
LA RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Riferimento normativo



Direttiva della PCM del 4 marzo 2011

“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”

Finalità



1. Fornire un quadro conoscitivo della situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
 2. Costituire uno strumento utile per individuare eventuali criticità al fine di definire azioni e misure di miglioramento
-

LA RELAZIONE ISPRA – ANNUALITÀ 2017

Struttura



Prima parte: analisi dei dati sul personale al 31 dicembre 2017 raccolti da varie fonti (servizio del personale, indagini sul benessere organizzativo, valutazioni sullo stress lavoro correlato, valutazione dei rischi in ottica di genere, relazione annuale sulla performance, ...).

Seconda parte: sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato Unico di Garanzia nel biennio 2016-2017.

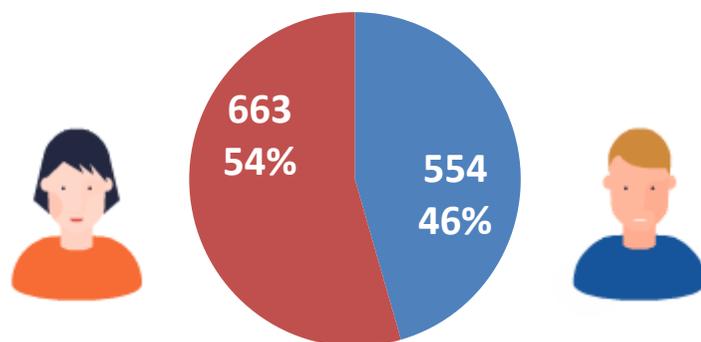
Considerazioni conclusive e proposte di miglioramento.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

DISTRIBUZIONE PER GENERE

(T.I., T.D. e personale dirigente al 31/12/2017)

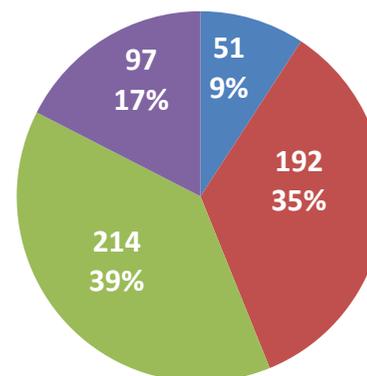
Totale 1217 unità



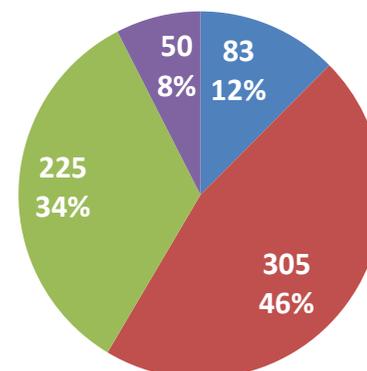
Età media: 50 anni.

La popolazione maschile si attesta prevalentemente nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni, mentre per quella femminile risulta prevalente la fascia 41-50 (113 unità in più rispetto ai maschi della stessa fascia di età). Tra gli over 60, gli uomini sono circa il doppio delle donne, mentre nella fascia più giovane 31-40, le donne in più sono 32.

FASCE DI ETÀ



- età 31-40
- età 41-50
- età 51-60
- età >60



- età 31-40
- età 41-50
- età 51-60
- età >60

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

PERSONALE DIRIGENZIALE

Il **personale dirigenziale** (Area VII) corrisponde ad un totale, I e II fascia, di **27 unità** (pari al 2% circa del personale ISPRA).

I fascia: 5 unità

Direttore Generale



3 uomini Dirigenti I fascia

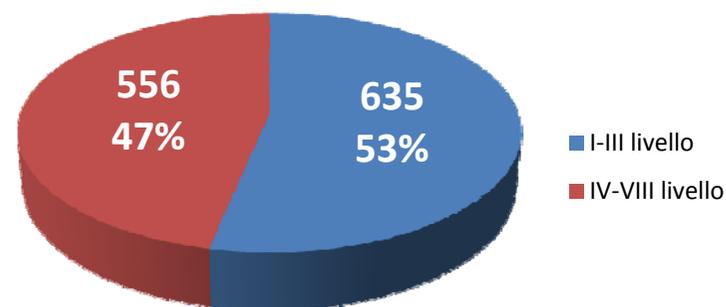


1 donna Dirigente I fascia



II fascia: 22 unità di cui 12 uomini e 10 donne.

PERSONALE NEI LIVELLI PROFESSIONALI EPR

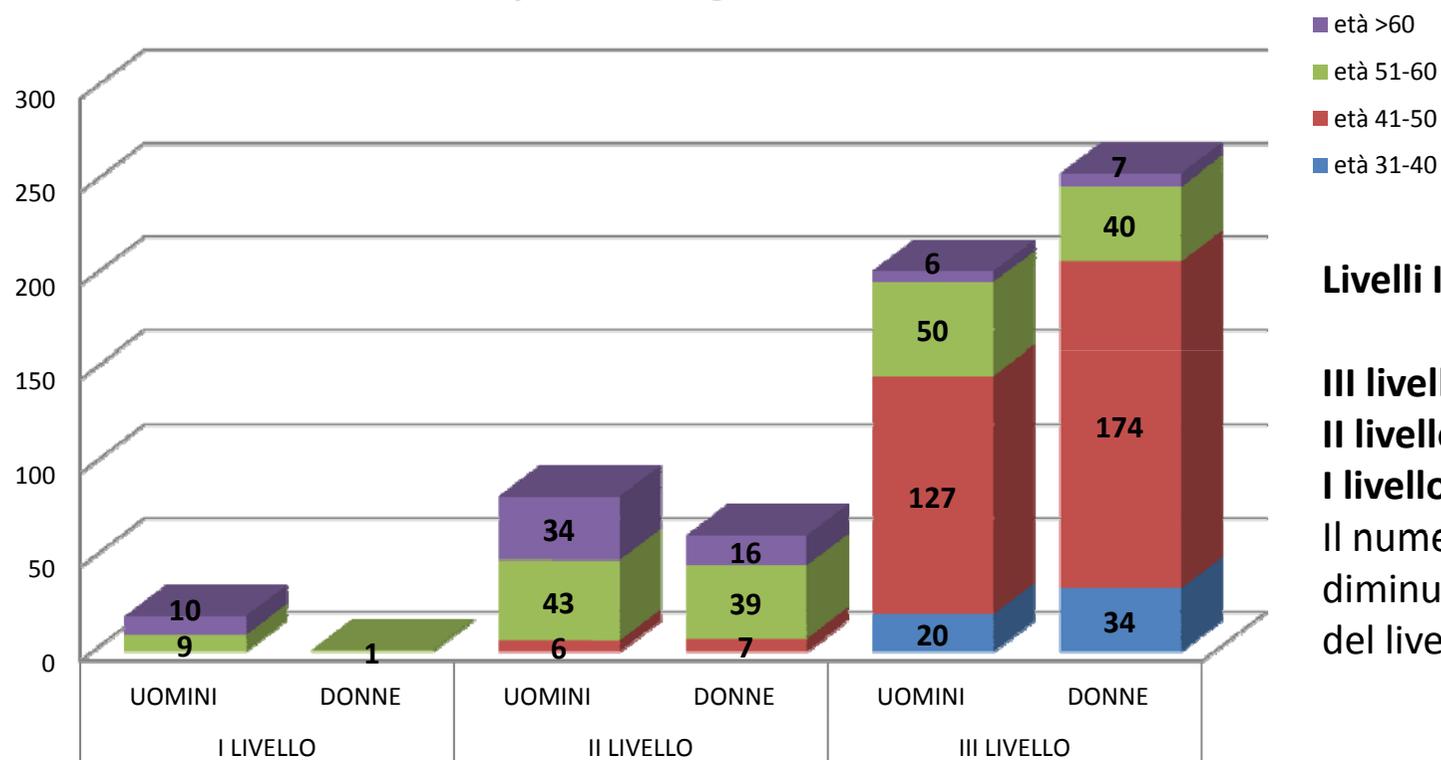


Livelli I-III: 53% del personale (635 unità)

Livelli IV-VIII: 47% del personale (556 unità)

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Personale dei livelli I-III per livello, genere e fascia di età



Livelli I-III: 313 U – 322 D

III livello: 466 (211 U - 255 D)

II livello: 149 (83 U - 66 D)

I livello: 20 (19 U - 1 D)

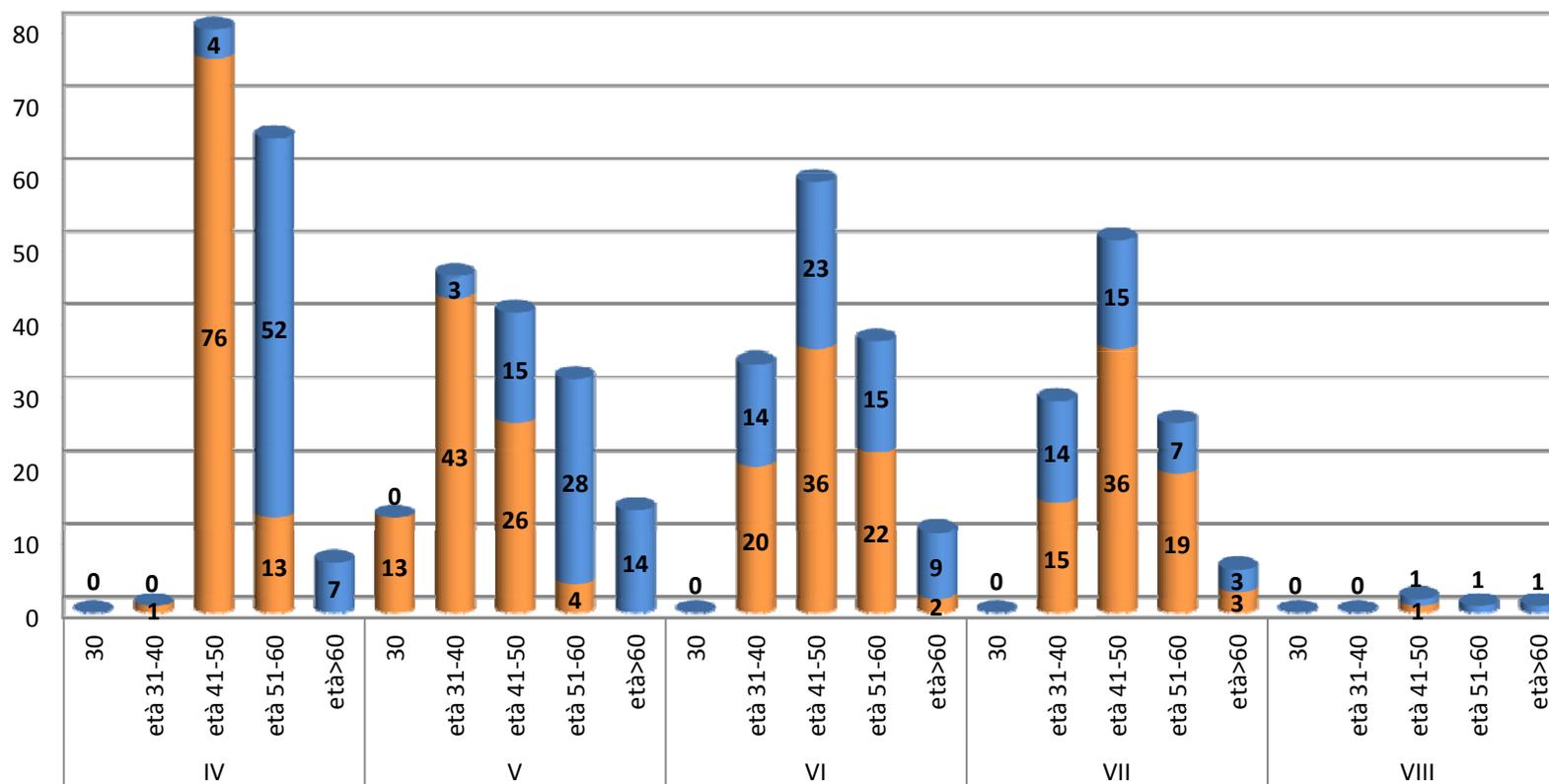
Il numero di donne diminuisce con l'aumentare del livello.

Nel complesso, la popolazione maschile I-III ha una anzianità anagrafica maggiore di quella delle donne. Gli uomini over 50 sono 152 a fronte di 103 donne e si collocano nei livelli I e II. La maggioranza delle donne si colloca al III livello e nella fascia di età 41-50 (ca. 50 unità in più degli uomini dello stesso livello).

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Personale dei livelli IV-VIII per livello, genere e fascia di età

■ DONNE ■ UOMINI



Livelli IV-VIII: 226 U - 330 D

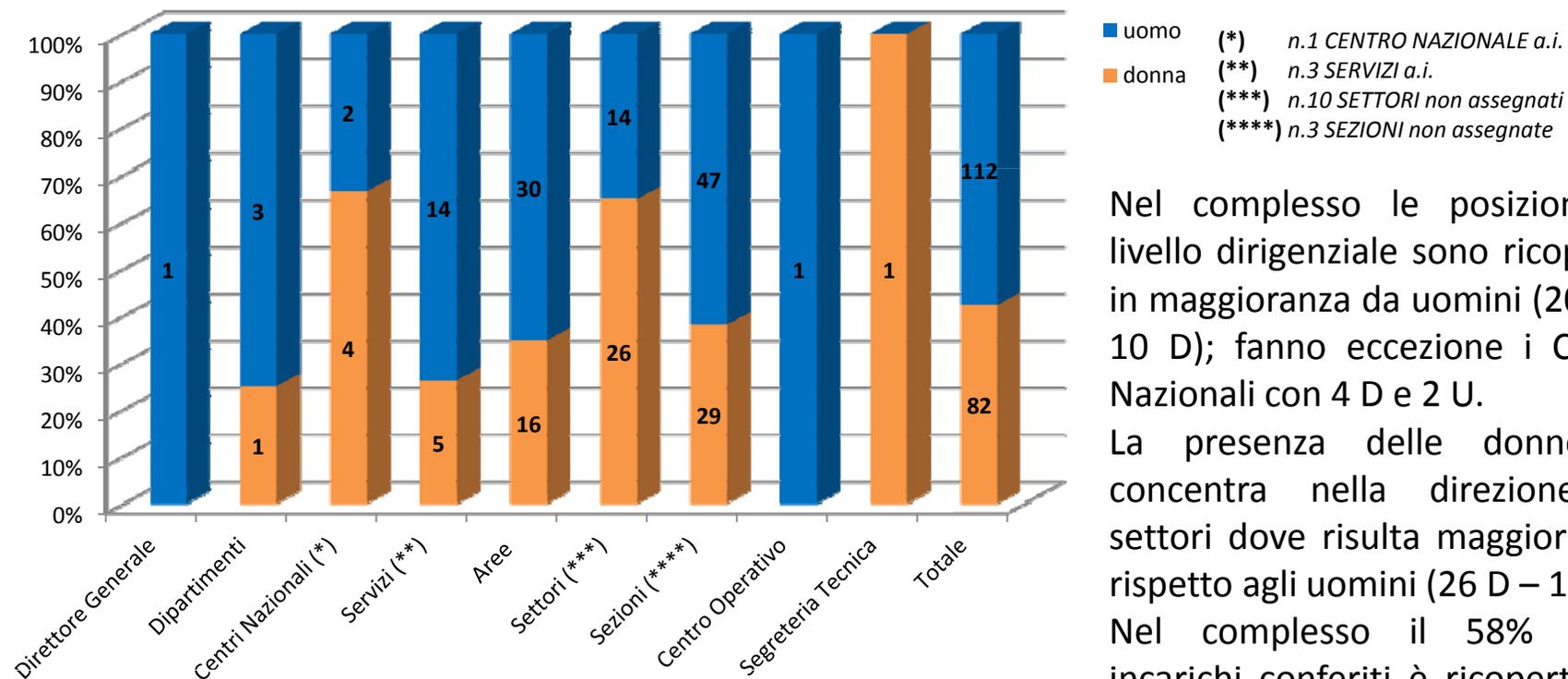
Donne: maggioranza con età tra 41 e 50 anni al quarto livello

Uomini: maggioranza al quarto livello ma con un'età tra 51 e 60 anni.

Al V livello prevalenza di donne under 50 e unico livello con dipendenti under 31, tutte donne.

INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

Distribuzione per genere al 31/12/2017
(Tot. n.194 incarichi conferiti su n.207 attribuibili)



Nel complesso le posizioni di livello dirigenziale sono ricoperte in maggioranza da uomini (20 U – 10 D); fanno eccezione i Centri Nazionali con 4 D e 2 U.

La presenza delle donne si concentra nella direzione di settori dove risulta maggioritaria rispetto agli uomini (26 D – 14 U). Nel complesso il 58% degli incarichi conferiti è ricoperto da uomini.

ALTRI DATI RACCOLTI

- CONCILIAZIONE VITA/LAVORO** → Fruizione part-time
Personale in telelavoro
Fruizione congedi maternità/paternità/parentali
Fruizione permessi/congedi per disabilità propria e per cura disabili
Beneficiari rimborsi asili nido
Beneficiari rimborsi centri estivi
- PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ** → Composizione di genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale
Fruizione della formazione
Differenziali retributivi di genere
- BENESSERE DEL PERSONALE** → Indagine di rilevazione del benessere organizzativo
Valutazione dello stress lavoro correlato
Valutazione dei rischi in ottica di genere
Relazione annuale Consigliere di Fiducia
-

L'AZIONE DEL CUG - BIENNIO 2016-2017

- FUNZIONE CONSULTIVA -

- **Parere sull'ipotesi di modifica del Regolamento sull'orario di lavoro**, corredato da una tabella analitica di raffronto tra vecchia e nuova versione del Regolamento.
- **Parere sulla procedura interna di affidamento degli incarichi di secondo livello**, applicata in occasione della ristrutturazione organizzativa dell'Istituto.

- FUNZIONE DI VERIFICA -

- Monitoraggio stato attuazione azioni previste nel **Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2018** per il biennio 2016-2017. Il PTAP ISPRA adottato con Disposizione 1750/DG del 30/11/2016 è articolato in quattro macroazioni “Conoscere” “Diffondere” “Conciliare” “Collaborare” per ciascuna delle quali sono stati definiti gli obiettivi e gli interventi associati, unitamente agli attori e alla tempistica di massima stimata.
 - **Relazione annuale sulla situazione del personale.**
-

L'AZIONE DEL CUG - BIENNIO 2016-2017

- FUNZIONE PROPOSITIVA -

Comunicazione e Promozione

- ✓ **Giornata Internazionale contro la Violenza sulle donne.** 25/11/2016 EVENTO *“Oltre le emozioni del momento verso la conoscenza tecnico-scientifica del fenomeno per l'individuazione di meccanismi di prevenzione”*, relazione tra violenza di genere e ambiente di lavoro con gli interventi di esperti e analisti del settore. 25/11/2017 Creazione sezione tematica sulla violenza di genere nel portale istituzionale di ISPRA.
 - ✓ **FORUM PA 2016.** Collaborazione all'organizzazione dell'evento *“I Comitati Unici di Garanzia: da adempimento a investimento. Il Forum dei CUG e il vantaggio di fare squadra”* (25/5/2016).
 - ✓ **RACE FOR THE CURE 2016.** Adesione alla 17^a edizione della manifestazione per la promozione della ricerca sui tumori al seno e partecipazione al video promozionale diffuso tramite il canale WEB TV dell'Istituto.
 - ✓ **Ideambiente.** Il CUG ha curato la redazione di un articolo dedicato al ruolo dei Comitati nel SNPA (pubblicato il 12/01/2017).
-

L'AZIONE DEL CUG - BIENNIO 2016-2017

- FUNZIONE PROPOSITIVA -

Comunicazione e Promozione

- ✓ Presentazione di una **proposta progettuale di ricerca** denominata WO.N.DE.R. *WOmen in Network DEveloping Research*, nell'ambito del programma HORIZON 2020 (definizione e attuazione di Piani di Parità di Genere nel settore della Ricerca 2016).
 - ✓ **Manifestazione di interesse** a partecipare ad un progetto del Dipartimento delle PP.OO. e dell'Università Roma Tre finalizzato a **promuovere lo studio delle materie scientifiche (discipline STEM) presso le studentesse** (inserimento di ISPRA in un Albo di enti disposti a collaborare con gli istituti scolastici per progettare attività di formazione, 2017)
 - ✓ **Manifestazione di interesse** a partecipare all'iniziativa del Dipartimento per le Pari Opportunità **per supportare la sperimentazione del lavoro agile nelle PP.AA.** ISPRA non è risultata tra gli enti selezionati. L'Amministrazione ha inteso dunque avviare autonomamente la sperimentazione di adozione dello *smart working* (2017)
-

L'AZIONE DEL CUG - BIENNIO 2016-2017

- FUNZIONE PROPOSITIVA -

Partecipazione a reti e network



FORUM NAZIONALE DEI CUG, rete dei CUG della Pubblica Amministrazione. Il CUG ISPRA, tramite i propri rappresentanti nelle Commissioni tematiche, ha contribuito alla stesura del **Regolamento di funzionamento del Forum**, alla elaborazione di un **format comune per la redazione della relazione annuale sulla situazione del personale**, alla **revisione delle Linee di indirizzo sul posizionamento del CUG nell'ambito dell'Amministrazione**, alla **raccolta delle azioni positive realizzate o progettate in materia di salute e sicurezza** dalle Amministrazioni aderenti al Forum, alla **revisione delle Linee Guida sul funzionamento dei CUG** (ndr Direttiva del 4/3/2011).



RETE CUG AMBIENTE, rete dei CUG del SNPA. La presidenza della Rete dei CUG Ambiente è assunta da ARPA Lombardia e la vicepresidenza da ISPRA. Il CUG ISPRA ha contribuito alla **revisione delle Linee di Indirizzo** e del **Regolamento di funzionamento della RETE**, alla redazione di un articolo sul CUG di ISPRA nell'ambito del Focus sui Comitati Unici di Garanzia pubblicato sulla **newsletter dell'SNPA "Ambiente Informa"** (2017).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Da una prima **analisi dei dati** è emerso che vi è un disallineamento tra la percentuale di donne presenti in Istituto e le **posizioni apicali** ricoperte dalle stesse. A questo si aggiunge che la popolazione femminile è **anagraficamente più giovane** del personale maschile. Sarebbe dunque opportuno individuare idonee misure di valorizzazione e incentivazione delle donne che lavorano in Istituto ai fini della progressione di carriera.

Tenuto conto che l'età media del personale è pari a 50 anni e tenuto conto del progressivo prolungamento della vita lavorativa, occorre prevedere **misure di invecchiamento attivo** (*age management*) come percorsi di affiancamento e *mentoring* del personale più giovane, azioni di tutela e promozione della salute....

1. L'**accesso alle informazioni** riguardanti il personale relativamente ai dati sulla composizione nonché alle azioni per il benessere lavorativo messe in campo dalle differenti strutture organizzative è fondamentale per delineare un quadro conoscitivo, individuare eventuali criticità e progettare misure e azioni positive.
2. E' importante che il **popolamento dei dati sia mantenuto e implementato** onde consentire elaborazioni più approfondite e studi tematici

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG ha potuto espletare le proprie funzioni propositive e di verifica mentre risulta ancora poco consultato per la formulazione di pareri sui temi di competenza.

Da evidenziare il ruolo determinante del Comitato nel portare a compimento l'azione positiva della individuazione delle consigliere di fiducia e dell'avvio del servizio di sportello ascolto, buona pratica apprezzata nell'ambito del Forum dei CUG della PA.
