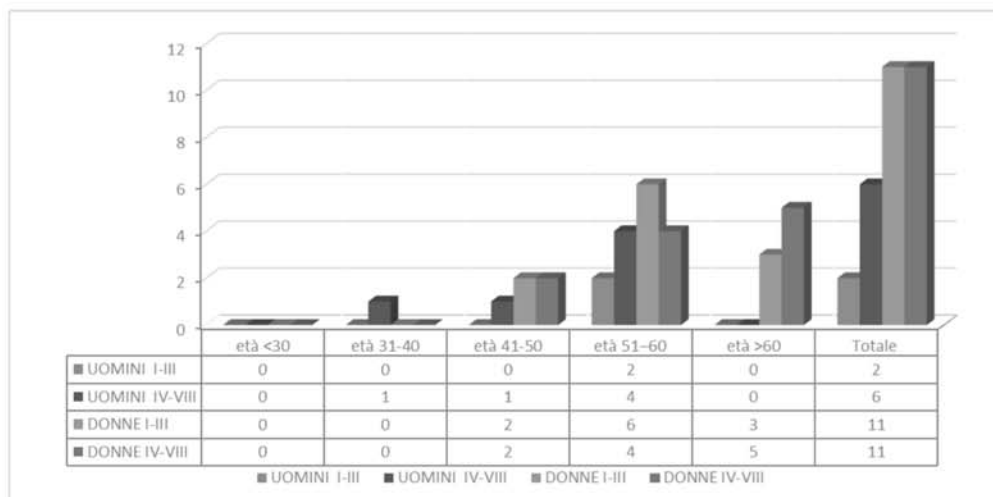


2.4 Permessi/Congedi per disabilità (Legge 5 febbraio 1992 n. 104)

Nel 2021 il personale che fruisce di permessi per disabilità propria conta 30 unità (come nel 2020) pari al 2,72% di tutto il personale.

Come nel 2020 e nel 2019 ne fruiscono in misura maggiore i dipendenti dei livelli IV-VIII (17 unità) rispetto ai dipendenti inquadrati nei livelli I-III (13 unità) e le donne in proporzione vi ricorrono di più rispetto ai colleghi uomini, 3,5% del personale donna contro l'1,7%.

Tabella 2.4.a - Personale che fruisce di legge 104/1992 per disabilità propria diviso per generi livelli e fascia di età						
	UOMINI			DONNE		
	I-III	IV-VIII	TOTALE	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	1	1	0	0	0
età 41-50	0	1	1	2	2	4
età 51-60	2	4	6	6	4	10
età >60	0	0	0	3	5	8
Totale	2	6	8	11	11	22
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1103)	0,73%			1,99%		
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale uomini (468) Donne (635)	1,71%			3,46%		

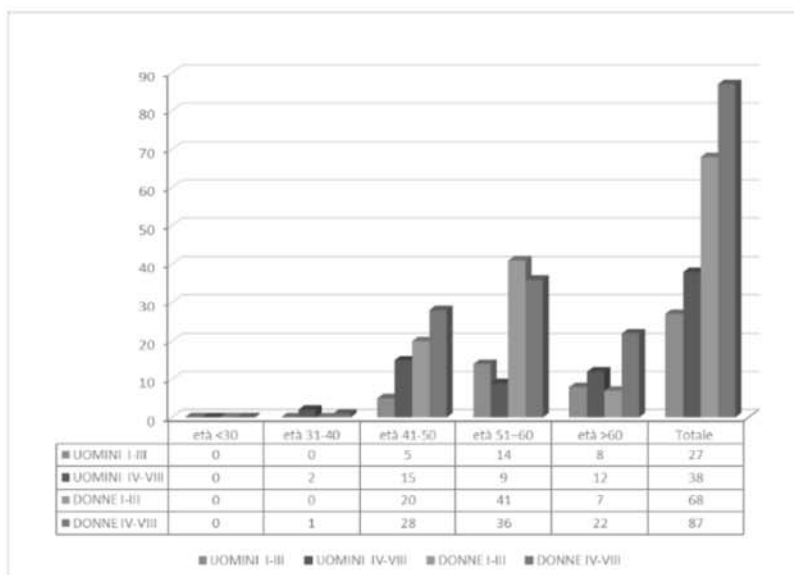


Nel 2021 il personale che fruisce di permessi per assistenza ai familiari cresce. Si passa a 220 unità, da 192 del 2020 e 147 unità del 2019.

Come per il 2020 ne fruiscono in misura maggiore i dipendenti dei livelli IV-VIII (125 unità) rispetto ai dipendenti inquadrati nei livelli I-III (95 unità) e le donne, in entrambi i casi, vi ricorrono di più rispetto ai colleghi uomini a conferma del fatto che sono generalmente le donne ad occuparsi della cura di familiari disabili.

Le donne che ne hanno fruito in proporzione sono quasi il doppio dei colleghi uomini, 24,41% contro 13,89%.

Tabella 2.4.b - Personale che fruisce di legge 104/1992 per assistenza ai familiari diviso per generi livelli e fascia di età						
	UOMINI			DONNE		
	I-III	IV-VIII	TOTALE	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	2	2	0	1	1
età 41-50	5	15	20	20	28	48
età 51-60	14	9	23	41	36	77
età >60	8	12	20	7	22	29
Totale	27	38	65	68	87	155
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1103)	5,89%			14,05%		
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale uomini (468) Donne (635)	13,89%			24,41%		



2.5 Congedo parentale

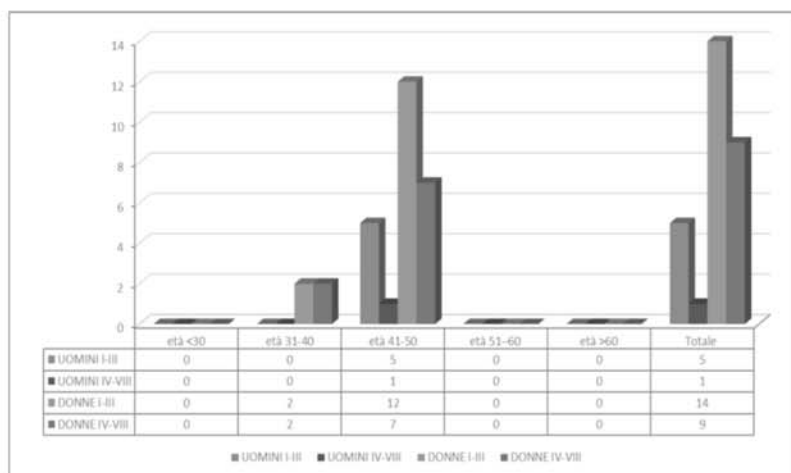
Il permesso per congedo parentale, che può essere fruito dai lavoratori e dalle lavoratrici dipendenti, genitori naturali, adottivi o affidatari nei primi 12 anni di vita del bambino, nel 2021 in ISPRA è stato fruito complessivamente da 29 unità di personale, in netta diminuzione rispetto al 2020 quando si contavano 51 unità. Rappresenta il 2,63% di tutto il personale.

La fascia di età più popolata per le donne è quella 41-50 (86,20%), come nella precedente rilevazione, ed è la fascia popolata anche dagli uomini che ne fruiscono.

Il personale dei livelli I-III ne fruisce in misura maggiore rispetto al personale dei livelli IV-VIII: 19 unità di cui 14 donne.

Relativamente all'analisi di genere, le donne che ne hanno fruito in proporzione sono quasi il triplo dei colleghi uomini (3,62% contro 1,28%).

Tabella 2.4.b - Personale che fruisce di congedo parentale diviso per generi livelli e fascia di età						
	UOMINI			DONNE		
	I-III	IV-VIII	TOTALE	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	0	0	2	2	4
età 41-50	5	1	6	12	7	19
età 51-60	0	0	0	0	0	0
età >60	0	0	0	0	0	0
Totale	5	1	6	14	9	23
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1103)	0,54%			2,09%		
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale uomini (468) Donne (635)	1,28%			3,62%		



La tabella che segue rappresenta la fruizione di permessi giornalieri ed orari per congedi parentali in termini assoluti e percentuali.

Emerge che le dipendenti usufruiscono considerevolmente pi  dei colleghi uomini dei permessi giornalieri e la situazione si capovolge per i permessi orari.

Tabella 2.5.b - Ore/giorni fruiti per congedo parentale				
	UOMINI		DONNE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	648	40,31	3.025	87,17
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	895	55,65	154	4,44
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	48	2,99	279	8,04
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	17	1,06	12	0,35
TOTALE	1.608	100	3.470	100

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.

Il numero complessivo di commissioni di concorso/selezioni è pari a 118.

Tabella 3.1	
Tipologia (Concorso/Selezione)	Numero procedure
Selezione incarichi lavoro autonomo	27
Selezione assegni di ricerca	18
Selezione borse di studio	6
Concorsi	58
Selezioni mobilità volontaria	9
TOTALE	118

Componenti uomini		Componenti donne		Presidenti ISPRA		Presidenti esterni	
ISPRA	Esterni	ISPRA	Esterni	Uomini	Donne	Uomini	Donne
106	1	246	1	97	21	0	0

Considerando tutte le tipologie di concorso/selezione, la maggioranza dei componenti è donna (69,77%).

La situazione si inverte con riferimento ai Presidenti di Commissione, tutti interni all'Istituto, laddove la presenza femminile si riduce al 17,80%.

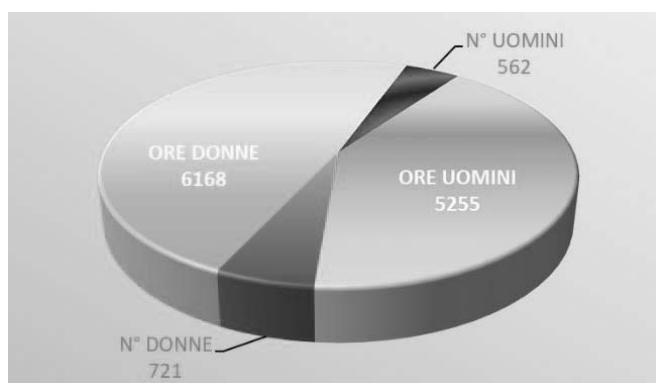
Anche in questo caso la posizione di maggior peso è attribuita ad un uomo.

3.2 Formazione del personale

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

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

Tabella 3.2.a - Formazione per livelli di inquadramento				
	UOMINI		DONNE	
LIVELLO	N.PERS.	ORE	N.PERS.	ORE
Dirigenti I f	14	125	1	12
Dirigenti II f.	73	719	35	187
I	20	130	2	14
II	67	458	17	157
III	212	1.630	323	2.695
IV	48	409	30	181
V	51	625	114	1.020
VI	52	853	125	1.228
VII	23	292	66	593
VIII	2	14	8	81
Totale	562	5.255	721	6.168



Nel 2021 si registra un incremento di 4.029 ore di formazione rispetto al 2020, con un totale complessivo di 11.423 ore di formazione e 1.283 presenze (+241 unità).

La partecipazione femminile supera quella maschile sia in termini di partecipazione che di ore fruite. Le presenze femminili sono 721 a fronte di 617 del 2020, mentre quella maschile è di 562 presenze a fronte di 425 del 2020.

L'importante aumento delle ore di formazione, già registrato nel 2020 a seguito del *boom* di formazione *on-line* durante il *lock-down* per l'emergenza da Covid-19, si conferma quindi anche per il 2021.

Tabella 3.2.b - Formazione personale per fasce di età								
	UOMINI - ore formazione				DONNE - ore formazione			
	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	0	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	0	5	41	0	9	7	108
età 41-50	5	94	61	2.028	10	193	160	3.389
età 51-60	27	140	93	2.100	14	118	158	2.314
età >60	55	65	17	1.086	12	22	18	357
Totale	87	299	176	5.255	36	342	343	6.168

Le donne che hanno fruito del maggior numero di ore di formazione appartengono alla fascia di età 41-50 (3.389 ore) come nel 2020, mentre gli uomini che hanno fruito del maggior numero di ore di formazione appartengono alla fascia di età 51-60 (2.100 ore) come nel 2020.

Quanto ai livelli di inquadramento i dipendenti dei livelli I –III, complessivamente considerati, hanno usufruito di più formazione (641 ore) rispetto ai colleghi dei livelli IV-VIII (519 ore). La formazione per le dipendenti ha superato quella dei colleghi uomini in entrambe le classi di livello.

Tra i dirigenti, la presenza maschile in termini di formazione è più del doppio rispetto a quella femminile. Ciò dipende sicuramente anche dal numero di dirigenti uomini presenti in ISPRA, che come detto precedentemente supera largamente quello delle dirigenti donne.

3.2.1 Formazione del personale per tipologia

Con riferimento alla **formazione in materia di salute e sicurezza**, rispetto al 2020, si rileva un fortissimo incremento della formazione erogata in tutti i livelli di inquadramento (salvo che per i dirigenti che non hanno partecipato) ed in tutte le fasce di età, con un totale di 180 dipendenti formati (nel 2020 furono solo 19), prevalentemente donne.

	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	10	0	10	0	8	0	8
età 41-50	0	26	17	43	0	25	23	48
età 51-60	0	17	9	26	0	18	15	33
età >60	0	1	4	5	0	1	6	7
Totale	0	54	30	84	0	52	44	96

Anche la **formazione mirata all'aggiornamento professionale** del personale fa registrare un incremento superiore al doppio rispetto al 2020. Le presenze maschili sono addirittura il triplo del 2020, confermando il *trend* in forte crescita. I più formati sono sia gli uomini che le donne della fascia di età 51-60 e le donne della fascia di età 41-50.

	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	13	44	57	0	8	5	13
età 41-50	0	71	49	120	0	166	139	305
età 51-60	0	119	77	196	0	122	164	286
età >60	44	55	13	112	18	36	35	89
Totale	44	258	183	485	18	332	343	693

Molto favore hanno incontrato i **corsi per lo sviluppo di competenze manageriali/relazionali** anche nel 2021 con una partecipazione quasi doppia, complessivamente, rispetto all'anno precedente, con le maggiori presenze maschili della fascia di età 51-60 e delle dipendenti della fascia di età 41-50.

	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	13	4	17	0	8	5	13
età 41-50	0	71	49	120	0	166	139	305
età 51-60	0	119	77	196	0	122	164	286
età >60	0	55	13	68	0	36	35	71
Totale	0	258	143	401	0	332	343	675

Nel 2021 si registra una flessione del personale formato sulle **tematiche del Comitato Unico di Garanzia**. Le unità formate sono passate da 19 a 13, di queste 9 donne. Ulteriore attività di informazione/formazione è stata svolta anche tramite la fruizione di *webinar* sulle tematiche di interesse.

Tabella 3.2.1.f - Formazione su Tematiche CUG per fascia di età								
	UOMINI				DONNE			
	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	0	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	1	0	1	0	0	0	0
età 41-50	0	2	1	3	0	0	4	4
età 51-60	0	0	0	0	0	1	4	5
età >60	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	3	1	4	0	1	8	9

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

3.3 Monitoraggio del Piano Triennale di Azioni Positive

Con Disposizione n. 3200/DG del 17 febbraio 2021 l'ISPRA, con il contributo propositivo del CUG, ha adottato il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) per il triennio 2020-2022.

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

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

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

Di seguito si riportano le Azioni previste per ciascuna area di intervento con lo stato di attuazione conosciuto alla data del 31 dicembre 2021.

In particolare lo stato di attuazione indicato nelle tabelle è quello acquisito dal CUG ISPRA a seguito di apposita ricognizione interna condotta dal CUG oppure si tratta di Azioni per la cui realizzazione il CUG è direttamente/indirettamente coinvolto.

Area di intervento: PARI OPPORTUNITA'		
Azione	Coinvolgere il CUG in tutti processi di competenza o che comunque riguardino il benessere del personale riconoscendo in tal modo il ruolo e la funzione del Comitato così come previsto dalla vigente normativa quale valore aggiunto per l'Amministrazione ed il personale	Stato di attuazione Il documento previsto per il raggiungimento della specifica Azione non è stato adottato, tuttavia si registra il coinvolgimento del CUG che ha portato alla emanazione dei seguenti documenti: <ul style="list-style-type: none"> • parere sulla bozza di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA); • proposta di aggiornamento delle Azioni contenute nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) ISPRA per gli adempimenti previsti dalla Direttiva FP n. 2 del 16 luglio 2019 e Piano delle performance ISPRA; • parere sul nuovo Regolamento di organizzazione ISPRA; • partecipazione a riunioni con il responsabile DG SGQ per confronto su misurazione della <i>performance</i> delle Azioni Positive del PTAP ISPRA; • proposta di Azioni per il <i>Gender Equality Plan</i>.
Attori	Direzione Generale, CUG	
Misurazione	Adozione di un documento che formalizzi le tipologie di processi e le modalità di coinvolgimento del CUG su proposta del Comitato medesimo. Successivo monitoraggio dell'efficacia e dell'applicazione delle previsioni del documento	
Tempistica	2021/2022	
Azione	Incrementare la trasparenza nelle procedure di ammissione ai percorsi formativi e consolidamento dell'azione	Stato di attuazione Non pervenuto
Attori	Dipartimento del personale	
Misurazione	Invio comunicazioni di attivazione percorsi formativi a tutti i responsabili di CRA, report semestrale dettagliato delle richieste di adesione provenienti dai singoli CRA, report semestrale dettagliato delle richieste evase positivamente distinto per CRA, report semestrale su eventuali ulteriori percorsi formativi attivati con indicazione dei CRA di appartenenza dei fruitori	
Tempistica	2021/2022	

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 Si è provveduto a mantenere aggiornato lo spazio Intranet già creato.
Attori	CUG, Servizio Informatico, Direzione Generale (Area COM)	
Misurazione	Fatto	
Tempistica	2021/2022	
Azione	Realizzazione di una Newsletter del CUG dedicata a divulgare informazioni relative alle tematiche di interesse del CUG	Stato di attuazione Azione realizzata a partire dalla Newsletter pubblicata a settembre/ottobre 2019. Mediante il canale di comunicazione istituzionale ISPRATICOMUNICA la Newsletter viene distribuita con mail a tutto il personale dell'Istituto.
Attori:	CUG, Direzione Generale (Area COM)	
Misurazione:	Fatto	
Tempistica:	2021/2022	
Azione	Organizzare almeno un seminario all'anno sulle tematiche di interesse del CUG da rivolgere all'intero personale anche al fine di un maggiore coinvolgimento della componente maschile alle attività del Comitato	Stato di attuazione Celebrazione del 25 novembre - Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne - con un evento dal titolo <i>"IL TEMPO DI BEN EDUCARE - Uno sguardo dal passato verso azioni e proposte per nuovi percorsi alla non violenza"</i> .
Attori	CUG	
Misurazione	Fatto	
Tempistica	2021/2022	
Azione	Organizzare seminari formativi sulle tecniche di comunicazione efficace rivolti i dipendenti ISPRA appartenenti a tutti i livelli del CCNL EPR	Stato di attuazione Sono state realizzate le seguenti 3 Giornate formative (22 gennaio 2021, 21 febbraio 2021 e 16 aprile 2021) dal titolo "RACCONTARE L'AMBIENTE" - Finalità: rafforzamento dell'attività Comunicazione ISPRA. <i>Totale dipendenti ISPRA coinvolti: 259</i>
Attori	Direzione Generale (Area COM)	
Misurazione	Numero di seminari organizzati, dipendenti coinvolti	
Tempistica	2021 e 2022	

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 fine di monitorarne l'andamento	Stato di attuazione <i>Non pervenuto</i>
Attori	Dipartimento del personale/CUG	
Misurazione	Fatto/non fatto	
Tempistica	2021/2022	
Azione	Relazione sulle modalità flessibili di lavoro, tra cui lo Smart – Working, che attraverso il computo delle giornate complessivamente lavorate nell'anno, possano trarre un indicatore di aumento della produttività quale aumento delle prestazioni fornite	Stato di attuazione <i>Non pervenuto</i>
Attori	Dipartimento del Personale, Responsabili di Unità /CUG	
Misurazione	Fatto/non fatto	
Tempistica	2021/2022	
Azione	Organizzare almeno un evento informativo l'anno rivolto ai responsabili di Unità sulla gestione delle modalità agili di lavoro	Stato di attuazione <i>Non pervenuto</i>
Attori	Dipartimento del personale/CUG	
Misurazione	Fatto/non fatto	
Tempistica	2021/2022	

Area di intervento: CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI ED ALLA VIOLENZA		
Azione	Istituire il Nucleo di ascolto interno all'Istituto di cui alla Direttiva 2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica	Stato di attuazione Nel 2020 il CUG ha elaborato il Report di Analisi dal titolo "Il ruolo delle Consigliere di fiducia in ISPRA: analisi e proposte" inviato ai vertici ISPRA e per il quale si è in attesa di riscontro. E' comunque allo studio una bozza di Regolamento da proporre ai vertici.
Attori	Dipartimento del Personale, CUG	

Misurazione	Fatto/non fatto: in corso	Stato di attuazione <i>Non pervenuti</i> aggiornamenti rispetto a quanto comunicato per il 2020, ovvero che ne era prevista l'attuazione entro il 2021 in ragione del processo di riorganizzativo che era in atto.
Tempistica	2021	
Azione	Migliorare l'efficacia delle procedure di mobilità/collaborazione interna del personale	
Attori	Direzione Generale	
Misurazione	Revisione della Procedura vigente	
Tempistica	Entro 2021	Stato di attuazione Nell'ambito della Rete CUG Ambiente, di cui il CUG ISPRA fa parte, è stato predisposto un documento di cui il Consiglio SNPA ha preso visione.
Azione	Favorire l'uso non discriminatorio della lingua italiana, con particolare riferimento al genere, nei documenti amministrativi	
Attori	CUG	
Misurazione	Presentazione di una proposta alla Direzione Generale da parte del CUG	
Tempistica	2021/2022	
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 <ul style="list-style-type: none"> • Organizzata la Celebrazione del 25 novembre - Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne - con un evento dal titolo <i>"IL TEMPO DI BEN EDUCARE - Uno sguardo dal passato verso azioni e proposte per nuovi percorsi alla non violenza"</i> (CUG). • <i>Story Map</i> realizzata per la <i>Giornata delle donne nella scienza</i> (Area COM)
Attori	Direzione Generale/Dipartimento del personale/CUG	
Misurazione:	Fatto	
Tempistica:	2021/2022	
Azione	Pubblicizzazione del numero verde antiviolenza 1522 all'interno dei locali ISPRA e tra i dipendenti, con le modalità e le forme previste sia dal Protocollo di intesa sottoscritto a novembre 2020 dalla Ministra per le Pari	
		Stato di attuazione Nell'ambito del n.14 novembre/dicembre della Newsletter del CUG è stato pubblicato l'articolo <i>"Informativa sul Congedo per le vittime di violenza: tra le iniziative promosse dalla Rete CUG Ambiente per il contrasto alla violenza contro le donne"</i> ed è stato pubblicizzato il

	Opportunità e la Famiglia, dalla Ministra per la Pubblica amministrazione e dalla Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che dal DPCM del 30 ottobre 2020, pubblicato sulla G.U.R.I n. 316 del 21/12/2020 che, peraltro, dispone che le pubbliche amministrazioni provvedano a tale attività di informazione nel termine di 60 giorni dall'entrata in vigore dello stesso decreto	numero verde antiviolenza che è poi stato pubblicato anche nella intranet di Istituto.
Attori	Direzione generale (Area COM)	
Misurazione	Numero di cartelli affissi, pubblicazione sul sito istituzionale	
Tempistica	2021	

Area di intervento: VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE		
Azione	Condurre una indagine sullo stress lavoro-correlato	Stato di attuazione E' proseguita l'attuazione delle misure di prevenzione dello stress previste nel Documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato. In particolare è stata erogata la formazione sul benessere organizzativo per Dirigenti e Preposti e per i Preposti sono state organizzate tre edizioni del corso " Benessere organizzativo sul lavoro nella P.A.: come favorire la qualità della vita professionale dell'efficacia delle prestazioni lavorative." La formazione dei dirigenti è stata gestita da Unità diverse da RSPP. Sono stati sbloccati i meccanismi di evoluzione di carriera del personale con i passaggi di livello e con assunzioni di nuovo personale. Sono stati adottati sistemi di valutazione dei dirigenti in relazione alla corretta gestione del
Attori	Direzione Generale/RSPP/ Medico competente/CUG	
Misurazione	Fatto	
Tempistica	2021	

		personale è proseguito il processo di riorganizzazione della struttura aziendale
Azione	Inserire nei percorsi formativi al personale in materia di salute e sicurezza un modulo formativo ad hoc dedicato alla salute e sicurezza declinata in termini di "genere"	Stato di attuazione E' stata erogata la formazione del personale sui rischi sul lavoro e sulle misure di prevenzione e protezione declinati in termini di genere ed età: in particolare 5 progetti formativi per un totale di 106 lavoratori.
Attori	RSPP, Medico competente	
Misurazione	Fatto	
Tempistica	2021/2022	
Azione	Organizzare almeno un percorso formativo l'anno sulla gestione dei conflitti destinati ai responsabili di Unità	Stato di attuazione <i>Non pervenuto</i>
Attori:	Dipartimento del Personale	
Misurazione:	Fatto/non fatto: in corso	
Tempistica:	2021/2022	
Azione	Inserire nei percorsi formativi interni in materia di salute e sicurezza un modulo formativo ad hoc dedicato alla salute e sicurezza declinata in termini di "età"	Stato di attuazione E' stata erogata la formazione del personale sui rischi sul lavoro e sulle misure di prevenzione e protezione declinati in termini di genere ed età: in particolare 5 progetti formativi per un totale di 106 lavoratori.
Attori:	RSPP, Medico competente	
Misurazione:	Fatto	
Tempistica:	2021/2022	
Azione	Inserire nei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza un modulo formativo ad hoc su compiti e funzioni del CUG e delle Consigliere di fiducia	Stato di attuazione L'Azione è stata realizzata dal 2021.
Attori	RSPP, Medico competente, CUG	
Misurazione	Fatto	
Tempistica:	2021/2022	
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	2021/2022	

Febbraio	Filo diretto con il DG. Presto e bene! Il punto sugli aspetti gestionali dell'Istituto.	Aggiornamento del Direttore Generale (DG) sulla situazione dell'Istituto in modo colloquiale e interattivo per tutti i dipendenti (<i>on line</i>).
Marzo	Auguri a tutte le donne ISPRA	Messaggio di auguri dei vertici alle donne che lavorano in ISPRA. Pubblicato sul sito di comunicazione interna e video delle donne collegate dalle sedi ISPRA (<i>on line</i>).
Aprile	Filo diretto con il DG	Aggiornamento del DG sulla situazione dell'Istituto in modo colloquiale e interattivo per tutti i dipendenti (<i>on line</i>).
Maggio	House organ live 01 - Presentazione del Gruppo di lavoro Comunicazione Interna e coinvolgimento dei colleghi per comunicare, condividere e costruire insieme	<i>Workshop</i> interattivo di presentazione del GDL di Comunicazione Interna (<i>on line</i>) per creare una rete di referenti della comunicazione interna capace di strutturare iniziative condivise.
Giugno	House organ live 02 - Incontriamo il Servizio gestione economica del personale per parlare della sistemazione della posizione assicurativa dei dipendenti ISPRA	Seconda tappa dei <i>workshop</i> interattivi con i dipendenti ISPRA. Al centro l'informazione su aspetti amministrativi con l'obiettivo di semplificare la comprensione della normativa (<i>on line</i>).
Giugno	House organ live 03 - Speciale CN-CRE - conosciamo le persone e le attività del Centro nazionale per le crisi, le emergenze ambientali e il danno	Tre <i>workshop</i> interattivi in tre giorni per i dipendenti dedicata ad alcune attività svolte dai colleghi del Centro nazionale per le emergenze (<i>on line</i>).
Giugno	House organ live 04 - Incontriamo il Servizio per la gestione dei processi per parlare di SI URP	<i>Workshop</i> di presentazione delle attività svolte dai colleghi del SI-URP con <i>question-time</i> per i colleghi (<i>on line</i>).
Ottobre	Race for the Cure – edizione 2021	Promozione e partecipazione di dipendenti ISPRA con la squadra di Istituto.
Novembre	House organ live 05 - COP 26, l'esperienza di ISPRA alla conferenza di Glasgow	<i>Workshop</i> di presentazione delle attività svolte dai colleghi che hanno partecipato alla conferenza di Glasgow 2021(<i>on line</i>).
Dicembre	House organ live 06 - Anticipazione del II Rapporto	<i>Workshop</i> di presentazione delle attività svolte dai colleghi che sono coinvolti nella Redazione del Rapporto sul danno ambientale (<i>on line</i>).

	sul danno ambientale in Italia: cosa sta cambiando.	
Dicembre	Concerto di fine anno	Concerto ed evento di Natale che ha visto protagonisti i dipendenti ISPRA come musicisti (<i>on line</i> ed in presenza)

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1 Benessere organizzativo

L'indagine sullo stress lavoro-correlato avviata negli anni precedente, nel corso del 2021, ha visto proseguire l'attuazione delle misure di prevenzione dello stress previste nel Documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

In particolare è stata erogata la formazione sul benessere organizzativo per Dirigenti e Preposti e per i Preposti sono state organizzate tre edizioni del corso " Benessere organizzativo sul lavoro nella P.A.: come favorire la qualità della vita professionale dell'efficacia delle prestazioni lavorative."

La formazione dei dirigenti è stata gestita da Unità diverse da RSPP.

Sono stati sbloccati i meccanismi di evoluzione di carriera del personale con i passaggi di livello e con assunzioni di nuovo personale.

Sono stati adottati sistemi di valutazione dei dirigenti in relazione alla corretta gestione del personale è proseguito il processo di riorganizzazione della struttura aziendale.

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

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

Tuttavia a luglio 2021 c'è stata la rescissione della Convenzione di interscambio delle funzioni di Consigliere di fiducia che ISPRA aveva sottoscritto nel 2017 con un altro Ente di ricerca.

Quindi il CUG ha avviato il procedimento per il reperimento all'esterno di tale figura, così come previsto dal vigente Codice di comportamento ISPRA.

Con riferimento alla Direttiva 2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica nella parte in cui prevede l'istituzione del Nucleo di Ascolto Organizzato (NAO) interno alle organizzazioni su proposta del Presidente del CUG, il CUG ritiene possa essere costituito da una pluralità di componenti in possesso di competenze diversificate, che operino collegialmente ed in relazione funzionale con il CUG per

costituire un ulteriore punto di contatto e di ascolto con chi, all'interno dell'Istituto, si senta oggetto di discriminazioni e/o molestie, in sinergia e integrazione con Cdf.

Tuttavia, alla luce del prossimo reperimento di un/a nuovo/a Consigliera di fiducia si ritiene che le considerazioni sull'opportunità di istituire il NAO possano essere fatte anche di concerto con il/la Consigliera di fiducia.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il CUG, su richiesta dell'Amministrazione, ha proposto l'aggiornamento annuale del Piano Triennale di Azioni positive (PTAP) in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance e costituendo anche allegato al Piano delle performance, ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica - n.2/2019.

Ha, quindi, proposto Azioni Positive contenenti specifici obiettivi organizzativi caratterizzati, così come richiesto, dai seguenti elementi: *Specific, Measurable, Achievable, Relevant e Time phased*.

Con l'entrata in vigore del decreto legge 6 agosto 2021, n.80 le Amministrazioni sono state chiamate ad adottare il Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) che dovrà contenere, tra l'altro, anche *“le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi”*.

In ISPRA, quindi, tra i documenti che comporranno il PIAO vi saranno anche il PTAP ed il Piano per l'identità di genere.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA' NEL 2021

Il CUG in carica è stato istituito, per un quadriennio, con Disposizione del Direttore Generale ISPRA n. 772/DG del 25.09.2018 successivamente modificato/integrato, fino alla Disposizione n.3195/DG del 17.02.2021.

Al 31 dicembre 2021 è quindi composto da 6 componenti effettivi e 6 componenti supplenti di parte pubblica, 6 componenti effettivi e 6 componenti supplenti di parte sindacale, una Presidente ed una Segretaria.

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

La presenza maschile, in crescita, raggiunge il 20% dei componenti.

E' in atto il processo per adeguarsi alle previsioni dell'art. 21 della legge 183 del 2010⁴ e delle Linee Guida del 2011, così come modificate ed integrate dalla Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che contengono precise prescrizioni per le amministrazioni pubbliche chiamate a costituire i Comitati Unici di Garanzia in modo da assicurare, nel complesso e nel rispetto delle proprie specificità, la presenza paritaria di entrambi i generi.

Nel corso del 2021 il CUG si è riunito 6 volte e molte sono state le attività poste in essere sia interne all'Istituto che esterne.

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

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

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

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

B. ATTIVITA' CUG 2021

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

ATTIVITA' PROPOSITIVA/CONSULTIVA/DI VERIFICA	
Gennaio	Parere sulla bozza di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA 2021 – 2023)
Gennaio	Contributi per la elaborazione di Azioni Positive per il Piano Triennale di Azioni Positive
Marzo	Redazione della “ <i>Relazione sulla situazione del personale ISPRA – Anno 2020</i> ” con preventiva ricognizione del grado di raggiungimento delle Azioni del PTAP
Maggio	Parere su Regolamento di organizzazione ISPRA
Dicembre	Proposta Azioni per la predisposizione del primo <i>Gender Equality Plan</i> di ISPRA

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 da un determinato numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli art 40 e 43 del d. lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione)
<http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/23233.pdf>

BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Marzo in poi	Tenuto un modulo formativo su “ <i>CUG e Consigliere/a di fiducia</i> ” nell’ambito della formazione obbligatoria di 4 ore in salute e sicurezza per i dipendenti ISPRA
Marzo	Partecipazione a Questionario della Rete Nazionale dei CUG dal titolo “Monitoraggio del lavoro agile emergenziale nelle PA
Ottobre	Organizzazione e gestione della partecipazione di ISPRA alla Race for the Cure – edizione 2021
Novembre	Organizzazione Convegno celebrativo per la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne dal titolo “ <i>IL TEMPO DI BEN EDUCARE - Uno sguardo dal passato verso azioni e proposte per nuovi percorsi alla non violenza</i> ”
	Partecipazione ad indagini on-line della Rete Nazionale dei CUG sull’applicazione dei Protocolli firmati con Dipartimento Funzione Pubblica su Violenza di genere ed il numero anti-violenza 1522

COMUNICAZIONE	
tutto l’anno	Aggiornamento continuo della sezione CUG nella rete intranet di Istituto
tutto l’anno	Aggiornamento continuo dei contenuti della sezione CUG sul sito internet di Istituto
tutto l’anno	Ideazione, progettazione, realizzazione e pubblicazione dei sei numeri della Newsletter bimestrale on-line del CUG
tutto l’anno	Contributo alla realizzazione della Newsletter bimestrale della rete Nazionale dei CUG della pubblica amministrazione

C. CONCLUSIONI

1. Analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati 2020

Il personale ISPRA a tempo indeterminato e determinato, escluso quello di livello dirigenziale di I e II fascia (25 unità) ed il Direttore Generale, al 31 dicembre 2021, risulta essere pari a **1.103 unità**.

Complessivamente il personale conta un aumento di 20 unità rispetto al 2020 con un incremento maggiore tra le donne rispetto agli uomini.

Il personale con una età inferiore ai 30 anni è in crescita, passa dalle 3 unità del 2020 alle 11 del 2021 e contemporaneamente la fascia di età in cui si concentra la maggioranza del personale passa dalla 41-50 alla 51-60 che è anche quella in cui vi è la maggior concentrazione sia di personale femminile che maschile.

Rispetto alla distribuzione di genere, su un totale di 1.103 unità il 57,57% sono donne rispetto al 57,52% del 2020, un *trend* che si conferma in aumento seppur di poco.

Continua a registrarsi una prevalenza seppur contenuta di personale inquadrato nei livelli I-III (51,68%), in lievissima diminuzione rispetto allo scorso anno (- 0,58%), a fronte di una presenza di personale inquadrato nei livelli IV-VIII pari al 46,10% di tutto il personale, con un lieve incremento rispetto all'anno precedente (+0,61%).

Il **personale a tempo indeterminato** è in maggioranza donna mentre la situazione si inverte tra il personale a tempo determinato.

Il **personale dirigenziale di I fascia**, come nel 2020, è composto da 5 unità di cui 4 uomini e 1 donna.

Il **personale dirigenziale di II fascia**, pari complessivamente a 20 unità, conferma in quanto a numeri e distribuzione di genere quella del 2020 con una prevalenza di uomini (14 a fronte di 6 donne).

Nel complesso, la maggioranza del personale dell'Istituto risulta essere in possesso della laurea secondo il **vecchio o nuovo ordinamento universitario** (68,27%) in aumento rispetto al 2020.

Il **personale diplomato** si attesta al (30,01%) in lieve flessione rispetto ai dati 2020, mentre il personale in possesso di un titolo di studio inferiore è pari al restante 1,63%, in diminuzione rispetto al 2,03% del 2020.

In generale il numero di donne laureate supera, sia nei livelli I-III che IV-VIII, quello dei colleghi uomini ed in questi ultimi le donne laureate sono più del doppio dei colleghi uomini.

Passando all'analisi degli **organi statutari**, si rileva l'incremento di 1 unità, rispetto alla scorsa rilevazione, tra i componenti del Consiglio di Amministrazione e quindi sono 18 le posizioni attribuite, con una prevalenza assoluta degli uomini rispetto alle donne: 15 uomini a fronte di solo 3 donne (2 nel Consiglio di Amministrazione ed 1 nel Consiglio Scientifico).

Gli **incarichi retribuiti** affidati al personale I-III a tempo indeterminato sono 120, in diminuzione rispetto ai 129 del 2020. Nello specifico tali incarichi retribuiti risultano attribuiti per il 51,7% (pari a n.62 incarichi) agli uomini e per il restante 48.3% (pari a n.58 incarichi a donne).

Gli incarichi al personale IV-V a tempo indeterminato 2021 sono complessivamente 43, rispetto al 2020 quando se ne contavano 48. Nello specifico tali incarichi retribuiti risultano attribuiti per il 42% (pari a n.18 incarichi) agli uomini e per il restante 58% (pari a n.25 incarichi a donne).

In relazione al genere la distribuzione risulta sbilanciata con riflessi sul *gender pay gap*, considerando che in entrambi i gruppi (I-III e IV-V) vi è una prevalenza di personale femminile, come segue:

- 62 incarichi attribuiti ad uomini pari al 26% del personale uomo ai livelli I-III , a fronte di quelli attribuiti a donne 58 pari al 20%;

- 18 incarichi attribuiti ad uomini pari al 10% del personale uomo ai livelli IV-V , a fronte di quelli attribuiti a donne 25 pari al 8%.

In relazione alla fruizione del **telelavoro** si rileva che sono 61 le unità di personale non dirigenziale in telelavoro al 31 dicembre 2021 rispetto alle 64 de 2020, con una prevalenza delle donne (33 unità) sugli uomini (28 unità) e la maggiore concentrazione di personale che ne fruisce si registra nella fascia di età 51-60 (28 unità), mentre nella rilevazione precedente la fascia di età più popolata era la 41-50.

Nel 2021 il personale in **smart-working** sfiora quasi il 95%, di cui quasi il 55% di donne e su un totale di 1.103 dipendenti.

Le dipendenti donne che hanno usufruito del **part-time** sono il 5% del personale donna (33 su 635) contro il 2% dei colleghi uomini (9 su 468), con una prevalenza nei livelli IV-VIII e con la fascia di età più popolata 41-50. Complessivamente quasi il 4% di tutto il personale ISPRA ha usufruito del *part-time*, con quasi il 3% donna.

Il personale che fruisce di **permessi per disabilità propria** conta 30 unità (come nel 2020) pari al 2,72% di tutto il personale.

Nel 2021 il personale che fruisce di **permessi per assistenza ai familiari** cresce arrivando a 220 unità.

Il **permesso per congedo parentale** è stato fruito complessivamente da 29 unità di personale, in netta diminuzione rispetto al 2020 quando si contavano 51 unità.

Il numero complessivo di **commissioni di concorso/selezioni** è pari a 118. La presenza femminile ben rappresentata tra i componenti, ma molto sottorappresentata nelle funzioni di Presidente di Commissione/selezione.

Nel 2021 si registra un incremento di 4.029 ore di **formazione** rispetto al 2020, con un totale complessivo di 11.423 ore di formazione e 1.283 presenze (+241 unità).

La partecipazione femminile supera quella maschile sia in termini di partecipazione che di ore fruite, con presenza di 721 dipendenti donne a fronte di 562 dipendenti uomini. Si registra rispetto al 2020 una flessione della partecipazione femminile ed un incremento di quella maschile.

Per quanto riguarda lo stato di attuazione del **Piano Triennale di Azioni Positive**, la ricognizione effettuata non ha fornito dati completi e non si ha contezza del grado di raggiungimento/realizzazione di tutte le Azioni Positive previste nel Piano.

Inoltre il CUG in carica non ha mai espresso il previsto parere (Direttiva n.2/2019 Dipartimento Funzione Pubblica) sul **Piano di formazione** dell'Istituto, in quanto non gli è mai stato trasmesso perchè potesse esprimersi in merito.

Si rinvia alle apposite sezioni nella presente Relazione per quanto concerne: benessere organizzativo, Consigliere di fiducia e sportello di ascolto/Nucleo di Ascolto Organizzato, *performance*

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

Anche per il 2021 le attività svolte sono state molteplici e diversificate, volgendosi sia all'interno che all'esterno dell'Istituto.

Si rileva una maggiore consapevolezza dell'esistenza del CUG sia tra i dipendenti dell'Istituto che per i vertici e soprattutto nella seconda parte dell'anno è emerso, più che nel passato, un maggiore coinvolgimento che tuttavia non appare sufficiente, essendo ancora troppo sporadico e non sistematico.

Molto ampi sono, difatti, i margini di miglioramento soprattutto in considerazione dell'esigenza di creare quel circolo virtuoso tale per cui le azioni di pari opportunità e le Azioni Positive entrino appieno nel ciclo delle *performance*. Molto importante evidenziare come, a questo proposito, è totalmente mancato un confronto con l'Organismo Interno di Valutazione ISPRA.

In particolare si rammenta quanto prevede la direttiva n.2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica allorché declina i campi di azione del Comitato, con specifico riferimento all'espletamento della funzione consultiva *"il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo."*

L'aspettativa del Comitato è che il processo di inclusione avviato possa intensificarsi per consentire al Comitato di svolgere con la maggiore efficacia possibile i compiti propositivi, consultivi e di verifica che gli sono propri.