

LA SOSTENIBILITÀ DI ISPRA

Dimensione sociale

Bilancio di sostenibilità 2024 (dati 2023)





Le persone sono la risorsa cruciale dell'istituto e costituiscono il capitale intellettuale. ISPRA, in varie forme e metodi e per diverse finalità, produce essenzialmente conoscenza per definire, attuare e valutare normative, piani, programmi e progetti in materia ambientale in ambito nazionale e sovranazionale, nonché per diffondere la consapevolezza ambientale, assicurando il supporto tecnico-scientifico al MASE, alle altre amministrazioni, ma anche per i cittadini e per le imprese. Tutti gli stakeholder confidano nell'elevata competenza di Ispra. Pienamente consapevole di queste aspettative l'Istituto garantisce l'eccellenza tecnico-scientifica del suo personale attraverso il reclutamento e la formazione delle risorse umane (specialistica ma anche manageriale) e sostiene il suo personale con misure di conciliazione vita-lavoro, di welfare aziendale e di comunicazione. Dedica tempo e risorse, per rafforzare e ampliare l'accessibilità ai contenuti tecnico-scientifici, rendendoli fruibili anche a persone con diversa competenza attraverso la comunicazione istituzionale.

La SOSTENIBILITÀ di ISPRA impatti dell'organizzazione e della gestione

DIMENSIONE SOCIALE

Risorse umane

Formazione

Salute e sicurezza delle persone

Welfare aziendale

Pari opportunità e genere

Conciliazione vita-lavoro

Comunicazione al personale

Comunicazione esterna





DIMENSIONE SOCIALE

Risorse umane
Formazione
Salute e sicurezza delle persone
Welfare aziendale
Pari opportunità e genere
Conciliazione vita-lavoro
Comunicazione al personale
Comunicazione esterna

Risorse umane

Il personale di ISPRA si può ricondurre a 3 macrocategorie:

- dirigenti (contratto per i dirigenti pubblici, “area istruzione e ricerca”);
- tecnologi e ricercatori (contratto per i dipendenti pubblici delle istituzioni ed Enti di Ricerca e sperimentazione);
- funzionari, collaboratori e operatori (contratto per i dipendenti pubblici, delle istituzioni ed Enti di Ricerca e sperimentazione).

L’Istituto si avvale inoltre della collaborazione di personale non contrattualizzato direttamente, prevalentemente per svolgere attività di servizio (mensa, vigilanza, pulizie, manutenzioni). Tutti i rapporti di lavoro del personale dell’Istituto sono basati su accordi di contrattazione collettiva. L’unica eccezione è rappresentata dal Direttore Generale che è un dipendente dell’Istituto, ma con un contratto *ad hoc*. Inoltre, i rapporti con il personale sono regolati da alcuni codici pubblicati al seguente link:

<https://www.ISPRAmbiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta>

Nel 2023, complessivamente hanno lavorato in ISPRA 1.207 dipendenti distribuiti in 8 sedi, quasi il 90% nella sede Roma. La maggior parte del personale si concentra negli uffici situati a Roma e l’età media è di quasi 51 anni.

	2023	2022	2021	2020
(A) Dipendenti a tempo indeterminato di cui:	1.130	1.114	1.029	1.014
nella sede di Roma	1.004	994	920	911
in altre sedi	126	120	109	103
(B) Dipendenti a tempo determinato di cui:	77	72	95	81
nella sede di Roma	70	66	87	73
in altre sedi	7	6	8	8
(A+B) Totale di dipendenti	1.207	1.186	1.124	1.095

Note: dai dati è escluso il personale in aspettativa, comando, fuori ruolo, per questo il totale di dipendenti non coincide con quello delle Tabella 2 e della Tabella 3.

Quasi i 2/3 dei dipendenti è laureato. Sul totale dei dipendenti vi è una prevalenza femminile rispetto a quella maschile con contratto a tempo indeterminato, tendenza opposta nel caso dei contratti a tempo determinato.

Tabella 3 – Dipendenti per durata del contratto e genere – numero				
	2023	2022	2021	2020
(A) Dipendenti a tempo indeterminato di cui:	1.136	1.121	1.039	1.027
Donne	642	642	606	599
Uomini	494	479	433	428
(B) Dipendenti a tempo determinato di cui:	77	72	95	82
Donne	34	28	38	31
Uomini	43	44	57	51
(A+B) Totale di dipendenti	1.213	1.193	1.134	1.109

Prevalenza femminile è confermata anche dalla distribuzione dei dipendenti per orario di lavoro.

Tabella 4 – Dipendenti per orario di lavoro e genere – numero				
	2023	2022	2021	2020
(A) Dipendenti a tempo pieno di cui:	1.176	1.154	1.091	1.061
Donne	646	639	611	594
Uomini	530	515	480	467
(B) Dipendenti a part-time di cui:	37	39	43	48
Donne	30	31	33	36
Uomini	7	8	10	12
(A+B) Totale di dipendenti	1.213	1.193	1.134	1.109

La distribuzione dei dipendenti per inquadramento e genere è rappresentata nella Tabella seguente.

Tabella 5 – Dipendenti per durata del contratto, inquadramento e genere – numero – 2023			
	Maschi	Femmine	Totale
(A) Dipendenti a tempo indeterminato di cui:	494	642	1.136
Dirigenti I fascia	0	0	0
Dirigenti II fascia	6	1	7
livello I	11	8	19
livello II	59	62	121
livello III	205	268	473
livello IV	46	71	117
livello V	67	86	153
livello VI	69	85	154
livello VII	24	43	67
livello VIII	7	18	25
(B) Dipendenti a tempo determinato(*) di cui:	43	33	76
Dirigenti I fascia	2	2	4
Dirigenti II fascia	7	4	11
livello I	1	1	2
livello III	24	21	45
livello IV	9	5	14
(A+B) Totale di dipendenti	537	675	1.212

Nota: (*) escluso il direttore generale; valori al 31.12.2023.

La prevalenza femminile si conferma nei livelli non dirigenziali e si registra un equilibrio di genere nei livelli dirigenziali di I fascia, mentre permane la prevalenza maschile nei livelli dirigenziali di II fascia.

Nel 2023 sono state reclutate 109 unità di personale e concluse 69 procedure di reclutamento.

Tabella 6 – Reclutamento: procedure concluse e unità di personale reclutate – numero

	2023		2022		2021		2020	
	Procedure concluse	Unità di personale reclutate	Procedure concluse	Unità di personale reclutate	Procedure concluse	Unità di personale reclutate	Procedure concluse	Unità di personale reclutate
Direttore Generale	0	0	1	1	0	0	0	0
Dirigenti I fascia	2	2	4	4	0	0	0	0
Dirigenti II fascia	1	4	3	3	0	0	0	1
Tecnologi e Ricercatori	33	65	46	114	6	67	33	40
<i>TI</i>	1	33	2	80	2(*)	18	0	0
<i>TD</i>	32	32	44	34	41	49	33	40
Funzionari, collaboratori e operatori	2	2	37	78	22	42	8	6
<i>TI</i>	2	2	25	60	2	19	0	0
<i>TD</i>	0	0	12	16	20	23	6	6
Assegnisti di ricerca	0	0	13	13	27	24	12	10
Lavoratori autonomi	29	34	20	20	23	23	19	14
Personale da altre AA.PP. (**)	2	2	2	2	9	5	4	2
TOTALE	69	109	126	233	124	161	74	73

Note: Reclutamento con concorsi, avvisi di selezione e di mobilità; (TI) tempo indeterminato; (TD) tempo determinato.
 (*) Si riferisce ad un concorso a tempo indeterminato, bandito per 49 assunzioni nel 2021 e suddiviso in 29 linee di attività. Dette linee di attività sono state a loro volta raggruppate in aree tecnologiche (ad esempio area tecnologica informatica da 1 a 5, area gestione dati da 6 a 12 ecc.) e, per ciascuna area tecnologica, è stata nominata una differente commissione. L'unica area tecnologica conclusa nel 2021 è stata proprio quella che va da 1 a 5 a seguito della quale sono state assunte 3 unità a tempo indeterminato nel profilo di tecnologo III livello.
 (**) Mobilità esterna

Risorse umane
Formazione
Salute e sicurezza delle persone
Welfare aziendale
Pari opportunità e genere
Conciliazione vita-lavoro
Comunicazione al personale
Comunicazione esterna

Formazione

ISPRA, in varie forme e per diverse finalità, produce essenzialmente conoscenza. Tutti gli *stakeholder* confidano nell'elevata competenza delle sue risorse. Pienamente consapevole di queste legittime aspettative garantisce l'eccellenza tecnico-scientifica del suo personale attraverso attività di reclutamento e/o formazione delle risorse umane.

In particolare, l'Istituto definisce la strategia di reclutamento dell'Istituto attraverso il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale. Partendo dall'analisi di elementi di contesto e sulla base degli scenari futuri più probabili si predispone tale Piano che, dal 2022, è incluso nel PIAO in una logica di integrazione della pianificazione strategico-gestionale, tenendo conto delle segnalazioni periodiche dei responsabili delle varie strutture organizzative alla funzione della gestione delle risorse umane di eventuali carenze di competenza rispetto necessarie per lo svolgimento delle attività, principalmente in funzione dell'avvio di nuovi progetti. In questi casi viene avviata una ricerca di personale, in primo luogo all'interno dell'Istituto e, in caso di esito negativo, all'esterno.

Nel 2023 dalla Relazione sulla situazione del personale 2024 (dati 2023) emerge che sono state erogate 1.765 ore di formazione (+5% rispetto all'anno precedente), di cui circa l'80% (pari a 1.410 ore) per aggiornamento professionale (+31% rispetto all'anno precedente), 101 ore per sviluppo competenze relazionali/manageriali e relazionali, 154 ore su tematiche pari opportunità e genere, 56 ore in materia di anticorruzione, come si evince dalla relazione.

Il Piano Triennale della formazione è infatti finalizzato a **mantenere e accrescere l'alta specializzazione del personale** in considerazione delle peculiarità tecnico-scientifiche che caratterizzano l'Istituto. In particolare, sulla base di analisi sviluppate in materia di innovazione organizzativa. Con questo scopo, i corsi sono organizzati con 3 principali finalità:

- adempimenti specifici previsti dalla normativa (**area di formazione cogente** – area A)
- sviluppo delle competenze trasversali e manageriali (**area di formazione strategico-gestionale e relazionale** – area B)
- mantenimento e accrescimento dell'alta formazione del personale (**area di formazione tecnico-specialistica** – area C).

Finalità in linea con la missione dedicata all'innovazione della PA del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che, tra altro, focalizza azioni e interventi sul capitale umano delle pubbliche amministrazioni.

Complessivamente nel 2023, sono state erogate **1.765** ore di formazione tradizionale (+5% rispetto all'anno precedente), **1.410** ore di aggiornamento professionale (+31% rispetto all'anno precedente), **101** ore per sviluppo competenze manageriali e relazionali, **154** ore su tematiche pari opportunità e genere, **56** ore in materia di anticorruzione.

Nel 2023, anche per effetto della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 23 marzo 2023 avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", sono stati avviati approfondimenti in tema di formazione in relazione al sistema di rilevazione delle ore di formazione per dipendente allo **scopo di rafforzare la pianificazione** e conseguentemente verificare l'effettiva **fruizione della formazione**, proseguendo in tal modo il processo graduale ma costante di **innovazione organizzativa del capitale umano basato sulle competenze**.

Un primo risultato emerso è che l'ambiente tecnico-scientifico che caratterizza l'Istituto determina processi di autoapprendimento e formazione continua che si realizzano attraverso lo scambio e l'interazione tra strutture

e tra discipline diverse che compongono gruppi di lavoro finalizzati al raggiungimento degli obiettivi istituzionali, risultato amplificato e rafforzato nell'ambito delle attività svolte per la realizzazione dei progetti finanziati con risorse a valere sul PNRR e sul PNC.

Lo sviluppo del capitale umano, acquisito con forme diverse dalla formazione tradizionale, non è incluso nel sistema di rilevazione delle ore di formazione annue per dipendente. I dati delle ore medie annue per dipendente debbono quindi ritenersi sottostimati e relativi alla sola formazione tradizionale ed effetto della necessaria autonomia delle diverse strutture per la realizzazione delle attività tecnico-scientifiche.

Tabella 7 – Formazione annua per dipendente – ore medie						
	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Ore medie di formazione	15,1	15,6	15,6	15,4	15,0	14,2
FORMAZIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE						
Donne	18,7	17,9	18,2	17,7	14,1	14,0
Uomini	17,0	13,3	13,0	13,1	15,8	14,3
FORMAZIONE DEI DIPENDENTI PER PROFILO PROFESSIONALE						
Dirigenti	16,5	12,4	13,4	14,5	12,2	12,0
Tecnologi e Ricercatori	18,9	17,0	16,9	16,0	16,1	14,0
Amministrativi e Tecnici	17,5	17,4	16,5	15,6	16,6	16,5
Note: i dati non tengono conto della formazione realizzata con personale interno o interno alle strutture, né quella erogata con modalità innovative quali il training on the job o la comunità di pratica. Sono pertanto sottostimati.						

Per la formazione tradizionale nel 2023 si è ridotto notevolmente il *gap* di fruizione per genere e per profilo professionale. Le forme innovative e che derivano dal contesto tecnico-scientifico di Ispra necessitano approfondimenti si stanno realizzando.

La valorizzazione del personale in ISPRA avviene attraverso l'attribuzione di ruoli di coordinamento di struttura, progressioni economiche (l'amministrazione annualmente procede a riguardo) e i passaggi di livello. Nel 2023 si sono svolte le procedure per le progressioni di livello dei profili I-III.

Risorse umane
Formazione
Salute e sicurezza delle persone
Welfare aziendale
Pari opportunità e genere
Conciliazione vita-lavoro
Comunicazione al personale
Comunicazione esterna

Salute e sicurezza delle persone

La salute e la sicurezza sul lavoro dell'ISPRA è a cura del Direttore generale in qualità di Datore di lavoro con la collaborazione del Medico Competente e della Sezione di Prevenzione e Protezione all'interno del quale è istituito il Servizio di prevenzione e protezione (art. 2 del D. Lgs. n. 81/08).

La tipologia di rischio lavorativo più diffusa, classificabile di livello basso, è connessa all'uso di attrezzature munite di videoterminale (Titolo VII del D. Lgs. n. 81/08): la quasi totalità dei dipendenti dell'Istituto svolge infatti attività d'ufficio e lavora al videoterminale. Altri fattori di rischio rilevanti, classificabili di livello medio e alto, derivano dalla esposizione potenziale ad agenti chimici, fisici e biologici in attività di laboratorio e territoriali di controllo, verifica e monitoraggio ambientale. In particolare in ambito territoriale il personale opera in ambienti sia naturali (marino, costiero, acque interne e di transizione, terrestre) che antropizzati (urbani, suburbani, agricoli, ecc.) nonché a bordo di imbarcazioni proprie e di terze parti (navi oceanografiche, pescherecci) ed è quindi esposto ai pericoli normalmente o potenzialmente presenti in tali ambienti (connessi alla conformazione dei luoghi, alle condizioni meteorologiche, alla presenza di soggetti e attività di terzi, ambienti contaminati, inquinati, confinati, ecc.), nonché ai pericoli derivanti da attività, attrezzature e sostanze pericolose utilizzate per rilievi di natura geologica, naturalistica e antropica, campionamento di matrici ambientali e biologiche, monitoraggio, studio e ricerca di fauna selvatica, valutazioni impatto ambientale (VIA, VAS), ispezioni e controlli impianti industriali e attività produttive, guida automezzi aziendali e piccole imbarcazioni, immersioni subacquee per monitoraggio, studio, ricerca ambiente marino e campionamenti di acqua, sedimenti, biota.

Il 2023 è stato caratterizzato dal progressivo e continuo aggiornamento della valutazione dei rischi e del relativo Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi degli artt. 28 e 29 del D.lgs. n. 81/08 per tutte le sedi dell'Istituto.

Sono stati inoltre costantemente aggiornati i Documenti di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI) ai sensi dell'art. 26 del suddetto decreto per gli affidamenti in appalto ordinari per la gestione delle sedi e delle attività istituzionali, in particolare anche quelli relativi al PNRR.

Il 2023 è stato anche caratterizzato da specifiche valutazioni inerenti i rischi connessi ai luoghi di lavoro della nuova sede di via del Fosso di Fiorano 64, Roma presso la Fondazione Santa Lucia dove sono stati trasferiti i laboratori e gli uffici della ex sede di Castel Romano, nonché dei rischi connessi con le attività interferenti degli affidamenti per il rilascio della vecchia sede e l'allestimento della nuova (smontaggio, trasporto e rimontaggio di attrezzature, realizzazione di nuovi impianti e adattamenti di quelli esistenti).

È proseguita quindi l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione individuate nel DVR e nel DUVRI, in particolare:

- l'attività formativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro con **40 corsi** di Formazione (di cui 5 corsi di Formazione generale e 35 di formazione specifica, ai sensi degli Accordi Stato Regioni 21 dicembre 2011 e 7 luglio 2016, per rischio basso, medio, alto, formazione smart worker, addetti antincendio, primo soccorso, BLSD, aggiornamento, rischi attività su imbarcazioni, formazione iniziale RLS) per complessive 267 ore di formazione e 579 persone formate di cui 296 donne e 283 uomini;
- l'**aggiornamento** professionale degli **addetti** al Servizio di prevenzione e protezione (**RSPP/ASPP**) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (**RLS**);
- gli adempimenti in materia sicurezza sul lavoro per oltre **273 affidamenti di servizi, lavori e forniture** in appalto e l'elaborazione di 84 Documenti Unici di Valutazione dei Rischi di Interferenza (DUVRI);
- la fornitura di Dispositivi di protezione individuale (**DPI**).

Altre attività svolte nel 2023 hanno riguardato: il coordinamento dell'Osservatorio SNPA N.6 - Salute e sicurezza sul lavoro composto da Responsabili e Addetti dei Servizi di prevenzione e protezione del SNPA, nell'ambito del quale è stata effettuata la formazione di aggiornamento professionale dei RLS e degli RSPP e ASPP del SNPA e sono proseguiti i lavori per la revisione della linea guida sui rischi connessi alle attività territoriali del SNPA.

Tabella 8 – Salute e sicurezza delle persone - Infortuni - numero e indici				
	2023	2022	2021	2020
Infortuni (n.)	5	4	3	3
Indice di frequenza (a)	2,392	1,972	1,487	1,749
Indice di gravità (b)	0,058	0,202	0,030	0,055

Note: (a) numero di infortuni x 1.000.000/numero di ore lavorate; (b) numero di giorni totali di assenza per infortuni x 1.000/numero ore lavorate

Nel 2023 il numero di infortuni è aumentato di una unità, in particolare si sono verificati 5 infortuni, due occorsi a lavoratrici e tre a lavoratori; due si sono verificati durante il tragitto casa-lavoro (*in itinere*), gli altri sono avvenuti in missione durante attività territoriali. Gli infortuni in itinere hanno comportato complessivamente 121 giorni di assenza dal lavoro. L'infortunio più grave è avvenuto *in itinere* (46 giorni di assenza dal lavoro).

Risorse umane
Formazione
Salute e sicurezza delle persone
Welfare aziendale
Pari opportunità e genere
Conciliazione vita-lavoro
Comunicazione al personale
Comunicazione esterna

Welfare aziendale

L'art. 59 del DPR 16 ottobre 1979, n. 509, prevede la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale per il personale degli enti pubblici di cui alla L. 20 marzo 1975, n. 70 e l'articolo 24 del D.P.R. 171/1991 estende la predetta normativa a tutti gli enti del Comparto Ricerca in alternativa alla normativa vigente, l'attuale articolo 96 (benefici socio-assistenziali per il personale) del CCNL del Comparto istruzione e ricerca 2016-2018, sancisce che gli enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

In ISPRA, i suddetti benefici sono regolamentati dalla "Normativa concessione dei benefici sociali ed assistenziali personale ISPRA dei livelli CCNL EPR", revisionata e sottoscritta in data 16 giugno 2015. Dall'anno 2018 a tutt'oggi, con apposito accordo tra l'Amministrazione e le OO.SS., tutte le somme previste dal fondo dedicato, sono state interamente stanziare a favore della Polizza Sanitaria attraverso l'adesione all'ASDEP, Assistenza sanitaria dipendenti enti pubblici. La attuale polizza sanitaria prevede, per i dipendenti ISPRA e i loro familiari fiscalmente a carico, il rimborso delle spese sanitarie sostenute sia con forma diretta, con l'utilizzo di strutture convenzionate, sia indiretta con apposita richiesta di rimborso. Oltre le spese sanitarie, la

Polizza prevede anche la copertura assicurativa in caso di perdita di autosufficienza, *Long Term Care*, oltre alla copertura assicurativa del dipendente in caso di morte con il pagamento di una somma agli eredi.

La possibilità di adesione alla polizza è estesa al 100% dei dipendenti.

Risorse umane
Formazione
Salute e sicurezza delle persone
Welfare aziendale
Pari opportunità e genere
Conciliazione vita-lavoro
Comunicazione al personale
Comunicazione esterna

Pari opportunità e genere

La fotografia della situazione delle pari opportunità è rappresentata dall'amministrazione in termini di analisi di genere ed è riportata nella Tabella seguente tratta dalla Relazione sulla performance 2023 e dalla Relazione sulla situazione del personale 2024 (dati 2023), insieme ad una sintesi dei caratteri quali-quantitativi del personale.

Tabella 9 – Analisi di genere dell'amministrazione				
	2023	2022	2021	2020
DONNE				
Donne rispetto al totale del personale (%)	56,65%	56,12%	56,91%	57,37%
Donne assunte a tempo indeterminato (%)	35,42%	46,38%	58,67%	56,25%
Laureate rispetto al totale delle donne (%)	66,54%	67,05%	68,03%	67,27%
Ore medie di formazione (n.)	18,31	17,90	18,20	15,86
Donne dirigenti				
Dirigenti donne (%)	28,57%	25,00%	28,00%	34,78%
Stipendio medio (euro)	n.d.	99.266	n.d.	107.971
Età media (anni)	55,00	55,75	54,57	53,88
Donne non dirigenti				
Stipendio medio (euro)	n.d.	45.242	n.d.	44.385
Età media (anni)	51,20	51,07	51,30	50,72
TUTTO IL PERSONALE				
Tasso di crescita unità del personale (%)	-1,67%	+ 0,15%	+0,18%	-1,69%
Stipendio medio dei dipendenti (in euro)	n.d.	46.786	n.d.	46.083
Età media del personale (anni)	50,79	50,96	53,19	51,36
Età media dei dirigenti (anni)	55,41	55,75	56,54	56,78
Dipendenti in possesso di laurea (%)	60,53%	69,84%	67,31%	67,67%
Dirigenti in possesso di laurea (%)	100%	100%	100%	100%
Ore di formazione (ore medie per dipendente)	15,06	15,62	15,59	15,37
Costi di formazione/spese del personale (euro)	201.500	199.500	465.000	140.000

Tra le azioni intraprese da Ispra per promuovere la parità di genere, il benessere dei dipendenti e la prevenzione della violenza, vi sono la promozione di misure di genere nelle selezioni del personale, l'educazione continua attraverso corsi specifici sui rischi psicosociali e sulla sicurezza, declinati in termini di genere, nonché la realizzazione di materiali informativi sul tema della violenza e della parità di genere dimostra l'impegno dell'istituto verso la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso. L'Istituto, inoltre, pubblica dal 2022 il Bilancio di genere.

PER SAPERNE DI PIÙ

Relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, compilate dai CUG,

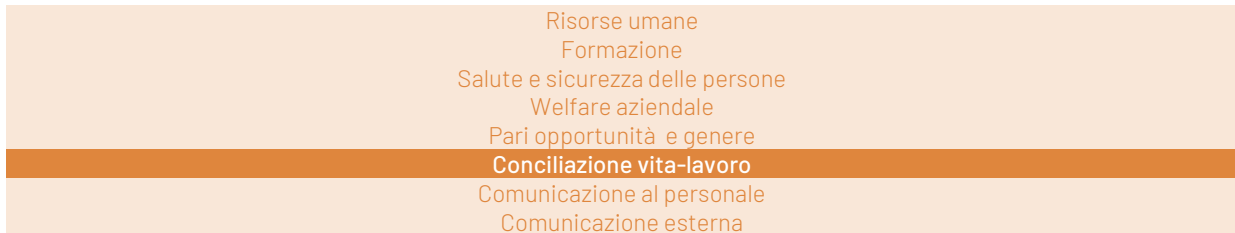
[Relazione CUG - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale - 2024 | Portale CUG](#)

Bilancio di genere,

[Bilancio di Genere – Italiano \(isprambiente.gov.it\)](#)

Relazione sulla performance ISPRA 2023,

<https://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance>



Conciliazione vita-lavoro

ISPRA risponde con costante attenzione ai bisogni e ai diritti dei propri *stakeholder* interni attraverso innovazioni di processo e flessibilità organizzativa funzionali alla conciliazione vita-lavoro, nonché attraverso misure di conciliazione “professionale”. In ISPRA è istituito lo sportello di ascolto ed è stato incaricato un **Consigliere di fiducia**, una figura *super partes* avente il compito di fornire consulenza ed assistenza a chiunque svolga la propria attività lavorativa nell'Istituto se oggetto di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing e forme di disagio lavorativo. Nel 2023, risulta essere stato sufficiente fornire supporto e ascolto: nessuna istanza di intervento da parte di dipendenti ha richiesto l'avvio di procedure formali e/o informali previste dal codice di condotta.

ISPRA a supporto della transizione verso nuove modalità di prestazioni di lavoro, oltre a dotarsi di un apposito Piano per il lavoro agile, ovvero di un documento di programmazione organizzativa triennale, integrato nel PIAO dal 2023-2025 – ha adottato gli obiettivi di monitoraggio triennali che monitora annualmente.

Nell'Istituto, in particolare, il personale può fruire di **telelavoro**, **lavoro agile** e **part-time**. Fruisce di tali istituti tutto il personale in servizio nei livelli I-VIII. Sul lavoro agile hanno influito le previsioni normative derivanti dal verificarsi dell'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del Covid-19: repentina è stata infatti negli ultimi anni la crescita del numero di unità di personale che hanno fruito di tale istituto, stabile la fruizione del telelavoro o in diminuzione quella del part-time. Tuttavia, nel 2023 risulta in aumento dopo la flessione del 2022, ma

comunque inferiore ai livelli della pandemia, il personale che ha fruito del *lavoro agile* è stato di oltre l'80% del totale ma con una percentuale delle giornate lavorative inferiore (pari al 27% delle giornate lavorative annuali). A fruire del lavoro agile e del part-time sono di più le donne, mentre gli uomini risultano in numero maggiore del telelavoro.

Tabella 10 – Personale in lavoro agile, in telelavoro e in part-time				
	2023	2022	2021	2020
Personale in lavoro agile sul totale personale in servizio (%)	83.74%	80.74%	98,64%	97,62%
Giornate lavorative annuali in sw (%)	27%	30-35%	30-35%	n.d.
Personale in telelavoro (n.)	69	59	61	60
Personale in part-time (n.)	33	39	42	52

Nel 2023 il personale che fruisce di **permessi per assistenza ai familiari** aumenta notevolmente dopo la diminuzione del 2022, passando da 84 unità rispetto a 213.

Il **permesso per congedo parentale** nel 2023 in ISPRA è stato rimasto costante e rappresenta circa il 4% di tutto il personale.

Anche nel 2023 il personale che fruisce di **permessi per disabilità** propria e conta 28 unità (-2 unità rispetto al triennio precedente).

Tabella 11 – Fruizione delle misure di conciliazione				
	2023	2022	2021	2020
Personale con permessi per assistenza ai familiari (n.)	213	84	220	192
Personale con permessi per congedo parentale (n.)	48	48	29	51
Personale con permessi per disabilità propria (n.)	28	30	30	30

Risorse umane
Formazione
Salute e sicurezza delle persone
Welfare aziendale
Pari opportunità e genere
Conciliazione vita-lavoro
Comunicazione al personale
Comunicazione este

Comunicazione al personale

In ISPRA, la comunicazione a tutto il personale si realizza attraverso un costante flusso informativo gestito dal Dipartimento del Personale e degli Affari Generali e inerente alla diffusione di atti dell'amministrazione. Accanto a questo, al fine di favorire la conoscenza interna delle attività svolte dalle varie strutture dell'Istituto e rafforzare il senso di identità e appartenenza è stata istituita un'apposita struttura organizzativa per la comunicazione interna che veicola altre informazioni.

I flussi informativi al personale sono stati quindi i seguenti.

Tabella 12 – Flussi informativi al personale				
	2023	2022	2021	2020
A. Informazioni dal Dipartimento del personale e degli affari generali di cui:	150	210	187	160
Avvisi al personale (n.)	1	1	4	2
Comunicati al personale (n.)	111	153	150	125
Ordini di Servizio (n.)	33	52	27	31
Circolari (n.)	5	4	6	2
B. Informazioni dal Settore per la comunicazione interna (n.)	821	986	963	680
(A+B) Informazioni al personale (n.)	971	1.196	1.150	840

Nel 2023 il gruppo di lavoro per la comunicazione interna, composto da **40 dipendenti ISPRA afferenti alle diverse strutture**, ha portato avanti le azioni previste nel piano di comunicazione interna redatto nel 2022: sono stati organizzati eventi di condivisione di conoscenza e competenza su temi chiave come l'open science, i progetti nazionali, europei e internazionali, la biodiversità. In particolare, nel 2023 è stato inaugurato il tour di comunicazione interna nelle sedi territoriali con l'obiettivo di potenziare il senso di appartenenza dei colleghi che vi lavorano. Sono stati anche realizzati **3 team building** e **4 eventi di socializzazione** con un'ottica rivolta allo sviluppo delle *soft skills* come empatia e intelligenza emotiva. Sono stati organizzati anche interventi di formazione per una comunicazione più efficace con il coinvolgimento di ospiti esterni come, ad esempio, gli esperti di [COMPubblica](#). Tutte le iniziative realizzate in presenza e *on line* sono visibili sul sito di comunicazione interna *Israperte*, dove è sempre attivo il format interattivo PARTECIPA per segnalare, idee, proposte, osservazioni.

Tabella 13 – Fruizione delle iniziative di comunicazione interna				
	2023	2022	2021	2020
Partecipanti alle iniziative interne dell'Istituto (n. medio per iniziativa)	450	510	350	n.d.
Soddisfazione utenza interna iniziative voto medio 3 (scala 1-4)	97.9%	97.8	95%	n.d.
Accessi al sito Israperte (n.)	6.345	7.979	5.762	n.d.

Risorse umane
Formazione
Salute e sicurezza delle persone
Welfare aziendale
Pari opportunità e genere
Conciliazione vita-lavoro
Comunicazione al personale
Comunicazione esterna

Comunicazione esterna

L'attività di comunicazione esterna è uno degli strumenti che l'Istituto utilizza per sensibilizzare il pubblico e, soprattutto, per il dialogo con gli *stakeholder* in particolare con il mondo politico e quello istituzionale che riscontrano nell'Istituto un riferimento tecnico scientifico affidabile e concreto, ma anche con esponenti del mondo della ricerca scientifica, delle imprese, dell'associazionismo. L'Istituto si rivolge altresì direttamente ai cittadini.

L'Istituto dedica tempo e risorse, per rafforzare e ampliare l'accessibilità ai contenuti tecnico-scientifici, rendendoli fruibili anche a persone con diversa competenza.

Rapporto con i media

Il rapporto di interazione con i media è sempre più stretto ed incisivo: continua il trend in crescita dell'interesse e dell'attenzione verso l'Istituto e sulle attività, i prodotti e i servizi che realizza sia in relazione ad un *trend* globale sia per la natura complessa dei fenomeni che richiedono competenza tecnico-scientifica.

Anche nel 2023, la gestione della comunicazione esterna, oltre che interna, è stata finalizzata a riportare l'opinione pubblica verso informazioni corrette, elaborate su basi tecnico-scientifiche e imparziali. L'incremento del numero delle interazioni con i media, comprese discussioni e approfondimenti sugli argomenti di competenza dell'Istituto, si stima abbia raggiunto il 30% rispetto all'anno passato. L'informazione si è diversificata tra carta stampata, web magazine (con un aumento significativo), radio e tv, che pure hanno visto una buona espansione, soprattutto attraverso trasmissioni in diretta, grazie anche alla disponibilità dei nostri Ricercatori alla richiesta di presenza sui diversi canali con interviste e commenti.

Strumenti di comunicazione

Nel 2023 per la prima volta è stata realizzata una campagna di comunicazione rivolta al pubblico generalista sul tema specifico dell'economia circolare: 4 settimane di lancio spot a partire da metà ottobre su 30 canali RAI, MEDIASET, SKY e WARNER DISCOVERY, 100 post con campagna sponsorizzata su account social istituzionali, 55 servizi news e video e almeno 2 mln di contatti media per la risonanza mediatica del "progetto scuole". La campagna ha impresso una svolta nell'utilizzo sinergico e crossmediale degli strumenti di comunicazione integrata con l'obiettivo di avere un maggiore impatto positivo sulle scelte e i comportamenti dei cittadini a favore della sostenibilità economica, sociale e ambientale.

Tra i canali e media utilizzati per comunicare il **portale web istituzionale** www.isprambiente.it che, oltre alle informazioni chiave sulle attività di ISPRA (chi siamo e che cosa facciamo), contiene pagine dedicate ai vari progetti e prodotti con link a pubblicazioni consultabili, documenti tecnici, rapporti, photogallery e video.

Tabella 14 – Accessi e visualizzazioni al portale web www.isprambiente.gov.it

	2023	2022	2021	2020
Accessi al portale dell'Istituto (n.)	5.001.766	5.575.524	5.248.779	n.d.
Visualizzazioni delle collane editoriali online (n.)	434.832	596.414	588.000	n.d.

Il portale contiene la sezione “[amministrazione trasparente](#)” organizzata secondo le Linee Guida AGID nella quale sono pubblicati bandi di concorso e gare pubbliche. Per un sito userfriendly, sono stati aumentati i TAG diretti a prodotti editoriali e a siti di importanza strategica per l'Istituto.

Dal portale è possibile accedere all'[Ufficio per le Relazioni con il Pubblico](#) (URP), che gestisce tutte le istanze di accesso ai dati, documenti e informazioni ambientali, nonché le richieste di carattere generale rivolte all'Istituto.

La comunicazione sui social media è gestita dall'Ufficio Stampa dell'Istituto e risponde a obiettivi di *accountability*, *brand awareness* e divulgazione scientifica. ISPRA è presente con il proprio canale ufficiale su Facebook, LinkedIn, Instagram e X (ex Twitter). Il target di riferimento dei canali social Ispra comprende stakeholder, decisori politici, giornalisti e, in generale, i cittadini. Post e stories sono incentrati su attività istituzionali, pubblicazioni scientifiche di interesse generale, dati e trend tratti dai Rapporti, risultati di studi e ricerche, servizi offerti dagli strumenti e dalle piattaforme gestiti dall'Istituto, rubriche divulgative su vari temi ambientali. In generale, l'intento è di valorizzare le molteplici attività dell'Istituto e diffonderne risultati ed evidenze in maniera chiara e comprensibile.

Per ogni pubblicazione social, viene individuato e realizzato il contenuto più adatto tra le varie possibilità offerte dalle piattaforme (ad esempio, *reel*, *caroselli*, *stories*).

Tabella 15 – Visualizzazioni e follower degli account ISPRA sui social utilizzati

	2023	2022	2021	2020
Facebook				
copertura	1.828.068	840.897	1.525.069	646.496
follower	51.876	49.551	45.000	39.500
Instagram				
copertura	129.632	42.994	9.459	455
follower	10.127	6.465	5.200	3.800
X (ex Twitter)				
impressioni	360.200	569.000	1.699.800	3.291.000
follower	38.822	38.564	36.900	34.800
LinkedIn				
impressioni	1.602.543	1.426.836	250.000	n.d.
follower	39.876	30.876	21.600	n.d.
YouTube				
visualizzazioni	n.d.	n.d.	150.000	217.000

L'Istituto, inoltre, gestisce 2 canali *YouTube*: ISPRAvideo, che raccoglie documentari della durata di 20-30 minuti, spot emozionali e clip video; il canale ISPRA Streaming, per rivedere gli eventi online organizzati da ISPRA e non solo. Sui canali social sono stati trasmessi diversi *webinar* e sono stati lanciati in prima visione documentari realizzati dai videomaker dell'Istituto.

Tabella 16 – Prodotti grafici e video				
	2023	2022	2021	2020
Prodotti grafici (n.)	136	173	130	n.d.
Video e documentari (n.)	65	90	93	n.d.

Convegni ed eventi ISPRA

Le attività di disseminazione e approfondimento vengono svolte da ISPRA anche attraverso l'organizzazione di convegni di livello nazionale e internazionale, svolti in modalità mista (in presenza e online).

Tabella 17 – Partecipanti e modalità di svolgimento delle iniziative e degli eventi				
	2023	2022	2021	2020
Partecipanti (*) a iniziative ed eventi ISPRA (n.)	45.220	49.197	52.420	n.d.
Iniziative ed eventi di cui:	92	72	80	40
in presenza (n.)	73	21	35	11
Online (n.)	9	51	45	29

(*) in presenza e online

Relazioni con il pubblico

Ispra garantisce l'accesso ai dati, documenti e informazioni ambientali e alle richieste di carattere generale e organizzativo rivolte all'Istituto attraverso un'[apposita sezione del sito istituzionale](#) ove è scaricabile la modulistica da utilizzare per specifiche richieste all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico (URP) dell'Istituto.

Nel 2023 sono pervenute **1.949 richieste** che per il 60% (pari a 1.174 richieste) hanno riguardato informazioni di carattere generale relative a temi organizzativi, gestionali e ambientali (c.d. Informazioni), il restante 40% riguarda principalmente istanze di accesso civico generalizzato/informazioni ambientali (358), istanze di accesso documentale (142) e segnalazioni (153). I **riscontri** sono avvenuti **entro 30 giorni per 1.784 richieste** (pari al 95% dei casi) di cui **686** (ovvero per il 37% dei casi) **nella medesima giornata in cui sono pervenute**.

PER SAPERNE di PIÙ

Reportistica annuale delle interlocuzioni tra ISPRA e la propria utenza. [Reportistica – Italiano \(isprambiente.gov.it\)](#)

Bilancio di sostenibilità 2024

A cura della Direzione Generale

<https://www.isprambiente.gov.it/it/istituto/ispra/bilancio-di-sostenibilita/bilancio-di-sostenibilita-2024>

bilanciadisostenibilita@isprambiente.it

Per la redazione del Bilancio di sostenibilità sono state coinvolte tutte le strutture organizzative dell'ISPRA a cui va un particolare ringraziamento. Specifiche sui contributi sono riportate nella sezione "Rendicontazione strategica, il nostro approccio come EPR".

Le attività descritte in questo bilancio si riferiscono all'anno 2023.

Fonti dati e informazioni

Dimensione sociale

AGP - Dipartimento del personale e degli affari generali,

in raccordo con

PRES-STA - Ufficio Stampa

DG-COM - Area per la comunicazione istituzionale, la divulgazione ambientale, gli eventi e la comunicazione interna

DG-SGQ - Servizio per la gestione dei processi

DG-SIC - Sezione Prevenzione e Protezione

Informazioni legali

L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), insieme alle 21 Agenzie regionali (ARPA) e delle province autonome (APPA) per la protezione dell'ambiente, a partire dal 14 gennaio 2017 fa parte del Sistema nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA), istituito con la legge 28 giugno 2016, n.132.

Le persone che agiscono per conto dell'Istituto non sono responsabili per l'uso che può essere fatto delle informazioni contenute in questo rapporto.

ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

Via Vitaliano Brancati, 48 - 00144 Roma

www.isprambiente.gov.it

ISPRA, Documenti Tecnici 2024

ISBN: 978-88-448-1259-1

Riproduzione autorizzata citando la fonte

Pubblicazione online: ISPRA - Area comunicazione

Coordinamento: Daria Mazzella

Redazione web: Luca De Andreis

Maggio 2025