ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente

Bilancio di genere ISPRA 2026

Dati e informazioni 2023-2025



DOCUMENTI TECNICI

2026

ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente

Bilancio di genere ISPRA 2026

Dati e informazioni 2023-2025

DOCUMENTI TECNICI
2026

ISPRA

BILANCIO DI GENERE 2026

(DATI E INFORMAZIONI 2023-2025)

Informazioni legali

L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), insieme alle 21 Agenzie Regionali (ARPA) e Provinciali (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 questa pubblicazione.

ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

Via Vitaliano Brancati, 48 – 00144 Roma

www.isprambiente.gov.it

ISPRA, Documenti Tecnici 2026

ISBN

978-88-448-0475-6

Riproduzione autorizzata citando la fonte

Coordinamento pubblicazione online:

ISPRA – Area Comunicazione

(Novembre 2026)

Coordinamento tecnico scientifico delle attività

Katia Carcone (ISPRA)

Autori (ISPRA)

Anna Albano, Chiara Aloisio, Paola Ascenzi, Barbara Bellomo, Simona Buscemi, Carlotta Canta, Katia Carcone, Fabio Cianflone, Simona Ciattoni, Mario Coccia, Serena D'Ambrogi, Giordana De Vendictis, Eugenio Maria Esposito, Chiara Falcioni, Marco Faticanti, Cristina Frizza, Enrico Iovino, Michele Lugeri, Lucia Marcucci, Roberta Mezi, Paola Moreschi, Stefania Nisio, Rossana Petralia, Elena Pirino, Roberta Proia, Elisa Raso, Rossella Salaris, Silvia Salviani, Nadia Sbreglia, Elisa Vaccaro e Alessia Zaninotto.

Ringraziamenti

La presente pubblicazione ISPRA è stata realizzata dal Gruppo di lavoro istituito con gli Ordini di Servizio del Direttore Generale ISPRA n.13 del 16 aprile 2026 e n. 14 del 22 aprile 2026.

Si ringraziano tutti gli Uffici ISPRA che hanno contribuito fornendo i dati da elaborare: Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale, Servizio gestione economica del personale, Servizio amministrazione e bilancio, Settore Coordinamento pianificazione e programmazione.

Sommario

1. PRESENTAZIONE 5
2. INTRODUZIONE 6
3. NOTA METODOLOGICA 9
4. DOCUMENTI STRATEGICO-GESTIONALI DI ISPRA 13
   - 4.1. L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale 13
   - 4.2. Organizzazione dell'Istituto 13
   - 4.3. Il Bilancio di genere nella programmazione strategico-gestionale di ISPRA 15
   - 4.4. Il Piano integrato di attività e organizzazione, il Bilancio di genere e il Gender Equality Plan 16
5. ANALISI DI GENERE 20
   - 5.1. Struttura del personale 20
   - 5.2. Distribuzione del personale nei diversi livelli professionali 38
   - 5.3. Progressione di carriera delle dipendenti ISPRA 51
   - 5.4 Le spese per attività tecnico-scientifiche 55
   - 5.5 Le spese per il trattamento economico accessorio del personale dipendente 61
   - 5.6 Le spese di missione 64
   - 5.7 Part-time, il telelavoro e lo Smart Working 72
   - 5.8 Le assenze del personale 79
   - 5.9 La formazione del personale 85
   - 5.10 L'equilibrio nella composizione nelle commissioni giudicatrici negli appalti pubblici 91
   - 5.11 Salute e sicurezza sul lavoro 93
6. SINTESI 99
7. CONCLUSIONI 102

ALLEGATO A: LE PARTECIPAZIONI ISPRA NELLE ATTIVITA'DELLE RETI TEMATICHE SNPA 104
   - A.1 Contesto di riferimento 104
   - A.2 Reti tematiche SNPA 104
   - A.3 Partecipazione ISPRA nelle Reti tematiche SNPA 107

BIBLIOGRAFIA 117

1. PRESENTAZIONE

Ogni istituzione si racconta attraverso ciò che realizza, ma anche attraverso le opportunità che rende possibili per le persone che ne fanno parte. Il Bilancio di genere nasce dalla volontà di guardare dentro questa relazione, interrogando le scelte, i percorsi e le condizioni attraverso cui le competenze diventano partecipazione, responsabilità e riconoscimento.

Con questa edizione, dedicata al triennio 2023–2025, ISPRA prosegue sul cammino di conoscenza e di consapevolezza che aveva avviato. Guardare alla distribuzione delle responsabilità, ai percorsi di carriera e alle condizioni di lavoro significa interrogarsi sulla capacità dell'organizzazione di riconoscere e valorizzare le capacità delle persone che ne fanno parte.

La parità di genere pone, in questo senso, una domanda essenziale: donne e uomini trovano le stesse possibilità di esprimere le proprie competenze, di crescere professionalmente e di indirizzare le decisioni?

Il Bilancio di genere ci invita ad assumere la prospettiva dell'equità con il rigore della conoscenza. I dati rendono visibili i progressi, portano alla luce le distanze ancora da colmare e aiutano a riconoscere dinamiche che uno sguardo d'insieme potrebbe lasciare in ombra. Leggerli significa accettare che i risultati raggiunti, di cui non possiamo che essere fieri, possano convivere con difficoltà ancora presenti e che proprio questa consapevolezza fornisca il passo da cui prende avvio l'azione successiva.

Il percorso compiuto lascia, e lancia al contempo, un mandato che guarda al futuro: fare della conoscenza acquisita la base da cui indirizzare le scelte, dando continuità alle pratiche che favoriscono la parità e intervenendo dove le opportunità rimangono diseguali.

È un impegno che richiede ascolto, collaborazione e disponibilità a interrogare anche consuetudini consolidate, affinché il valore delle persone possa trovare piena espressione nelle diverse stagioni della vita e del lavoro. E che sono onorato di prendere.

Desidero ringraziare il Gruppo di lavoro, il Comitato Unico di Garanzia e tutti gli uffici che hanno contribuito alla realizzazione di questa pubblicazione. Il loro lavoro rende disponibile un patrimonio di dati e di analisi, le cui riflessioni meritano di essere ascoltate ed utilizzate, poiché è indispensabile la sinergia tra chi conosce le criticità, chi può contribuire a comprenderle e chi ha la responsabilità di orientare le decisioni.

Intendo sostenere questo cammino nella convinzione che la qualità di un'istituzione si misuri anche dalla sua capacità di riconoscere le energie, le qualità e le risorse che la abitano e di creare le condizioni perché possano svilupparsi. Promuovere pari opportunità significa dare forza a quelle energie e, attraverso di esse, al contributo che ISPRA offre alla società: perché la costruzione di un futuro più equo e sostenibile passa anche dal modo in cui scegliamo, ogni giorno, di lavorare insieme.

Il Direttore Generale
Fabrizio Penna



2. INTRODUZIONE

A cura di Katia Carcone, Stefania Nisio, Nadia Sbreglia, Elisa Vaccaro, Elena Pirino, Enrico Iovino

L'adozione di politiche e pratiche centrate sul genere è un presupposto cardine per la promozione dell'uguaglianza, della giustizia sociale e dello sviluppo sostenibile. Questo assunto, valido a prescindere dal contesto, lo è in modo particolare per le Pubbliche Amministrazioni. La necessità di ricorrere ad un approccio basato sul genere deriva infatti dalla consapevolezza che uomini e donne hanno accesso al mondo del lavoro e opportunità di carriera ancora contraddistinti da profondi squilibri. Il Bilancio di genere (BdG) rappresenta dunque uno strumento cruciale per analizzare, valutare e monitorare l'efficacia e l'impatto delle politiche e degli investimenti finanziari delle istituzioni pubbliche sulla riduzione delle disuguaglianze, identificando gli aspetti di maggior criticità allo scopo di adottare misure concrete di inclusione ed equità. Il BdG accoglie questa prospettiva e la realizza in modo olistico, comprendendo molteplici aspetti, dalla programmazione, alla realizzazione e alla valutazione delle politiche attuate. Ciò significa non solo considerare il genere come una variabile fondamentale da tenere in conto nell'attuazione delle politiche, ma anche riconoscere l'urgenza di un cambio di paradigma culturale, sociale e organizzativo, affrontando le radici strutturali delle disuguaglianze di genere e promuovendo azioni concrete per il cambiamento. Un tale approccio sul versante dell'organizzazione contribuisce a favorire un ambiente di lavoro più equo e inclusivo e a massimizzare il potenziale di talento presente all'interno, e sul versante personale e sociale, promuove l'attivazione di riflessioni che concorrono a generare un cambiamento proattivo, con conseguenze positive che si propagano dal livello personale al livello collettivo.

La strada che ha portato all'adozione del BdG si inserisce nel più ampio percorso di riconoscimento dei diritti delle donne e di promozione dell'uguaglianza. Negli anni Settanta del secolo scorso, la spinta sempre più pressante per la rivendicazione di tali diritti trova un importante riconoscimento nell'azione delle Nazioni Unite, che nel 1975 iniziano a celebrare l'8 marzo come Giornata internazionale della donna e nel 1977 invitano gli Stati a istituire una giornata dedicata ai diritti delle donne e alla pace internazionale. Nel 1979 viene adottata la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW). Un'ulteriore tappa fondamentale è rappresentata dalla Conferenza mondiale sulle donne di Pechino[1], del 1995, la cui Piattaforma d'azione afferma la necessità di integrare la prospettiva di genere nelle politiche pubbliche e nelle decisioni relative all'allocazione delle risorse.

Sul versante nazionale, il principio di uguaglianza sancito dall'articolo 3 della Costituzione e quello della parità nel lavoro previsto dall'articolo 37 costituiscono i riferimenti fondamentali per la promozione della parità sostanziale. In questo quadro si collocano il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. n. 198/2006), la Direttiva del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche e il D.lgs. n. 150/2009, che richiama il bilancio di genere nell'ambito della Relazione annuale sulla performance, collegandolo alla rendicontazione dei risultati e dell'impiego delle risorse. Per il bilancio dello Stato, l'articolo 38-septies della legge 31 dicembre 2009, n. 196, introdotto dal decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90, ha previsto la sperimentazione del bilancio di genere per valutare il diverso impatto delle politiche di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito. Questi riferimenti contribuiscono a consolidare una lettura delle scelte pubbliche

[1] Durante la Conferenza di Pechino sono stati adottati diversi documenti chiave, tra cui la "Piattaforma d'Azione di Pechino". Questo documento rappresenta un programma che delinea strategie e azioni per promuovere l'uguaglianza di genere e affrontare questioni cruciali come la violenza contro le donne, l'accesso all'istruzione e alla salute riproduttiva, la partecipazione delle donne alla vita politica ed economica. La Piattaforma d'Azione di Pechino ha riconosciuto l'importanza di adottare un approccio di genere nel processo decisionale e nello sviluppo delle politiche.

attenta ai loro effetti sulla parità e alla necessità di rendere tale prospettiva parte integrante dei processi di programmazione e valutazione.

L'uguaglianza di genere è inoltre il quinto degli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che mira a raggiungere la parità di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze. Il Piano nazionale di ripresa e resilienza ha ulteriormente rafforzato l'attenzione su questo tema, individuando nella parità di genere una delle proprie priorità trasversali.

Il quadro normativo si è recentemente arricchito con il decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96, di attuazione della direttiva (UE) 2023/970, volto a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. Pur intervenendo successivamente al triennio oggetto di questa edizione, il provvedimento costituisce un riferimento importante per lo sviluppo dell'analisi di genere, richiamando l'attenzione sulla conoscibilità dei sistemi retributivi e sulla necessità di approfondire le componenti che concorrono a determinare le differenze economiche tra lavoratrici e lavoratori.

In questo panorama, il BdG svolge una funzione centrale sia dal punto di vista della rendicontazione sia da quello della programmazione: mentre restituisce un'istantanea della collocazione e della distribuzione di donne e uomini nei diversi ruoli dell'Amministrazione, della loro presenza nelle posizioni apicali e del ricorso agli strumenti di conciliazione vita-lavoro, contribuisce anche a individuare gli ambiti nei quali è necessario intervenire, orientando l'azione positiva dell'Amministrazione verso il superamento degli squilibri e delle barriere organizzative che possono perpetuarli.

La presente edizione del Bilancio di genere ISPRA, dedicata al triennio 2023–2025, prosegue il percorso avviato con le precedenti pubblicazioni e ne amplia gli ambiti di osservazione. La lettura su tre annualità consente di affiancare alla descrizione della situazione dell'Istituto l'esame della sua evoluzione nel tempo, offrendo ulteriori elementi per comprendere i cambiamenti e orientare gli interventi. L'introduzione di nuovi approfondimenti risponde alla volontà di rendere l'analisi sempre più efficace nel cogliere le diverse dimensioni attraverso le quali si realizzano le pari opportunità: l'accesso ai percorsi professionali e agli incarichi, il riconoscimento economico del lavoro e la tutela della salute e della sicurezza.

In questa prospettiva si colloca il nuovo capitolo sul trattamento economico accessorio del personale dipendente, la cui analisi permette di approfondire aspetti della retribuzione connessi alle attività svolte, alle responsabilità assunte e agli istituti previsti dalla contrattazione, integrando le informazioni relative all'inquadramento professionale. Tale approfondimento assume particolare rilevanza alla luce della nuova disciplina sulla trasparenza retributiva e contribuisce a comprendere come l'organizzazione del lavoro, l'attribuzione degli incarichi e i percorsi di carriera possano riflettersi sul riconoscimento economico.

Un ulteriore ampliamento riguarda la composizione di genere delle commissioni giudicatrici negli appalti pubblici. Considerare anche questo ambito, che costituisce occasione di esercizio e riconoscimento delle competenze professionali, contribuisce a rendere più completa la conoscenza della partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali dell'Istituto.

L'introduzione del capitolo sulla salute e sicurezza sul lavoro estende inoltre la prospettiva di genere alle condizioni nelle quali si svolgono le attività professionali, prendendo in esame l'organizzazione della sicurezza e l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali. La considerazione di questo ambito consentirà di progettare la sicurezza sulle reali esigenze delle persone, valorizzando il benessere organizzativo e offrendo tutele eque contro infortuni e malattie professionali anche in ottica di genere.

Il BdG ISPRA pertanto, nella convinzione che questa sia la strada giusta nel cammino che porta alla reale parità in Istituto, non vuole essere solo un adempimento teso a ottemperare a indicazioni e direttive nazionali ed europee oppure una semplice analisi di contesto volta a comprendere la distribuzione delle risorse, ma ha l'ambizione di proporsi come momento fondamentale di analisi sulle motivazioni delle diverse distribuzioni delle risorse, sulle modalità di applicazione della normativa e sulle dinamiche interne che si attivano, sia da punto di vista verticale che orizzontale. Lo scopo è attivare una riflessione trasparente sulle azioni e sugli interventi messi in atto, così da consolidare le buone pratiche orientate alla parità e, allo stesso tempo, rilevare eventuali ostacoli e meccanismi discriminatori, e operare per il loro superamento. A tal fine sono stati selezionati specifici indicatori di valutazione volti a misurare gli effetti delle scelte intraprese sulle donne e sugli uomini, rafforzando il raccordo tra conoscenza, programmazione e verifica dei risultati.

In conclusione, con il BdG ISPRA intende ribadire l'importanza che la promozione dell'uguaglianza di genere in ogni suo aspetto riveste sia per l'Istituto, sia per contribuire a costruire una società più equa, giusta e prospera per tutte e tutti.

3. NOTA METODOLOGICA

A cura di Anna Albano, Chiara Aloisio, Serena D'Ambrogi, Giordana De Vendictis, Eugenio Maria Esposito

Dopo le edizioni del BdG 2022 e 2023, confermando il percorso di adesione dell'Istituto agli strumenti di garanzia che assicurino la parità di genere, la Direzione Generale ha istituito[2] un nuovo Gruppo di Lavoro (GdL) per la predisposizione del terzo Bilancio di genere dell'ISPRA.

Il mandato assegnato al GdL è stato quello di elaborare un documento di analisi delle azioni dell'Ente in una prospettiva di genere, in stretta collaborazione con la stessa Direzione Generale e il Comitato Unico di Garanzia ISPRA.

Il GdL è così composto:

Katia Carcone (Coordinatrice del GdL) – Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale (AGP-GIU), Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

Chiara Aloisio – Dipartimento del personale e degli affari generali (AGP), Membro del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

Alessia Zaninotto - Servizio gestione economica del personale (AGP-ECO), Membro del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

Elisa Raso – Area per il raccordo delle attività tecniche con il SNPA (DG-TEC-SNPA), Membro del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

Barbara Bellomo - Area per il raccordo delle attività tecniche con il SNPA (DG-TEC-SNPA);

Giordana De Vendictis – Presidenza, Area per il coordinamento strategico e la valutazione della ricerca (PRES-CSV);

Eugenio Maria Esposito – Direzione Generale, Servizio per la gestione dei processi (DG-SGQ);

Anna Albano - Direzione Generale, Servizio per la gestione dei processi (DG-SGQ);

Paola Ascenzi – Servizio Gestione Economica del Personale (AGP-ECO);

Chiara Falcioni – Servizio Gestione Economica del Personale (AGP-ECO);

Lucia Marcucci – Servizio amministrazione e bilancio (AGP-BIL);

Paola Moreschi – Servizio Amministrazione e Bilancio (AGP-BIL);

Michele Lugeri – Servizio Amministrazione e Bilancio (AGP-BIL);

Carlotta Canta - Servizio Amministrazione e Bilancio (AGP-BIL);

Rossana Petralia - Servizio appalti e contratti pubblici (AGP-GAR);

Nadia Sbreglia - Direzione generale, Servizio per l'educazione e formazione ambientale e per il coordinamento tecnico delle attività di Direzione (DG-EFA)

[2] Ordine di servizio n 14/DG del 22.04.2026

Mario Coccia - Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale (AGP-GIU)

Roberta Mezi - Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale (AGP-GIU) Membro del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

Elisa Vaccaro - Direzione Generale (DG);

Elena Pirino - Direzione Generale (DG);

Simona Ciattoni - Direzione Generale, Struttura di Missione per l'Innovazione digitale e semplificazione (DG-IDS);

Fabio Cianflone - Direzione Generale, Sezione Prevenzione e protezione (DG-SIC);

Roberta Proia - Direzione Generale, Sezione Prevenzione e protezione (DG-SIC);

Simona Buscemi – Direzione Generale, Servizio per l'informazione, le statistiche ed il reporting sullo stato dell'ambiente (DG-STAT);

Cristina Frizza – Direzione Generale, Servizio per l'informazione, le statistiche ed il reporting sullo stato dell'ambiente (DG-STAT);

Serena D'Ambrogi – Dipartimento per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e per la conservazione della biodiversità, Servizio per la sostenibilità della pianificazione territoriale, per le aree protette e la tutela del paesaggio, della natura e dei servizi ecosistemici terrestri (BIO-SOST);

Marco Faticanti – Servizio per le valutazioni ambientali, integrate e strategiche, e per le relazioni tra ambiente e salute (VAL-ASI);

Stefania Nisio – Dipartimento per il Servizio Geologico d'Italia (GEO);

Rossella Salaris - Settore coordinamento, pianificazione e programmazione (DG-SPP);

Silvia Salviani[3] - Settore coordinamento, pianificazione e programmazione (DG-SPP);

Enrico Iovino[4] – Centro Nazionale dei rifiuti e dell'economia circolare (CN-RIF), Segretario del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il GdL, anche in questa edizione, ha confermato la scelta di adottare un approccio descrittivo della situazione di genere dell'Istituto attraverso una preliminare analisi di contesto focalizzata sulla composizione, suddivisa per genere, del personale ISPRA.

Tale analisi ha fornito un quadro delle principali caratteristiche di genere all'interno dei profili e dei percorsi di carriera, nonché di alcuni degli impegni economico-finanziari dell'Istituto ritenuti significativi ai fini del BdG. Per alcuni dati è stato inoltre possibile analizzare il *trend* nel corso degli anni.

Sono stati, quindi, individuati set di indicatori ritenuti significativi ai fini della rappresentazione dell'oggetto dell'analisi.

Il GdL ha concordato sulla necessità di dare un quadro d'insieme delle spese dell'Istituto basandosi principalmente sui dati resi disponibili dagli uffici del personale e dell'amministrazione e bilancio. Ha scelto, inoltre, di confermare l'analisi su altri aspetti potenzialmente interessanti e l'adesione a un nuovo approccio

[3] Non presente nell'elenco del personale del GdL, ha prestato il proprio contributo nel par. 5.4

[4] Non presente nell'elenco del personale del GdL, ha prestato il proprio contributo nel par. 2, 6 e nella collazione del documento

nell'analizzare le spese, includendo ulteriori dati e informazioni sul personale di natura non prettamente contabile; questi dati possono, tuttavia, avere ripercussioni di genere, anche indirette, sulle carriere e sulle retribuzioni del personale.

Confermata anche in questa edizione l'analisi, in un'ottica di genere, della partecipazione e dei ruoli di coordinamento nelle diverse reti tematiche SNPA relativamente agli anni 2023-2025. Il documento nel quale viene affrontato l'approfondimento così condotto, costituisce allegato al presente documento.

L'analisi dei dati, in linea con l'edizione precedente, include, quindi, una descrizione dettagliata della struttura del personale, con approfondimenti sul rapporto di femminilità per classi d'età e livello del personale di ricerca, amministrativo e tecnico, e sul rapporto di femminilità per classi del personale con ruolo dirigenziale e ruolo di coordinamento remunerato, così come quello relativo alla composizione degli organi statutari dell'Istituto.

Una sezione è dedicata all'analisi delle progressioni di carriera attraverso due indici: il *Glass Ceiling Index* (GCI), che misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera, e il *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI) che esprime la proporzione di donne inquadrate in un certo livello sulla proporzione di donne inquadrate nel livello superiore. Questi indicatori sono particolarmente significativi per verificare l'esistenza di blocchi o difficoltà di crescita professionale per le donne, consentendo di misurare la difficoltà di queste ultime a progredire nella carriera, ovvero misurare la cd. segregazione verticale.

Entrando in aspetti di maggior dettaglio, è stata svolta un'analisi sulle diverse tipologie di lavoro flessibile – come il *part-time*, il telelavoro e lo *Smart Working* – per valutare, in termini di genere, il diverso utilizzo di queste modalità lavorative, considerati i diversi bisogni ancora esistenti tra donne e uomini in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In tal senso, sono significativi anche i dati sulle missioni e le assenze del personale (malattie, ferie, permessi), anche queste spesso condizionati dalle dinamiche lavoro-famiglia.

Gli investimenti dell'Istituto sulla formazione del personale sono rappresentati attraverso un quadro delle spese, distinto per genere/livello/profilo.

Sempre nell'ottica di considerare anche quegli aspetti che, pur non incidendo direttamente sulla retribuzione, contribuiscono alla costruzione della carriera, si riportano, anche in questa edizione, i dati riguardanti la designazione dei responsabili dei progetti delle attività tecnico-scientifiche. Tali dati evidenziano, in termini di genere, le scelte dell'Istituto sulla attribuzione della responsabilità scientifica di quelle attività che, più di altre, consentono un accrescimento scientifico e una maggiore visibilità nel mondo della ricerca.

In questa edizione è stato introdotto un nuovo paragrafo (par. 5.5.1) dedicato alle "Spese per il trattamento economico accessorio del personale dipendente" incentrato sull'analisi dei dati relativi alla componente accessoria del trattamento economico, nella quale confluiscono diverse forme di remunerazione collegate alle caratteristiche dell'attività svolta, alle responsabilità assunte, alla valutazione della prestazione e ad altri istituti previsti dalla contrattazione nazionale e integrativa.

Oggetto di analisi è stata la realizzazione delle c.d. "azioni positive" programmate dall'Istituto, volte a promuovere le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Infine, in questa edizione, sono state introdotte due nuove tematiche: un'analisi finalizzata a valutare l'impatto di genere nella composizione delle commissioni giudicatrici nominate per le procedure di appalto

“sopra soglia” gestite dall’Istituto (par. 5.10) ed un approfondimento sull’analisi di genere in tema di salute e sicurezza sul lavoro (par. 5.11).

4. DOCUMENTI STRATEGICO-GESTIONALI DI ISPRA

4.1. L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

A cura di Anna Albano, Chiara Aloisio, Giordana De Vendictis, Eugenio Maria Esposito

L'ISPRA è un ente pubblico di ricerca, istituito dall'articolo 28 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. n. 133/2008, nato dalla fusione di tre enti, APAT, ICRAM e INFS; l'Ente è dotato di autonomia tecnico-scientifica, di ricerca, organizzativa, finanziaria, gestionale, patrimoniale e contabile ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (di seguito MASE).

L'ISPRA esercita funzioni tecniche e scientifiche per la più efficace pianificazione e attuazione delle politiche di sostenibilità ambientale, sia a supporto del Ministero vigilante, sia in via diretta tramite attività di ricerca, attività conoscitiva, di controllo, monitoraggio e valutazione, attività di consulenza strategica, assistenza tecnica e scientifica, nonché di informazione, divulgazione, educazione e formazione, anche post-universitaria, con riferimento alla tutela delle acque, alla difesa dell'ambiente atmosferico, del suolo, del sottosuolo, della biodiversità marina e terrestre e delle rispettive colture.

L'ISPRA, inoltre, assicura la raccolta sistematica, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati e delle informazioni ambientali, anche attraverso la gestione del Sistema Informativo Nazionale per l'Ambiente e il raccordo con la rete informativa ambientale europea, nonché le attività per gli obblighi di reporting ambientale derivanti anche da obblighi sovranazionali.

Nell'ambito delle proprie funzioni di informazione e comunicazione, l'ISPRA assicura il rapporto con cittadini e utenti anche attraverso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), quale punto di raccordo tra l'Istituto e l'utenza esterna, favorendo l'accesso alle informazioni e ai servizi e contribuendo alla rilevazione dei bisogni informativi dell'utenza.

Nel 2016, l'approvazione della L. n. 132/2016 di istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) ha profondamente modificato i compiti dell'ISPRA. Entrata in vigore il 14 gennaio 2017, la legge costituisce l'approdo di un percorso che, in oltre vent'anni, si è evoluto dall'istituzione dell'Agenzia nazionale e delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente fino a prevedere in capo all'ISPRA funzioni di indirizzo e di coordinamento tecnico del Sistema finalizzate a rendere omogenee, sull'intero territorio nazionale, le azioni conoscitive e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione a tutela della salute pubblica.

La rete tecnica del SNPA, attraverso l'incontro tecnico-istituzionale tra l'ISPRA, ente di supporto dell'Amministrazione centrale, e le Agenzie, enti strumentali delle Regioni e delle Province autonome, concorre in tal modo al perseguimento degli obiettivi di tutela dell'ambiente, dello sviluppo sostenibile, della riduzione del consumo di suolo, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali e della piena realizzazione del principio «chi inquina paga».

4.2. Organizzazione dell'Istituto

A cura di Paola Ascenzi, Simona Buscemi, Chiara Falcioni, Cristina Frizza, Marco Faticanti

Al fine di comprendere appieno il contesto organizzativo dell'analisi che si sta effettuando non può prescindersi da una sintetica disamina sulla organizzazione interna dell'Istituto, definita dal Regolamento di Organizzazione approvato a dicembre 2015 e ss.mm.ii. ed entrato in vigore il 1° gennaio 2017.

In sintesi, ISPRA è articolato in modo da assicurare sia la separazione sia la complementarità tra le attività di ricerca e la consulenza tecnico/scientifica, oltre che amministrativa.

L'Ente si articola in una Presidenza e una Direzione Generale, quattro Dipartimenti, Centri Nazionali e Servizi.

La Direzione Generale, insieme ai 4 Dipartimenti e ai 4 Centri Nazionali costituiscono i 9 Centri di Responsabilità Amministrativa dell'Istituto.

Unità	**Acronimo**
Direzione Generale	DG
Dipartimento del personale e degli affari generali	AGP
Dipartimento per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e per la conservazione della biodiversità	BIO
Dipartimento per il Servizio Geologico d'Italia	GEO
Dipartimento per la valutazione, i controlli e la sostenibilità ambientale	VAL
Centro nazionale per le crisi, le emergenze ambientali e il danno	CN-CRE
Centro nazionale della rete nazionale dei laboratori	CN-LAB
Centro nazionale per il ciclo dei rifiuti	CN-RIF
Centro nazionale per la caratterizzazione ambientale e la protezione della fascia costiera, la climatologia marina e l'oceanografia operativa	CN-COS

Mentre i Dipartimenti (in numero di 4) sono strutture di livello dirigenziale generale, i Servizi (in numero di 20) ed i Centri Nazionali (in numero di 4) sono strutture di livello dirigenziale non generale.

Ulteriore articolazione organizzativa è quella in Aree tecnologiche e di ricerca, Strutture di missione, Sezioni, Settori affidati alla responsabilità del personale non dirigenziale, ai sensi del Regolamento di organizzazione vigente[5].

Tra gli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Istituto si annovera il Consiglio di Amministrazione che svolge funzioni di indirizzo e di programmazione delle attività dell'Istituto e di monitoraggio e verifica sulla loro esecuzione, assicurando prioritariamente l'attuazione delle direttive generali del Ministro vigilante e il Consiglio Scientifico che formula suggerimenti e proposte per la predisposizione del Piano triennale delle attività e definisce strumenti e modalità per la valutazione dell'attività scientifica dell'Ente.

[5] Sul punto si rimanda al testo consolidato della deliberazione n. 37/CA del 14/12/2015 (Regolamento di organizzazione delle strutture di livello dirigenziale non generale e non dirigenziali dell'ISPRA) aggiornato alla deliberazione n. 47/CA del 24/07/2019 di cui al seguente link:
https://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici/uffici

4.3. Il Bilancio di genere nella programmazione strategico-gestionale di ISPRA

A cura di Anna Albano, Eugenio Maria Esposito, Giordana De Vendictis e Chiara Aloisio

Nel quadro normativo di riferimento nazionale e internazionale, con la Direttiva del 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione Pubblica si auspica l'individuazione di misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, attraverso la redazione di bilanci di genere; successivamente il D. lgs. n. 150/2009 dichiara espressamente che nella Relazione della performance venga consuntivato il Bdg realizzato.

L'applicazione della norma rimane sostanzialmente sospesa nel corso degli anni e rilanciata con il D.P.C.M. del 16 giugno 2017, che rafforza la validità del Bdg quale strumento per la valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, tramite una maggiore trasparenza della destinazione delle risorse e attraverso un'analisi degli effetti delle suddette politiche in base al genere; esso dispone, inoltre, in via sperimentale, la sua redazione con riferimento al conto del bilancio dello Stato con coinvolgimento dei singoli Centri di Responsabilità delle amministrazioni centrali.

L'importanza di una lettura "di genere" del bilancio è stata ribadita e rafforzata con il D. lgs. n. 116/2018 correttivo al D. lgs. n. 90/2016 relativo al completamento della riforma del bilancio dello Stato. In tale sede, infatti, è stata ribadita la necessità che il bilancio di genere sia utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere nelle politiche pubbliche.

Dando seguito a quanto disposto dal D. lgs. n. 150/2009, nella redazione dei propri documenti di programmazione e di rendicontazione, l'ISPRA ha integrato elementi di analisi di genere:

- in programmazione, rappresentando in maniera sintetica la composizione per genere del personale in servizio, e identificando specifici obiettivi individuali in capo al Direttore Generale e a figure di livello dirigenziale per la realizzazione di misure contenute nel Piano Triennale per le Azioni Positive (PTAP).

- in fase di consuntivazione ha, invece, redatto una sezione specifica rivolta alle pari opportunità e al Bdg, senza però analizzare gli aspetti propri del bilancio, ma piuttosto rendicontando le azioni, proposte dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) e recepite dall'Amministrazione, in materia di pari opportunità.

Sebbene non vi siano indicazioni specifiche in tema di pari opportunità nell'ulteriore norma che regola la produzione di documenti di programmazione strategica dell'ISPRA[6], l'Istituto ha ritenuto necessario il presidio di tale tematica all'interno del proprio Piano Integrato di Organizzazione e Attività (PIAO).

Difatti, nella Linea Prioritaria XV – "Efficientamento dell'Istituto", che comprende anche tutte le attività relative alle politiche del personale, il capoverso di cui alla lettera d) prevede espressamente di "*Garantire il presidio delle azioni atte a favorire le politiche delle Pari Opportunità, della prevenzione dei fenomeni corruttivi e del potenziamento della trasparenza*". Tale previsione costituisce l'aggancio strategico alla

[6] ovvero il D. lgs. n. 218/2016 che impone la redazione per gli Enti di Ricerca del Piano Triennale delle Attività (di seguito PTA).

successiva articolazione operativa, finalizzata – in conformità a quanto previsto dalla normativa – a realizzare l'integrazione tra il Piano della performance e il Piano Triennale delle Azioni Positive.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) introdotto dal D.L. n. 80/2021 e disciplinato dal D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, costituisce il documento unico di programmazione strategico-gestionale dell'Istituto. In tale contesto, il PIAO individua uno specifico paragrafo dedicato agli "*obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere*"[7], nel cui ambito si inserisce il percorso di integrazione tra il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) e il Gender Equality Plan (GEP) che, pur presentando ambiti di intervento parzialmente differenti, perseguono finalità convergenti e complementari.

L'attuazione di tale integrazione trova concreta declinazione nell'Allegato A del PIAO 2025-2027, che individua cinque aree di intervento, tra cui "Pari opportunità" e "Contrasto alle discriminazioni e alla violenza". Uno degli obiettivi specifici afferenti alla prima area mira ad "avvalersi del CUG quale strumento di innovazione organizzativa per accrescere l'efficienza dell'organizzazione attraverso l'affermazione massima dei principi di pari opportunità, benessere lavorativo e lotta alle discriminazioni".

In tale ottica, l'Istituto prosegue il percorso di consolidamento delle politiche di pari opportunità e di parità di genere, valorizzando il benessere lavorativo e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze. In una prospettiva di progressivo ampliamento dell'analisi, la dimensione di genere potrà essere estesa, ove pertinente, anche ai destinatari delle attività e dei servizi dell'Istituto. A tal fine, il presente Bdg può rappresentare un primo passo verso l'individuazione dei dati da acquisire e degli eventuali indicatori da sviluppare, in vista dei successivi cicli di programmazione e rendicontazione.

Definito quindi il contesto normativo nazionale ed europeo nel quale si colloca il Bdg, nonché gli strumenti di programmazione strategico-operativa e i documenti di rendicontazione dell'Istituto perché si potessero accogliere gli elementi di "gender equity", con il terzo Bdg ISPRA si intende, quindi, non solo assicurare a tali aspetti la maggiore rilevanza richiesta, ma soprattutto mettere a sistema – nell'ottica dell'efficace programmazione integrata – anche la rappresentazione dell'Istituto che il CUG realizza ai sensi della Direttiva n. 2/2019[8] nella sua Relazione annuale.

Prendendo le mosse dalla Relazione del CUG del maggio 2025, con il Bdg, l'ISPRA approfondisce quindi gli elementi già articolati, ne sviluppa ulteriori, traducendo spunti di analisi e riflessione in "azioni positive" da adottare e integrare nella programmazione anche operativa dell'Istituto con le modalità già adottate nel PIAO dell'esercizio 2025-2027, ponendosi allo stesso tempo quale strumento di rendicontazione e di indirizzo.

4.4. Il Piano integrato di attività e organizzazione, il Bilancio di genere e il Gender Equality Plan

A cura di Katia Carcone, Stefania Nisio, Nadia Sbreglia, Elisa Vaccaro e Elena Pirino

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 con l'art. 1, comma 1, lettera f ha stabilito che "ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo

[7] Art. 3 del D. M. n. 132 del 30 giugno 2022, recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. Consultabile al seguente link: piao_2025-2027.pdf , pag.83 e ss.

[8] 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".

30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni [...] f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive*)*". Al decreto in parola segue il DM 24 giugno 2022, di concerto tra il Ministero per la Pubblica Amministrazione ed il Ministro dell'economia e delle finanze, recante il regolamento con il quale viene definito nel dettaglio il contenuto del PIAO e lo schema-tipo di Piano per le Amministrazioni pubbliche, con la guida per la sua compilazione[9]. Fermo restando quanto richiamato in premessa, per quel che concerne le attività del 2022 si è provveduto a dare seguito alle azioni stabilite nel PTAP 2020-2022.

Infatti, con Deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 7/CA del 19/04/2022, l'ISPRA ha adottato il " Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024" (PIAO)", all'interno del quale è stato incluso, per effetto di quanto disposto dall'art. 6 del D.L. n.80/2021, convertito in L. n. 112/2021, il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2022 – 2024. Questo è stato adottato dall'Istituto su proposta del CUG con Disposizione n. 3200/DG del 17 febbraio 2021, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"[10].

Il Piano, di durata triennale, individua le c.d. "azioni positive" volte alla rimozione di quegli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro fra uomini e donne e dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro fortemente volute dal legislatore e cristallizzate nell'art. 42 del decreto in parola[11].

Al Codice delle pari opportunità, fa eco la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 la quale, inoltre, è stabilito che possano essere contenute nel PTAP, azioni di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavoro.

L'obiettivo primario del PTAP è, quindi, 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

[9] Il combinato disposto viene recepito dall'ISPRA che, nell'adottare il successivo PIAO, giusta Delibera 29/CA del 30 gennaio 2023, come modificata con delibera 39/CA del 26 aprile 2023 assorbe direttamente nell'allegato 1 le Azioni di cui al PTAP-GEP.

[10] "(..) le amministrazioni dello Stato, (..), predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne".

[11] (1) Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. (2) Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

privata e promuovere, all'interno dell'amministrazione, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

L'originaria formulazione del documento, ribadendo l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze in ambito lavorativo, viene strutturata in cinque c.d. "Aree di intervento" considerate cogenti[12]: pari opportunità; comunicazione e trasparenza; conciliazione dei tempi vita-lavoro; contrasto alle discriminazioni e alla violenza; valorizzazione del benessere. Per ciascuna di queste aree sono state quindi individuate, unitamente alle specifiche azioni da realizzare, anche le rispettive Unità organizzative competenti nelle diverse materie, tempi e indicatori di misurazione per ciascuna azione.

Il PTAP è stato ulteriormente integrato con le azioni del GEP, *Gender Equality Plan,* un piano strategico volto a identificare distorsioni e diseguaglianze di genere, implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze, definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori e nato allo scopo di rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Infatti, nell'ambito del programma quadro per la ricerca e l'innovazione 2021-2027, "Horizon Europe", La Commissione Europea ha disposto che, ai fini dell'accesso ai finanziamenti del progetto in parola, tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore siano tenuti ad adottare un "Gender Equality Plan" (GEP). A partire dalle indicazioni della Commissione Europea il piano prevede cinque aree minime prioritarie di intervento[13] e, per ciascuna di esse, oltre alla definizione di misure specifiche, la declinazione di specifiche azioni.

In questo ambito l'ISPRA, pur riconoscendo la distinzione tra il PTAP e il GEP, ha ritenuto di poter integrare funzionalmente le "azioni" previste dai due Piani. Tale scelta risponde alle peculiarità del GEP, la cui efficacia richiede che le misure previste siano inserite nel ciclo di programmazione delle attività dell'Istituto e soprattutto coordinate con gli altri strumenti previsti dall'ordinamento a protezione dell'uguaglianza di genere. L'obiettivo è, infatti, *"perseguire il massimo coordinamento delle stesse e dunque disegnare un più efficiente processo operativo"*.

Tenuto conto di quanto appena esposto, nell'Allegato 1 del PIAO per gli anni 2022/2024 sono dunque rappresentate tutte le Azioni, in un unico ciclo integrato di pianificazione e programmazione, rispetto al quale è stata attribuita una formale assegnazione degli obiettivi operativi alle strutture dell'Istituto, oltre che ai singoli Dirigenti. Detti obiettivi, articolati su un orizzonte temporale triennale con target definiti per ogni annualità, sono corredati da specifici indicatori utili alla misurazione. La programmazione così proposta, si ribadisce nuovamente, risulta essere pienamente in linea rispetto al quadro normativo successivamente delineatosi in esito all'approvazione del DPR n. 81 del 24 giugno 2022 recante "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*"che, come citato in premessa, individua i Piani assorbiti dal PIAO, tra cui lo stesso Piano delle Azioni Positive.

Il monitoraggio dello stato di attuazione delle Azioni positive è stato altresì effettuato nell'ambito della Relazione sulla Situazione del Personale effettuata dal CUG di cui alla Direttiva 2/2019 del Dipartimento della

[12] Le stesse aree di intervento proposte nei successivi Piani Integrati di Attività e Organizzazione.

[13] Le aree di intervento sono: 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione; 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; 5) contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali.

Funzione Pubblica[14]. Nella relazione, infatti, al monitoraggio viene dedicata la Sezione 3 rubricata Parità/Pari opportunità che, nel punto 3. a) si concentra precipuamente sul Piano Triennale Azioni Positive[15].

Dunque, in sintesi, le Azioni positive previste sono state realizzate in buona misura per ciascuna Area di intervento individuata, con attività che hanno coinvolto diverse unità dell'Istituto e che, in linea generale, non hanno richiesto finanziamenti *ad hoc*. Inoltre, il monitoraggio delle azioni contenute nel PTAP 2022-2024 restituisce che, complessivamente, sono stati conseguiti gli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere previsti dal PIAO 2022-2024.

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

[14] Con l'entrata in vigore della Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ogni anno il CUG predispone entro il 30 marzo una relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni e contenente una apposita sezione sulla attuazione del "Piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro" (art. 48, d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ") e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.

[15] Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla lettura integrale della relazione:
https://www.isprambiente.gov.it/files2023/ispra/cug/relazione-sulla-situazione-del-personale-ispra_2022.pdf

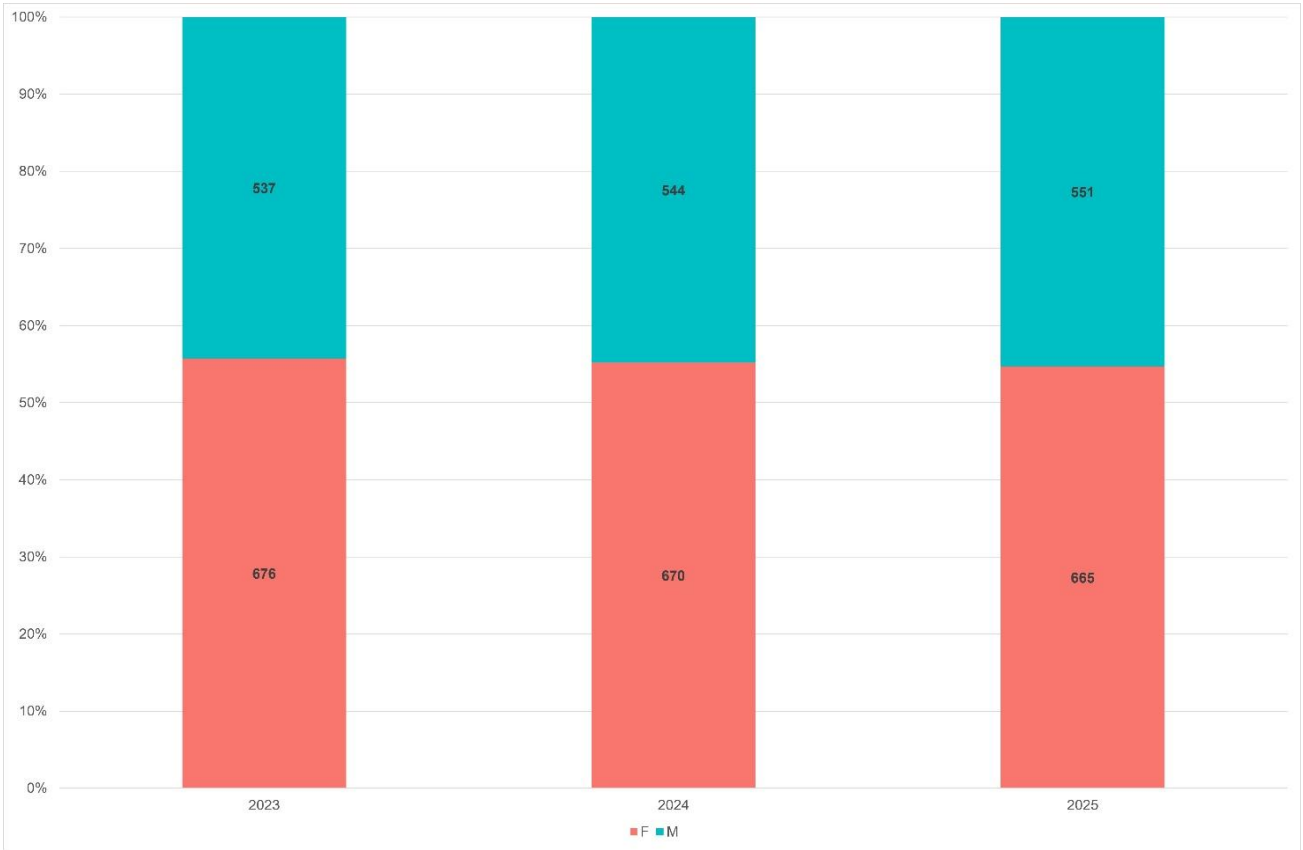
5. ANALISI DI GENERE

5.1. Struttura del personale

A cura di Paola Ascenzi, Simona Buscemi, Chiara Falcioni, Marco Faticanti e Cristina Frizza

Nel triennio di riferimento del presente Bilancio di Genere (2023-2025), la consistenza complessiva del personale dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) – comprensivo di ricercatrici/tori, tecnologhe/gi, personale tecnico-amministrativo, dirigenti di I e II fascia e Direttore Generale – mostra una progressiva crescita, mantenendo al contempo una netta prevalenza della componente femminile rispetto a quella maschile. Analizzando l'evoluzione della distribuzione di genere nel corso del triennio, si osserva che al 31 dicembre 2023 la forza lavoro di ISPRA contava 1.213 dipendenti, caratterizzata da una netta prevalenza femminile con 676 donne (pari al 55,7% del personale) a fronte di 537 uomini (44,3%). L'anno successivo, al 31 dicembre 2024, l'organico complessivo è salito a 1.214 unità, registrando tuttavia una lieve contrazione della componente femminile, scesa a 670 lavoratrici (pari al 55,2%), e un parallelo incremento di quella maschile, che ha raggiunto i 544 addetti (44,8%). Questa tendenza si è consolidata infine al 31 dicembre 2025 quando, a fronte di un totale di 1.216 dipendenti, la quota delle donne si è attestata a 665 unità (pari al 54,7% del personale), mentre la presenza degli uomini è salita a 551 unità, raggiungendo il 45,3% dell'organico complessivo (Figura 5.1.1).

Figura 5.1.1 – Distribuzione percentuale del personale dipendente di Ispra per genere. Anni 2023-2025



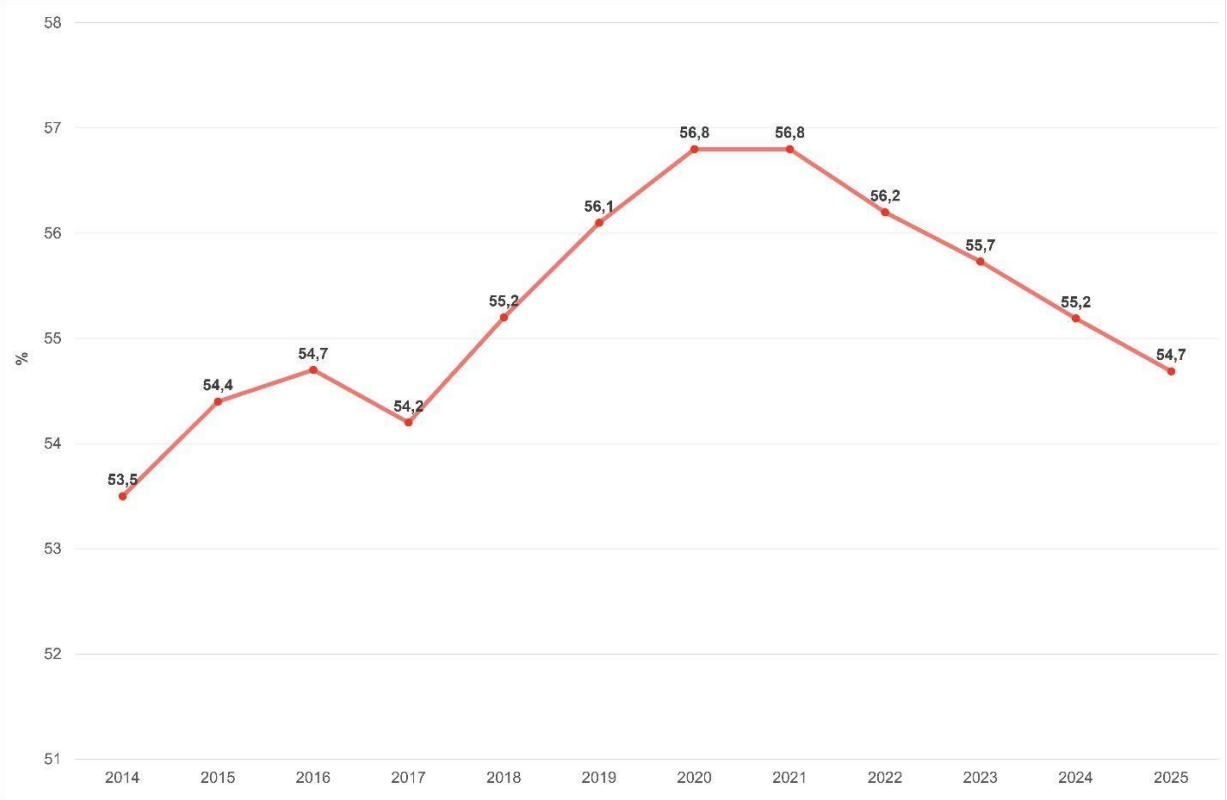
Fonte dei dati: ISPRA

Questo andamento triennale si colloca in continuità con il dato storico del 31 dicembre 2022, che registrava 1.193 unità totali (670 donne, pari al 56,2%, e 523 uomini, pari al 43,8%). Si osserva tuttavia come, a fronte di un incremento netto del personale in termini assoluti (+23 unità nel triennio rispetto al 2022), la

percentuale di presenza femminile sia andata incontro a una graduale e costante contrazione, passando dal 56,2% del 2022 al 54,7% del 2025.

Nell'arco degli ultimi 11 anni (periodo compreso tra il 2014 e il 2025), la presenza femminile all'interno dell'Ente ha registrato una crescita complessiva di 1,2 punti percentuali, passando dal 53,5% del 2014 al 54,7% del 2025. Tuttavia, l'analisi disaggregata del trend mostra che l'andamento non è stato lineare. Dopo aver toccato il proprio apice storico nel biennio 2020-2021 (con il picco del 56,8% registrato nel 2020), la componente femminile ha avviato una fase di flessione graduale ma costante. Questo decremento si è manifestato in modo chiaro nel corso del triennio analizzato, con una perdita complessiva di poco più di un punto percentuale tra il 2023 (55,7%) e il 2025 (54,7%) (Figura 5.1.2).

Figura 5.1.2 - Andamento in valori percentuali della presenza di donne tra il personale dipendente dell'Ente. Anni 2014-2025



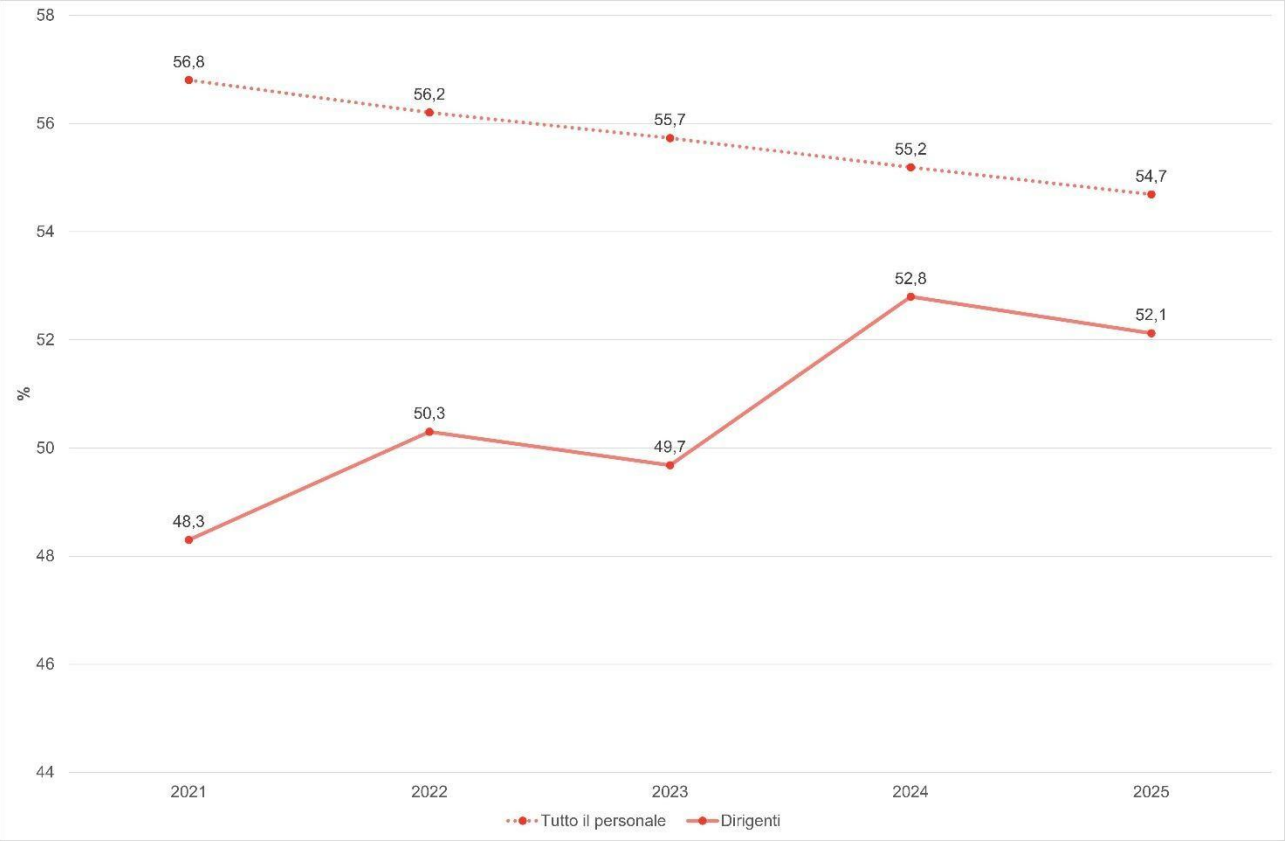
Fonte dei dati: ISPRA

Confrontando nel quinquennio 2021-2025 l'andamento della quota di personale femminile complessivo con la presenza delle donne nei ruoli di coordinamento e dirigenza, si evidenzia una dinamica di segno opposto (figura 5.1.3):

- Contrazione della presenza femminile complessiva: dopo aver toccato il proprio apice storico nel biennio 2020-2021 (con il picco del 56,8% registrato già nel 2020), la percentuale complessiva di donne nell'Ente ha avviato una fase di flessione graduale e costante, scendendo al 55,7% nel 2023 e attestandosi infine al 54,7% nel 2025 (-2,1 punti percentuali rispetto al picco del 2020 e 2021).
- Recupero della presenza femminile nei ruoli apicali: al contrario, la quota di donne in posizioni dirigenziali e di coordinamento ha mostrato una tendenza al recupero; partendo dal 48,3% registrato nel 2021, è risalita progressivamente nel corso del quinquennio fino a raggiungere il 52,1% nel 2025, con un incremento di 3,8 punti percentuali.

Questo andamento contrapposto evidenzia che, a fronte di una leggera diminuzione della base occupazionale femminile complessiva nell'Ente, si è registrato un consolidamento della presenza di donne nelle posizioni di responsabilità.

Figura 5.1.3 - Andamento negli ultimi 5 anni (2021-2025) della percentuale di donne tra il personale dipendente dell'Ente e della percentuale di donne con incarichi di coordinamento.



Fonte dei dati: ISPRA

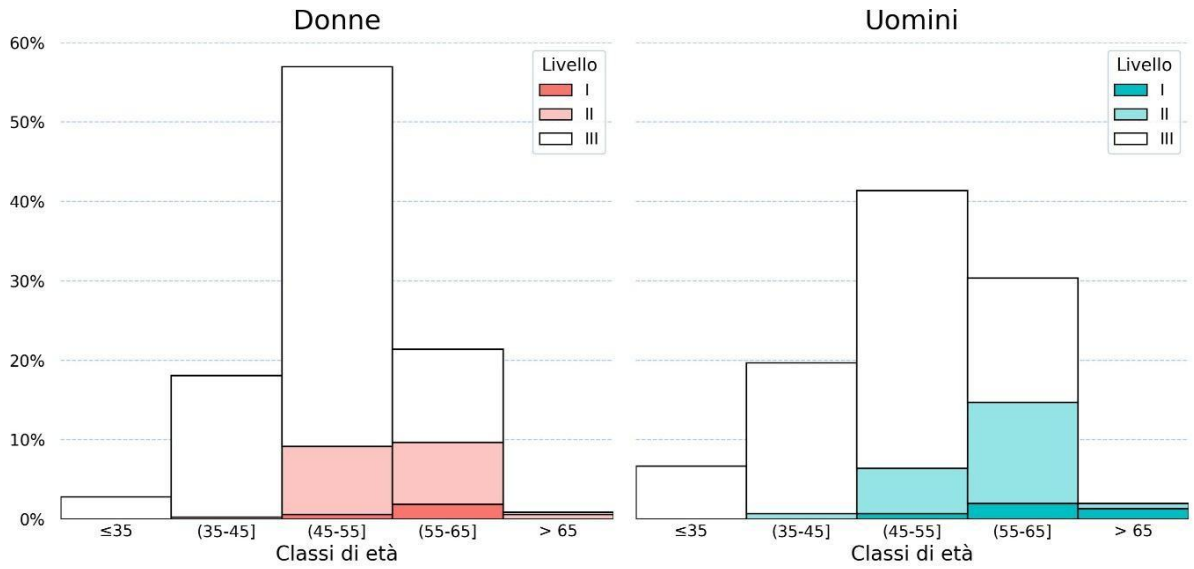
Sotto il profilo demografico, l'analisi dell'età media del personale ISPRA nel triennio 2023-2025 rivela un progressivo e costante invecchiamento della struttura, caratterizzato da dinamiche di genere asimmetriche. Nel 2023, l'età media del personale dell'Ente si attestava a 51,3 anni, registrando una marcata differenza tra la componente femminile, più matura con un'età media di 51,6 anni, e quella maschile, che si fermava a 50,9 anni. Tale tendenza è proseguita anche nel corso 2024, anno in cui l'età media totale è salita a 51,5 anni; anche in questo caso, le donne hanno evidenziato un'età media superiore, raggiungendo i 51,8 anni a fronte dei 51,1 anni degli uomini. La tendenza ha trovato pieno consolidamento nel 2025, con un'età media generale di 51,6 anni: in questo ultimo anno del triennio, la componente femminile ha toccato la soglia dei 52,0 anni, mentre quella maschile si è stabilizzata a 51,1 anni.

Dal punto di vista dell'analisi di genere, questa evoluzione demografica non solo conferma l'invecchiamento generale della popolazione aziendale rispetto allo storico del 2022 (quando l'età media di tutti i dipendenti era di 51,0 anni, con 51,1 per le donne e 50,8 per gli uomini), ma mette in luce una forbice generazionale in progressivo allargamento. Il divario di età media tra donne e uomini, infatti, è quasi triplicato nel corso del tempo, passando dagli 0,3 anni del dato del 2022 agli 0,7 anni del 2023, fino a raggiungere ben 0,9 anni nel 2025. Tale evidenza suggerisce una minore dinamicità nel turn-over della componente femminile e un potenziale addensamento delle donne nelle fasce di anzianità più elevate.

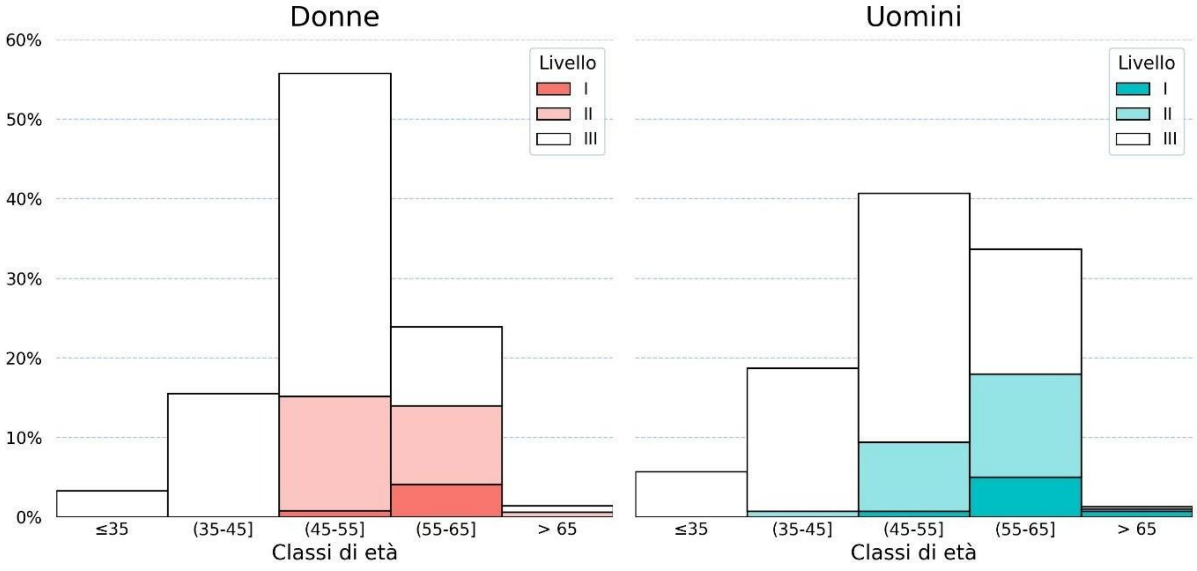
Attraverso i seguenti grafici, tipici dell'analisi demografica, è stata rappresentata la struttura per età, genere e livello del personale di ricerca (Figura 5.1.4), del personale amministrativo (Figure 5.1.5) e del personale tecnico (Figura 5.1.6). I singoli dati di dettaglio sono riportati nelle Tabelle 5.1.1-5.1.6[16].

Figura 5.1.4 - Struttura per età (classi decennali) e genere del personale di ricerca (tecnologhe/gi e ricercatrici/tori) per livello (I-III). Anni 2023-2025

Anno 2023

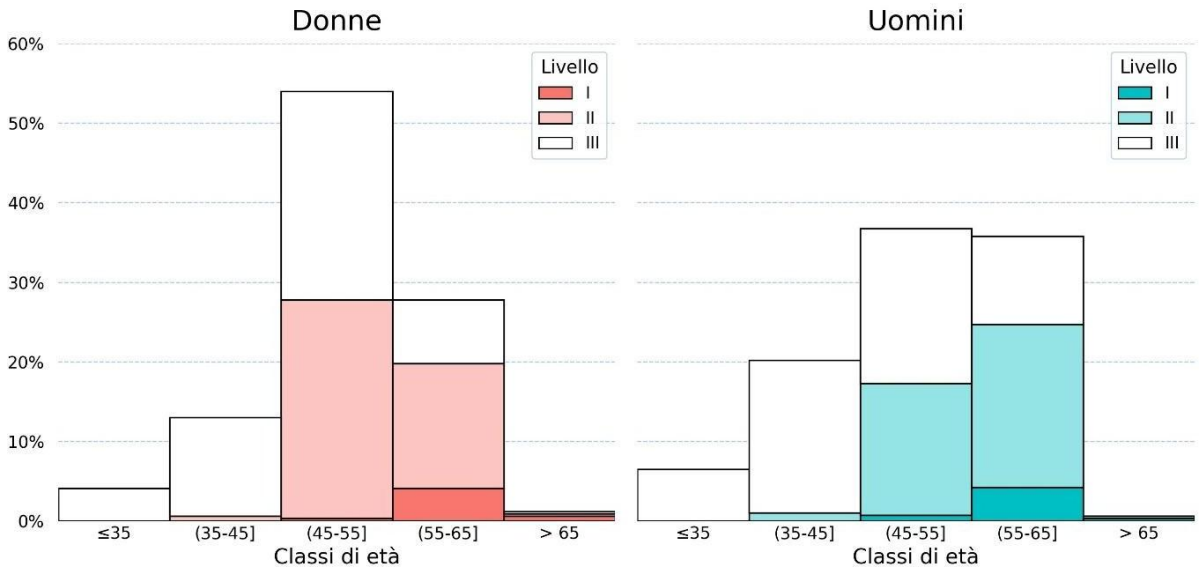


Anno 2024



[16] I totali riportati nelle seguenti tabelle possono discostarsi di alcune cifre decimali rispetto alla somma dei valori delle singole celle a causa degli arrotondamenti.

Anno 2025



Fonte dei dati: ISPRA

Per il personale di ricerca (Figura 5.1.4, Tabelle 5.1.1 e 5.1.2) si evince che:

nel 2023, la maggior parte del personale femminile (oltre l'80%) è inquadrata come III livello, che è popolato prevalentemente da tecnologhe o ricercatrici nella fascia di età compresa fra i 46 e 55 anni. Il personale di ricerca maschile è inferiore numericamente rispetto alle donne (300 unità contro 360) ma presenta una distribuzione similare; infatti, poco meno dell'80% dei tecnologi e ricercatori occupa una posizione di III livello. Situazione analoga anche per gli altri con percentuali pari al 17,2% per le donne e al 19,7% per gli uomini (livello II) e 2,5% per le donne e 4% per gli uomini (livello I):

Nel 2024, a seguito dei concorsi di avanzamento di carriera, la distribuzione di personale di ricerca per genere, cambia: si riduce la popolazione del III livello a favore del II e del I. La variazione è più marcata per le donne rispetto agli uomini. Le ricercatrici e tecnologhe passano da una quota percentuale dell'80,3% del 2023 al 70,2% del 2024 (10 punti percentuali in meno), per gli uomini viene osservata una riduzione di circa 5 punti percentuali. Allo stesso tempo, cresce la popolazione nel II livello, sia delle donne (oltre 7 punti percentuali) sia degli uomini (3 punti percentuali), e nel I livello, sia delle donne (2,5 punti percentuali) sia degli uomini (2,3 punti percentuali).
Le fasce di età più popolate confermano i dati del 2023: dai 45 ai 55 anni per le donne in III e II livello e dai 55 ai 64 anni per le donne in I livello; dai 46 ai 55 anni per gli uomini in III livello e dai 56 ai 65 anni per gli uomini in II e I livello.

Nel 2025, continua la variazione della distribuzione della popolazione dei ricercatori e tecnologi, sia nel genere femminile sia in quello maschile, verso i livelli apicali. Le ricercatrici e tecnologhe al III livello passano da una quota percentuale dell'80,3% del 2023 al 51% del 2025 (quasi 30 punti percentuali in meno), per gli uomini viene osservata una riduzione di 20 punti percentuali nello stesso periodo. Allo stesso tempo, cresce la popolazione nel II livello, sia delle donne (27 punti percentuali) sia degli uomini (circa 19 punti percentuali). Per il I livello, le donne confermano i valori già osservati nel 2024 mentre per gli uomini la distribuzione percentuale si contrae dal 6,3% del 2024 al 5,2% del 2025.

Tabella 5.1.1 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale di ricerca femminile. Anni 2023-2025

Classi di età	III Livello n.	II Livello n.	I Livello n.	Totale n.	III Livello %	II Livello %	I Livello %	Totale %
2023								
≤35	10	0	0	10	2,8	0,0	0,0	2,8
(35-45]	64	1	0	65	17,8	0,3	0,0	18,1
(45-55]	172	31	2	205	47,8	8,6	0,6	56,9
(55-65]	42	28	7	77	11,7	7,8	1,9	21,4
> 65	1	2	0	3	0,3	0,6	0,0	0,8
Totale	**289**	**62**	**9**	**360**	**80,3**	**17,2**	**2,5**	**100,0**
2024								
≤35	12	0	0	12	3,3	0,0	0,0	3,3
(35-45]	56	0	0	56	15,5	0,0	0,0	15,5
(45-55]	147	52	3	202	40,6	14,4	0,8	55,8
(55-65]	36	36	15	87	9,9	9,9	4,1	24,0
> 65	3	2	0	5	0,8	0,6	0,0	1,4
Totale	**254**	**90**	**18**	**362**	**70,2**	**24,9**	**5,0**	**100,0**
2025								
≤35	15	0	0	15	4,1	0,0	0,0	4,1
(35-45]	45	2	0	47	12,4	0,6	0,0	12,9
(45-55]	95	100	1	196	26,2	27,5	0,3	54,0
(55-65]	29	57	15	101	8,0	15,7	4,1	27,8
> 65	1	1	2	4	0,3	0,3	0,6	1,1
Totale	**185**	**160**	**18**	**363**	**51,0**	**44,1**	**5,0**	**100,0**

Fonte dei dati: ISPRA

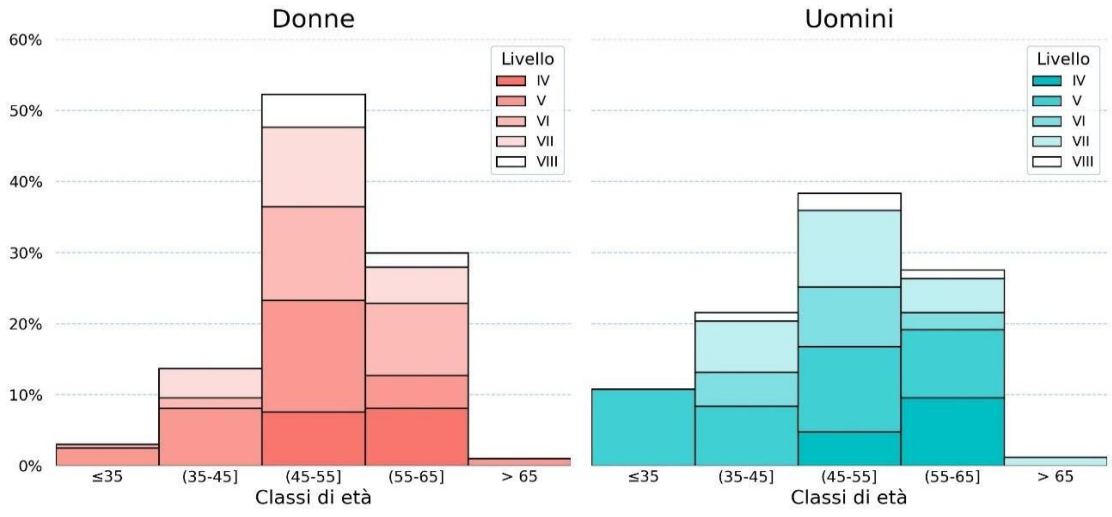
Tabella 5.1.2 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale di ricerca maschile. Anni 2023-2025

Classi di età	III Livello n.	II Livello n.	I Livello n.	Totale n.	III Livello %	II Livello %	I Livello %	Totale %
2023								
≤35	20	0	0	20	6,7	0,0	0,0	6,7
(35-45]	57	2	0	59	19,0	0,7	0,0	19,7
(45-55]	105	17	2	124	35,0	5,7	0,7	41,3
(55-65]	47	38	6	91	15,7	12,7	2,0	30,3
> 65	0	2	4	6	0,0	0,7	1,3	2,0
Totale	**229**	**59**	**12**	**300**	**76,3**	**19,7**	**4,0**	**100,0**
2024								
≤35	17	0	0	17	5,7	0,0	0,0	5,7
(35-45]	54	2	0	56	18,0	0,7	0,0	18,7
(45-55]	94	26	2	122	31,3	8,7	0,7	40,7
(55-65]	47	39	15	101	15,7	13,0	5,0	33,7
> 65	1	1	2	4	0,3	0,3	0,7	1,3
Totale	**213**	**68**	**19**	**300**	**71,0**	**22,7**	**6,3**	**100,0**
2025								
≤35	20	0	0	20	6,5	0,0	0,0	6,5
(35-45]	59	3	0	62	19,2	1,0	0,0	20,2
(45-55]	60	51	2	113	19,5	16,6	0,7	36,8
(55-65]	34	63	13	110	11,1	20,5	4,2	35,8
> 65	0	1	1	2	0,0	0,3	0,3	0,7
Totale	**173**	**118**	**16**	**307**	**56,4**	**38,4**	**5,2**	**100,0**

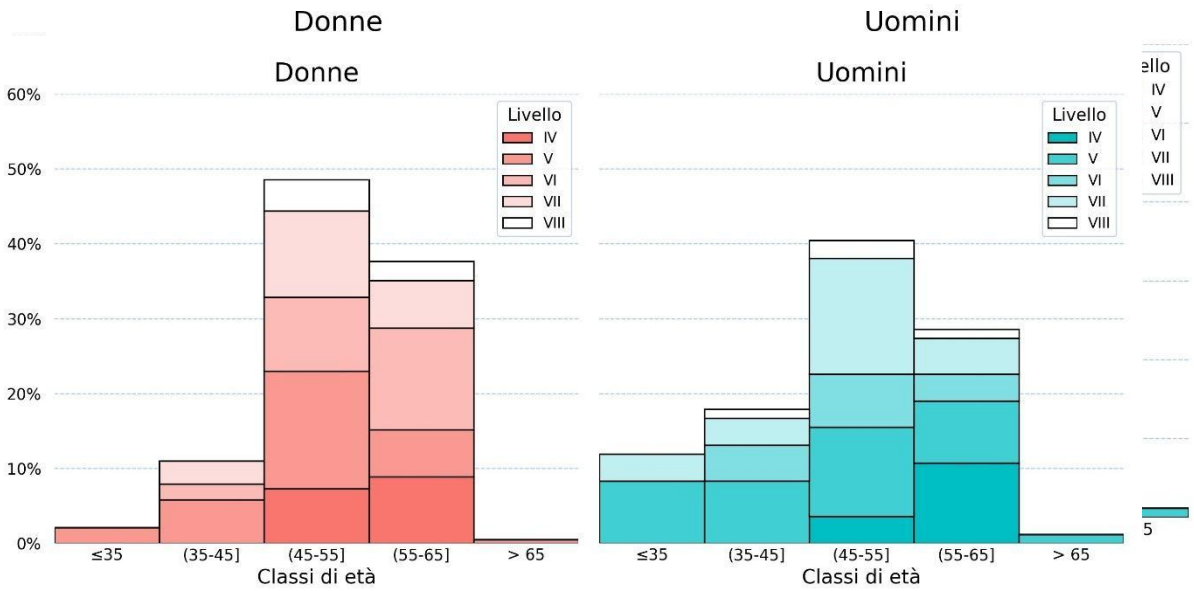
Fonte dei dati: ISPRA

Figura 5.1.5 - Struttura per età (classi decennali) e genere del personale amministrativo per livello (IV-VIII). Anni 2023-2025.

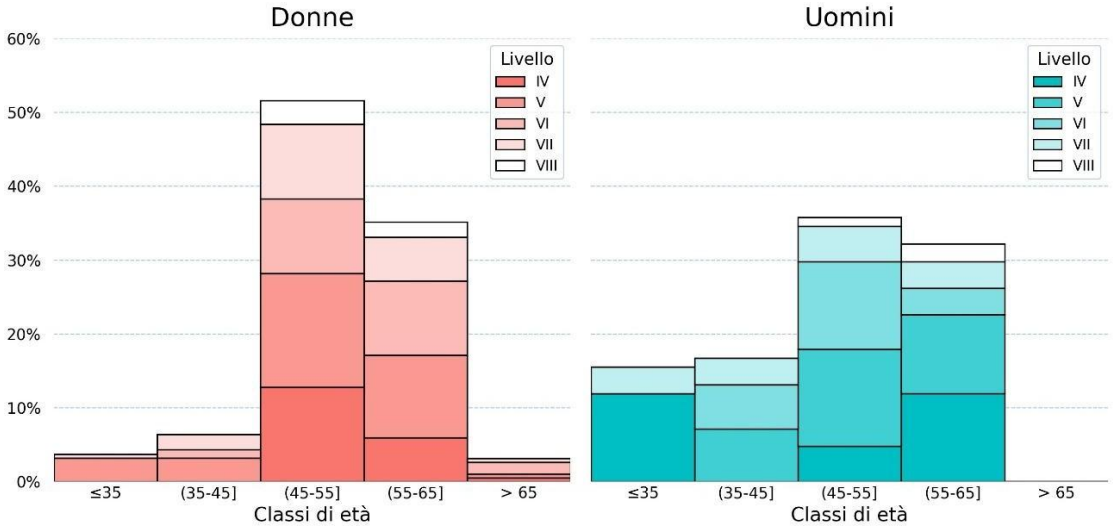
2023

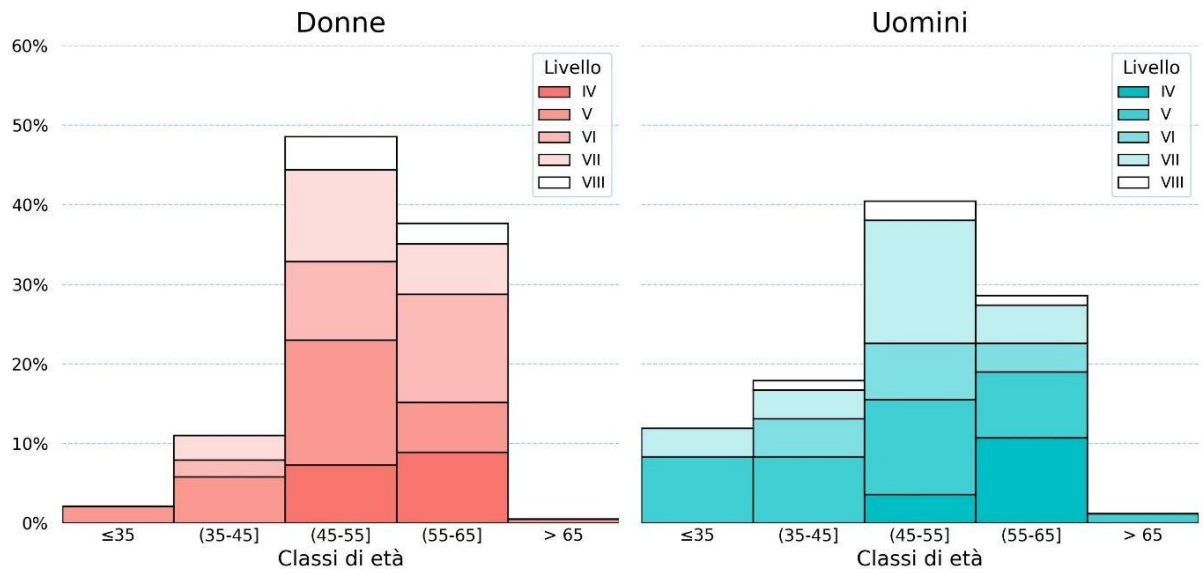


2024


Donne
Donne
Uomini
Uomini
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Livello
IV
V
VI
VII
VIII
≤35
(35-45]
(45-55]
(55-65]
> 65
Classi di età

2025


Donne
Uomini
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Livello
IV
V
VI
VII
VIII
≤35
(35-45]
(45-55]
(55-65]
> 65
Classi di età



Fonte dei dati: ISPRA

Per il personale amministrativo (Figura 5.1.5, Tabelle 5.1.3 e 5.1.4) la presenza di personale femminile è prevalente sul personale maschile in tutti i livelli e tutte le fasce di età soprattutto nella fascia (45-55]. Fa eccezione la fascia ≤35 in cui la presenza maschile supera quella femminile.

Nel 2023, la maggior parte del personale amministrativo femminile (32%) è inquadrata come V livello, che è popolato prevalentemente nella fascia di età compresa fra i 46 e 55 anni. Seguono poi il VI e VII livello con 25,4% e 20,3%. Il personale maschile amministrativo è inferiore a quello femminile (83 unità contro 197) più concentrato anch'esso nel V livello (41%) ma con distribuzione differente negli altri livelli rispetto all'analogo femminile.

Nel 2024 la distribuzione percentuale del personale amministrativo risulta pressoché invariata rispetto al 2023 per entrambi i generi.

Nel 2025 per le donne si osserva un incremento di circa il 3 punti percentuali, rispetto al 2024, per i livelli V e IV, e un decremento per i restanti livelli. Per il personale maschile gli incrementi più consistenti si rilevano nei livelli VI (+5,9 punti percentuali) e V (+4,8 punti percentuali).

Tabella 5.1.3 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale amministrativo femminile. Anni 2023-2025

Classi di età	VIII Livello	VII Livello	VI Livello	V Livello	IV Livello	Totale	VIII Livello	VII Livello	VI Livello	V Livello	IV Livello	Totale
	n.	n.	n.	n.	n.	n.	%	%	%	%	%	%
2023												
≤35]	0	0	1	5	0	6	0,0	0,0	0,5	2,5	0,0	3,0
(35-45]	0	8	3	16	0	27	0,0	4,1	1,5	8,1	0,0	13,7
(45-55]	9	22	26	31	15	103	4,6	11,2	13,2	15,7	7,6	52,3
(55-65]	4	10	20	9	16	59	2,0	5,1	10,2	4,6	8,1	29,9
> 65	0	0	0	2	0	2	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0
Totale	**13**	**40**	**50**	**63**	**31**	**197**	**6,6**	**20,3**	**25,4**	**32,0**	**15,7**	**100,0**
2024												
≤35]	0	0	0	4	0	4	0,0	0,0	0,0	2,1	0,0	2,1
(35-45]	0	6	4	11	0	21	0,0	3,1	2,1	5,8	0,0	11,0
(45-55]	8	22	19	30	14	93	4,2	11,5	9,9	15,7	7,3	48,7
(55-65]	5	12	26	12	17	72	2,6	6,3	13,6	6,3	8,9	37,7
> 65	0	0	0	1	0	1	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,5
Totale	**13**	**40**	**49**	**58**	**31**	**191**	**6,8**	**20,9**	**25,7**	**30,4**	**16,2**	**100,0**
2025												
≤35]	0	1	0	6	0	7	0,0	0,5	0,0	3,2	0,0	3,7
(35-45]	0	4	2	6	0	12	0,0	2,1	1,1	3,2	0,0	6,4
(45-55]	6	19	19	29	24	97	3,2	10,1	10,1	15,4	12,8	51,6
(55-65]	4	11	19	21	11	66	2,1	5,9	10,1	11,2	5,9	35,1
> 65	0	1	3	1	1	6	0,0	0,5	1,6	0,5	0,5	3,2
Totale	**10**	**36**	**43**	**63**	**36**	**188**	**5,3**	**19,1**	**22,9**	**33,5**	**19,1**	**100,0**

Fonte dei dati: ISPRA

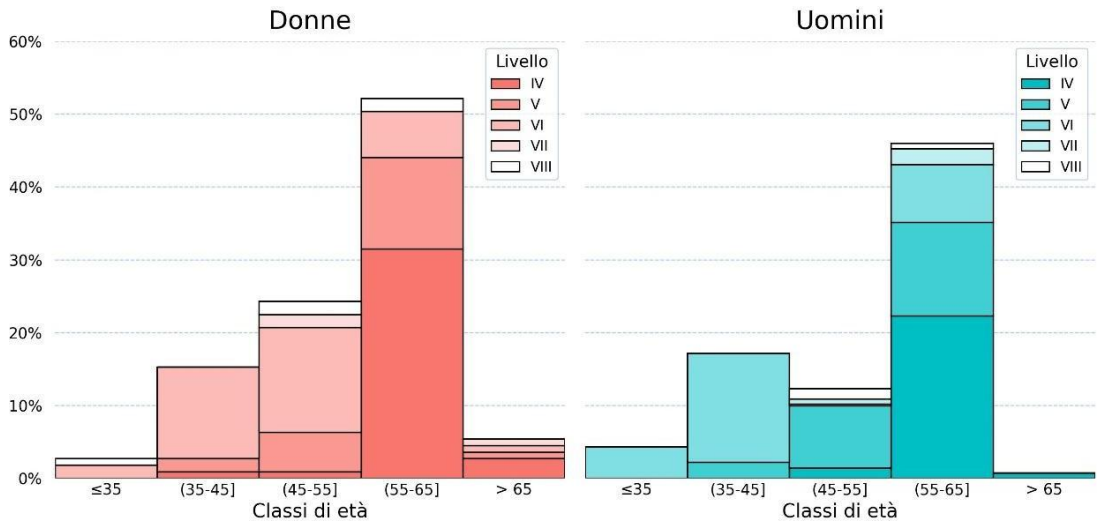
Tabella 5.1.4 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale amministrativo maschile. Anni 2023-2025

Classi di età	VIII Livello	VII Livello	VI Livello	V Livello	IV Livello	Totale	VIII Livello	VII Livello	VI Livello	V Livello	IV Livello	Totale
	n.	n.	n.	n.	n.	n.	%	%	%	%	%	%
2023												
≤35]	0	0	0	9	0	9	0,0	0,0	0,0	10,8	0,0	10,8
(35-45]	1	6	4	7	0	18	1,2	7,2	4,8	8,4	0,0	21,7
(45-55]	2	9	7	10	4	32	2,4	10,8	8,4	12,0	4,8	38,6
(55-65]	1	4	2	8	8	23	1,2	4,8	2,4	9,6	9,6	27,7
> 65	0	1	0	0	0	1	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	1,2
Totale	**4**	**20**	**13**	**34**	**12**	**83**	**4,8**	**24,1**	**15,7**	**41,0**	**14,5**	**100,0**
2024												
≤35]	0	3	0	7	0	10	0,0	3,6	0,0	8,3	0,0	11,9
(35-45]	1	3	4	7	0	15	1,2	3,6	4,8	8,3	0,0	17,9
(45-55]	2	13	6	10	3	34	2,4	15,5	7,1	11,9	3,6	40,5
(55-65]	1	4	3	7	9	24	1,2	4,8	3,6	8,3	10,7	28,6
> 65	0	0	0	1	0	1	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	1,2
Totale	**4**	**23**	**13**	**32**	**12**	**84**	**4,8**	**27,4**	**15,5**	**38,1**	**14,3**	**100,0**
2025												
≤35]	0	3	0	10	0	13	0,0	3,6	0,0	0,0	11,9	15,5
(35-45]	0	3	5	6	0	14	0,0	3,6	6,0	7,1	0,0	16,7
(45-55]	1	4	10	11	4	30	1,2	4,8	11,9	13,1	4,8	35,7
(55-65]	2	3	3	9	10	27	2,4	3,6	3,6	10,7	11,9	32,1
Totale	**3**	**13**	**18**	**36**	**14**	**84**	**3,6**	**15,5**	**21,4**	**30,9**	**28,6**	**100,0**

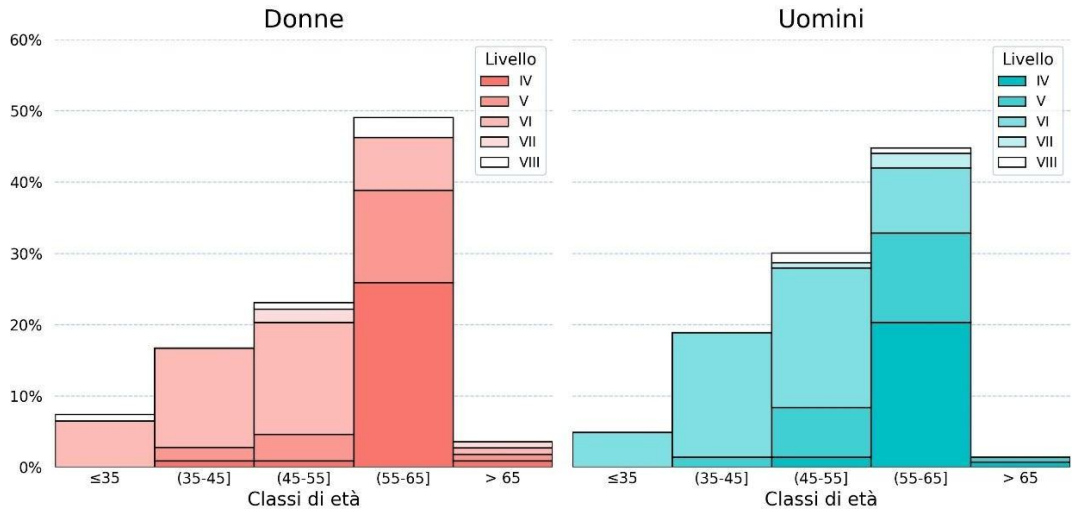
Fonte dei dati: ISPRA

Figura 5.1.6 - Struttura per età (classi decennali) e genere del personale tecnico per livello (IV-VIII). Anni 2023-2024-2025

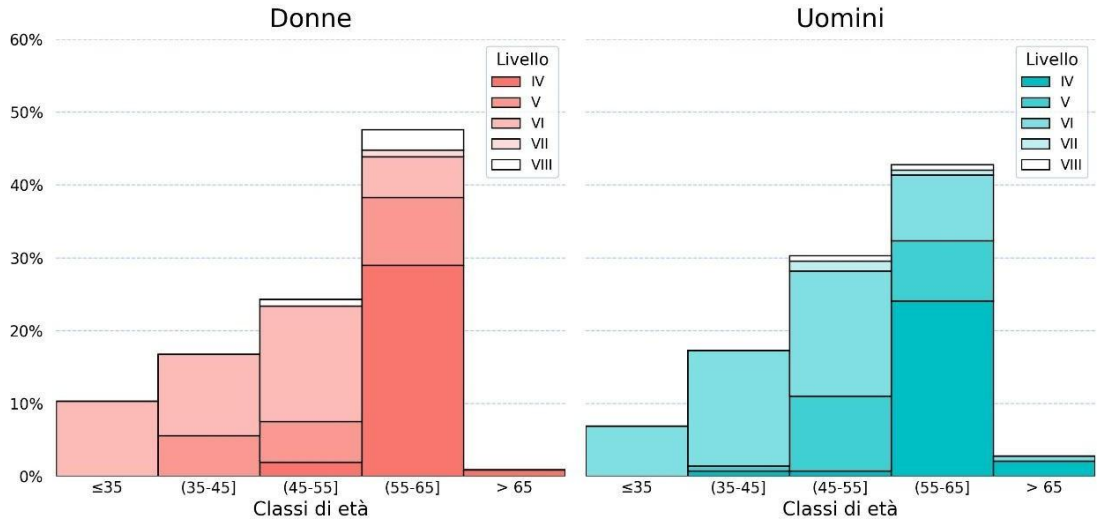
2023



2024



2025



Fonte dei dati: ISPRA

Per il personale tecnico (Figura 5.1.6, Tabelle 5.1.5 e 5.1.6), nel complesso vi è una maggiore presenza di personale maschile. Inoltre, se il personale tecnico maschile aumenta complessivamente dal 2023 al 2025 (da 139 a 145 unità), nel medesimo arco di tempo il personale tecnico femminile diminuisce (da 111 a 107 unità).

Nel 2023, la maggior parte del personale tecnico femminile è inquadrato nei livelli VI e IV (72%). La fascia di età compresa fra i 56 e 65 anni è quella maggiormente rappresentata con il 52,3%. Gli uomini presentano una distribuzione diversa in cui il VI livello risulta essere popolato da quasi la metà del personale (46,8%), come per le donne, la fascia di età compresa fra i 56 e 65 anni risulta essere quella più rappresentata, con il 46%

Nel 2024 la distribuzione percentuale del personale femminile tecnico per livelli è pressoché similare a quella del 2023 ad eccezione di un incremento di 8,4 punti percentuali per il livello VI e un decremento di 7,3 punti percentuali per il livello IV. La fascia di età compresa fra i 56 e 65 anni è sempre quella maggiormente rappresentata con il 49,1%. Il totale degli uomini aumenta di 4 unità, si osserva un leggero decremento dei tecnici in IV e V livello (2 unità in meno, ciascuno) e un incremento dei tecnici in VI livello (8 unità in più). La fascia di età compresa fra i 56 e 65 anni è sempre quella maggiormente rappresentata con il 44,8% del personale.

Nel 2025 per le donne si osserva una riduzione della quota percentuale del VII livello (dal 2,8% del 2024 allo 0,9% del 2025) a favore soprattutto del IV livello che passa dal 28,7% al 31,8%. Il VI livello si conferma essere il più popolato, con il 43%, come già osservato nel 2023 e 2024. La fascia di età compresa fra i 56 e 65 anni è sempre quella maggiormente rappresentata (47,7%). Per gli uomini, il totale del personale aumenta di appena due unità rispetto al 2024, mantenendo pressoché la medesima distribuzione percentuale nei diversi livelli ad eccezione del livello IV che aumenta di 5,2 punti percentuali. Come per le donne, la fascia di età compresa fra i 56 e 65 anni è sempre quella maggiormente rappresentata con il 42,8% del personale.

Tabella 5.1.5 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale tecnico femminile. Anni 2023-2025

Classi di età	VIII Livello	VII Livello	VI Livello	V Livello	IV Livello	Totale	VIII Livello	VII Livello	VI Livello	V Livello	IV Livello	Totale
	n.	n.	n.	n.	n.	n.	%	%	%	%	%	%
2023												
≤35]	1	0	2	0	0	3	0,9	0,0	1,8	0,0	0,0	2,7
(35-45]	0	0	14	2	1	17	0,0	0,0	12,6	1,8	0,9	15,3
(45-55]	2	2	16	6	1	27	1,8	1,8	14,4	5,4	0,9	24,3
(55-65]	2	0	7	14	35	58	1,8	0,0	6,3	12,6	31,5	52,3
> 65	0	1	1	1	3	6	0,0	0,9	0,9	0,9	2,7	5,4
Totale	**5**	**3**	**40**	**23**	**40**	**111**	**4,5**	**2,7**	**36,0**	**20,7**	**36,0**	**100,0**
2024												
≤35]	1	0	7	0	0	8	0,9	0,0	6,5	0,0	0,0	7,4
(35-45]	0	0	15	2	1	18	0,0	0,0	13,9	1,9	0,9	16,7
(45-55]	1	2	17	4	1	25	0,9	1,9	15,7	3,7	0,9	23,1
(55-65]	3	0	8	14	28	53	2,8	0,0	7,4	13,0	25,9	49,1
> 65	0	1	1	1	1	4	0,0	0,9	0,9	0,9	0,9	3,7
Totale	**5**	**3**	**48**	**21**	**31**	**108**	**4,6**	**2,8**	**44,4**	**19,4**	**28,7**	**100,0**
2025												
≤35]	0	0	11	0	0	11	0,0	0,0	10,3	0,0	0,0	10,3
(35-45]	0	0	12	6	0	18	0,0	0,0	11,2	5,6	0,0	16,8
(45-55]	1	0	17	6	2	26	0,9	0,0	15,9	5,6	1,9	24,3
(55-65]	3	1	6	10	31	51	2,8	0,9	5,6	9,3	29,0	47,7
> 65	0	0	0	0	1	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,9
Totale	**4**	**1**	**46**	**22**	**34**	**107**	**3,7**	**0,9**	**43,0**	**20,6**	**31,8**	**100,0**

Fonte dei dati: ISPRA

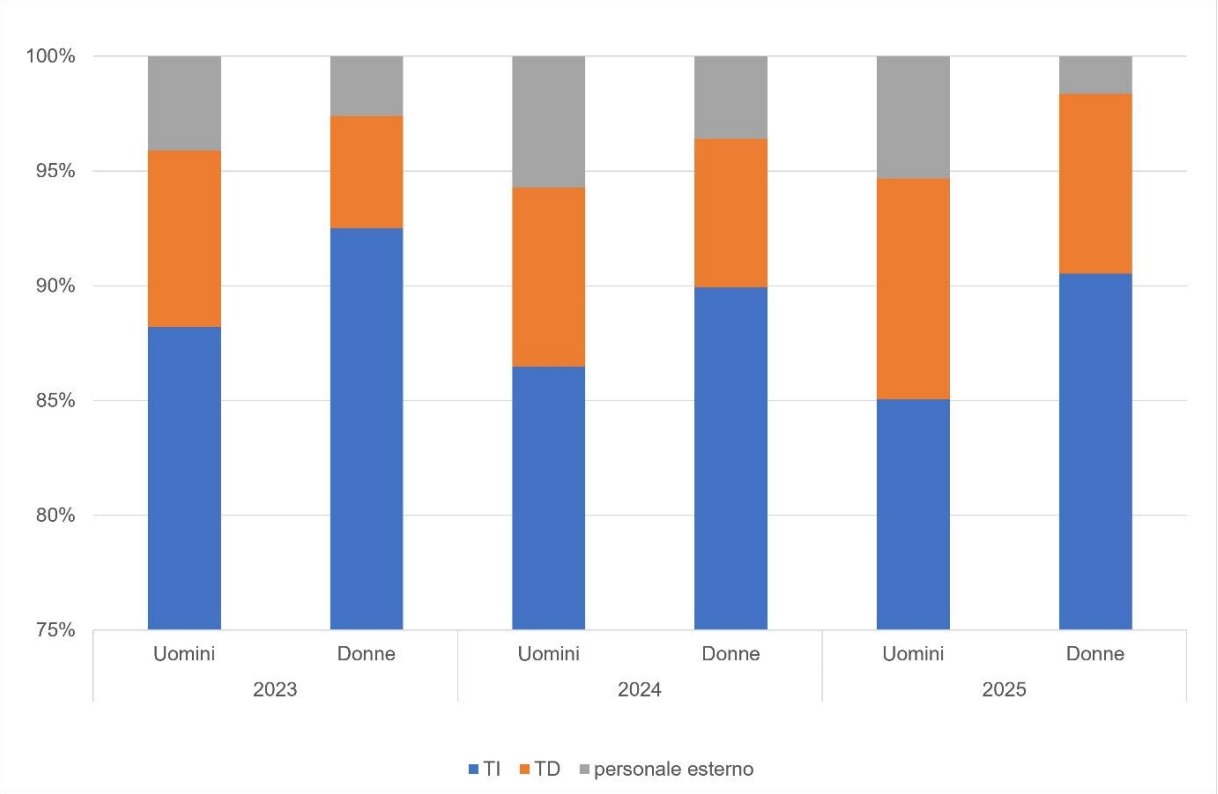
Tabella 5.1.6 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale tecnico maschile. Anni 2023-2025

Classi di età	VIII Livello	VII Livello	VI Livello	V Livello	IV Livello	Totale	VIII Livello	VII Livello	VI Livello	V Livello	IV Livello	Totale
	n.	n.	n.	n.	n.	n.	%	%	%	%	%	%
2023												
≤35]	0	0	6	0	0	6	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	4,3
(35-45]	0	0	21	3	0	24	0,0	0,0	15,	2,2	0,0	17,3
(45-55]	2	1	27	12	2	44	1,4	0,7	19,4	8,6	1,4	31,7
(55-65]	1	3	11	18	31	64	0,7	2,2	7,9	12,9	22,3	46,0
> 65	0	0	0	0	1	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,7
Totale	**3**	**4**	**65**	**33**	**34**	**139**	**2,2**	**2,9**	**46,8**	**23,7**	**24,5**	**100,0**
2024												
≤35]	0	0	7	0	0	7	0,0	0,0	4,9	0,0	0,0	4,9
(35-45]	0	0	25	2	0	27	0,0	0,0	17,5	1,4	0,0	18,9
(45-55]	2	1	28	10	2	43	1,4	0,7	19,6	7,0	1,4	30,1
(55-65]	1	3	13	18	29	64	0,7	2,1	9,1	12,6	20,3	44,8
> 65	0	0	0	1	1	2	0,0	0,0	0,0	0,7	0,7	1,4
Totale	**3**	**4**	**73**	**31**	**32**	**143**	**2,1**	**2,8**	**51,0**	**21,7**	**22,4**	**100,0**
2025												
≤35]	0	0	10	0	0	10	0,0	0,0	6,9	0,0	0,0	6,9
(35-45]	0	0	23	1	1	25	0,0	0,0	15,9	0,7	0,7	17,2
(45-55]	1	2	25	15	1	44	0,7	1,4	17,2	10,3	0,7	30,3
(55-65]	1	1	13	12	35	62	0,7	0,7	9,0	8,3	24,1	42,8
> 65	0	0	1	0	3	4	0,0	0,0	0,7	0,0	2,1	2,8
Totale	**2**	**3**	**72**	**28**	**40**	**145**	**1,4**	**2,1**	**49,7**	**19,3**	**27,6**	**100,0**

Fonte dei dati: ISPRA

Per completezza, poiché le attività di ricerca dell'Istituto vengono condotte in maniera sinergica dal personale strutturato (ovvero assunto con contratto a tempo indeterminato e determinato) e da soggetti assunti con forme contrattuali diverse, considerato personale esterno quali assegni di ricerca, borse di studio e altre tipologie di contratto, l'analisi di genere ha contemplato anche questi ultimi (Figura 5.1.7). La quota parte di personale non strutturato (ovvero con contratto diverso da quello a tempo indeterminato e determinato) è rappresentata nel 2023 dal 4,1% degli uomini, mentre per le donne costituisce il 2,6%, percentuali che aumentano nel 2024 passando al 5,9% per gli uomini e al 3,6% per le donne; nel 2025 la quota degli uomini scende leggermente al 5,5% mentre quella delle donne cala notevolmente all'1,6%.

Figura 5.1.7 - Distribuzione percentuale del personale femminile e maschile per tipologia di contratto (Tempo indeterminato, Tempo determinato, Personale esterno). Anni 2023-2025



Legenda: TI: Tempo indeterminato; TD: Tempo Determinato; BdS: Borse di studio; AdR: Assegni di ricerca; Incarichi: Incarichi di collaborazione

Fonte dei dati: ISPRA

Sotto il profilo della struttura organizzativa, l'analisi della distribuzione di genere all'interno delle singole macro-strutture di ISPRA (Dipartimenti, Centri Nazionali, Direzione Generale e Presidenza) nel corso del triennio 2023-2025 rivela una marcata eterogeneità, pur confermando, nella maggior parte dei casi, la prevalenza della componente femminile già riscontrata a livello di Ente (Figura 5.1.8). Questa disomogeneità interna evidenzia la coesistenza di aree a forte concentrazione femminile e settori a prevalenza maschile.

L'unica eccezione al predominio numerico femminile è rappresentata dall'area geologica (GEO), dove si registra una netta prevalenza della componente maschile, che, nel 2023, si attesta al 59,9% a fronte di una presenza femminile limitata al 40,1%. Tale situazione si accentua nel tempo: la componente maschile aumenta, infatti, al 62% nel 2024 e al 62,7% nel 2025.

Per quanto riguarda i Dipartimenti scientifici e di supporto, la distribuzione di genere si mantiene su valori quasi paritari o con un lieve sbilanciamento a favore delle donne. In particolare, si registrano differenze meno pronunciate nel Dipartimento BIO (con una quota femminile di poco superiore al 52% per tutti e tre gli anni) seguito da AGP (53,0% nel 2023, 50,5% nel 2024 e 51,3% nel 2025) e dal Dipartimento VAL (60.6% del personale nel 2023 e 2024, 57,7% nel 2025).

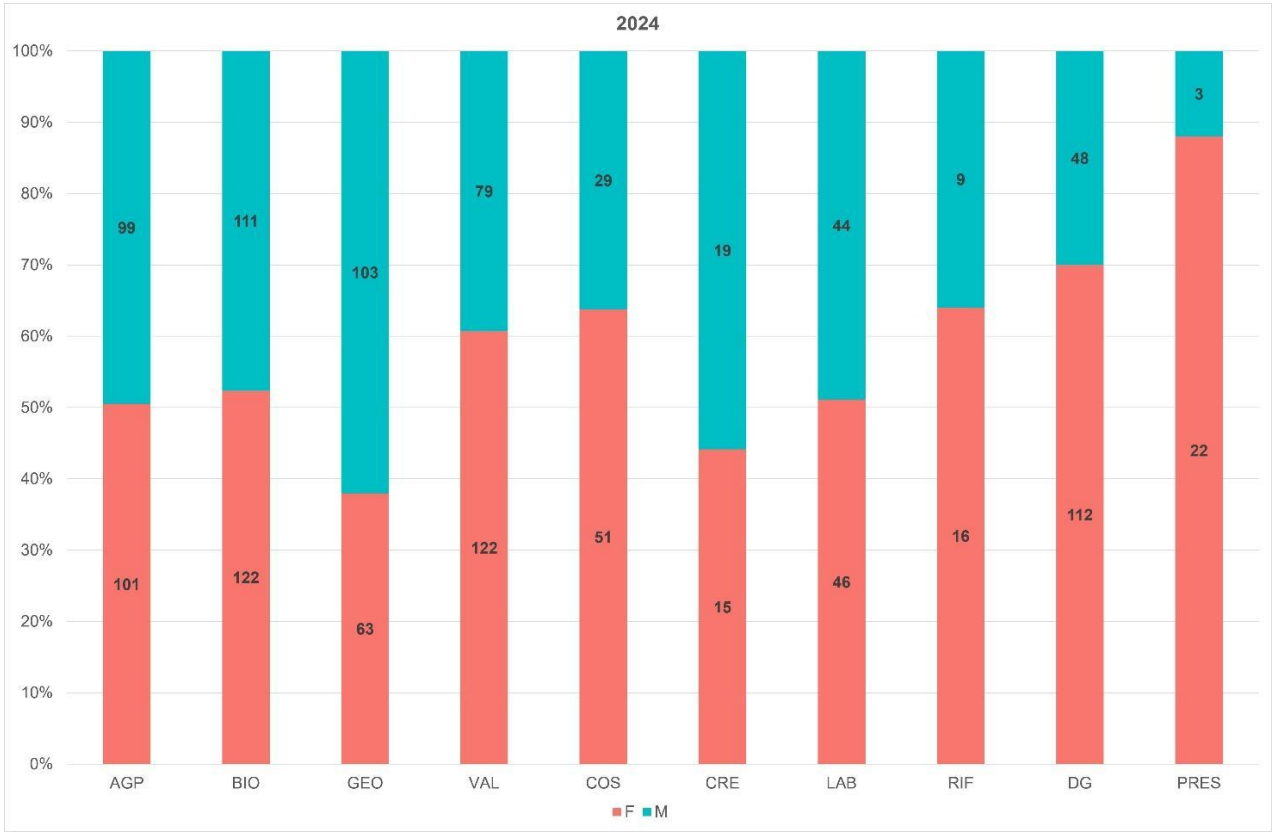
Spostando l'analisi sui Centri Nazionali, la presenza femminile si fa via via più consistente fino a diventare maggioritaria in LAB (dal 48,8% nel 2023 al 51,7% del 2025), si mantiene maggioritaria in RIF (65,4% sia nel 2023 che nel 2025) e si mantiene maggioritaria, anche se in diminuzione, all'interno di COS (dal 65% nel 2023al 62,3% del 2025).

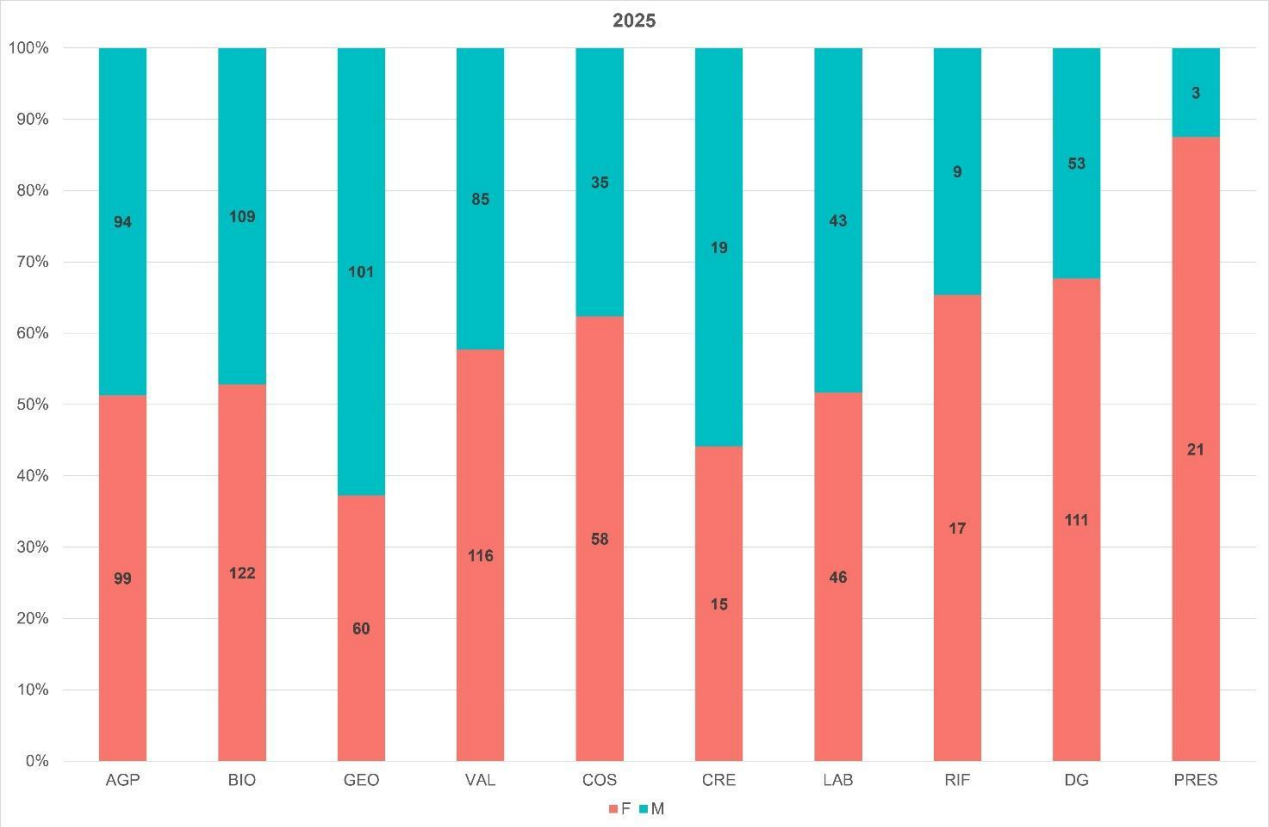
Il picco massimo di femminilizzazione si riscontra, infine, nelle strutture di vertice e di coordinamento amministrativo-gestionale. Sia la Direzione Generale che la Presidenza sono infatti caratterizzate da una spiccata e predominante presenza di personale femminile, che si attesta rispettivamente intorno al 70% e all'86% nei tre anni considerati.

Nel contesto di un Bilancio di Genere basato sul triennio 2023-2025, questa distribuzione evidenzia come la progressiva contrazione della quota femminile complessiva a livello di Ente (passata dal 55,7% del 2023 al 54,7% del 2025) si innesti su un quadro strutturale dove la presenza delle donne rimane fortemente concentrata nelle funzioni di staff, di supporto e in specifici centri nazionali, mentre le discipline più strettamente tecniche e sul campo (come quelle dell'area GEO) continuano a registrare una presenza prevalentemente maschile.

Figura 5.1.8 - Distribuzione, per genere, del personale all'interno delle strutture ISPRA (Dipartimenti, Centri nazionali, Direzione Generale e Presidenza). Valori percentuali e assoluti. Anni 2023-2025







Fonte dei dati: ISPRA

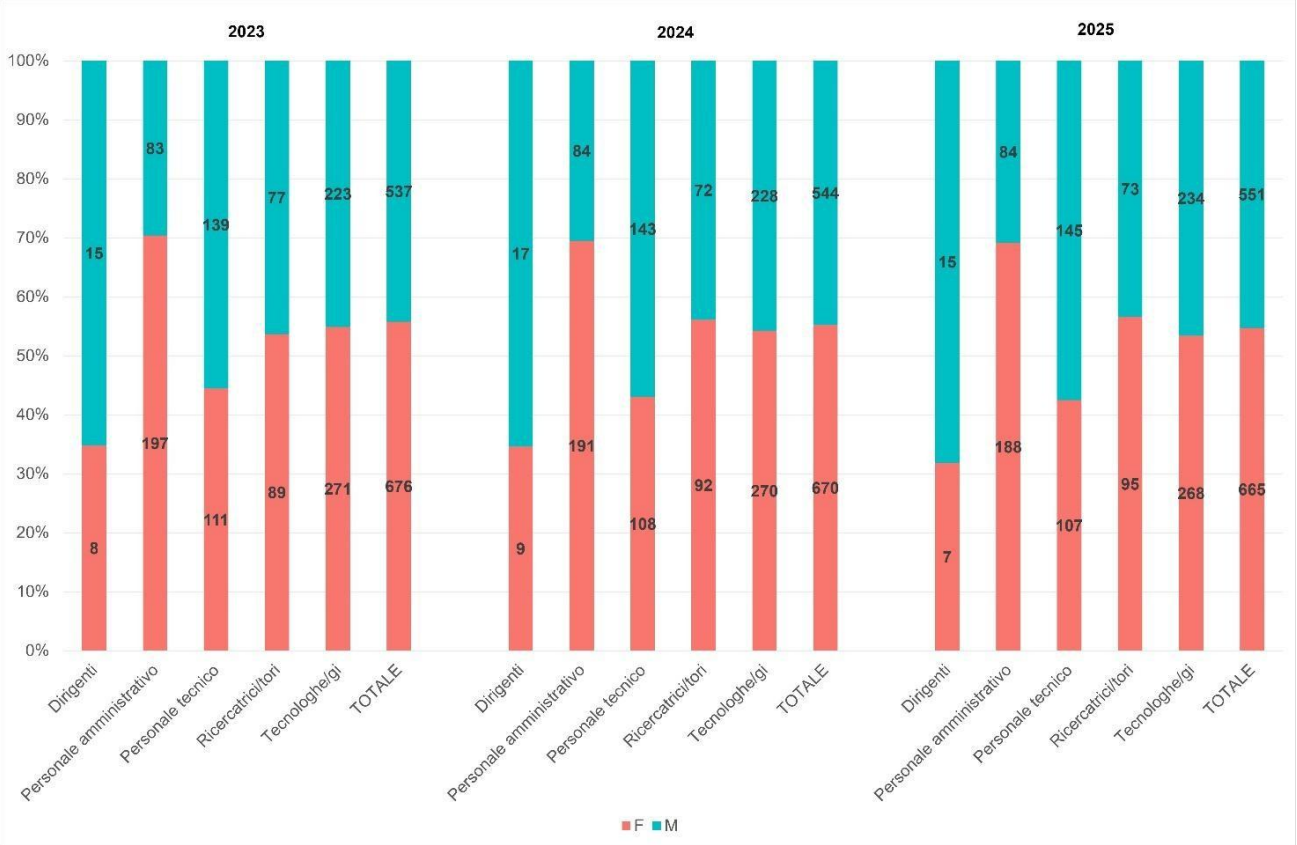
5.2. Distribuzione del personale nei diversi livelli professionali

A cura di Paola Ascenzi, Simona Buscemi, Chiara Falcioni, Marco Faticanti e Cristina Frizza

L'analisi della distribuzione del personale di ISPRA nei diversi profili professionali evidenzia dinamiche di genere differenziate e complesse, tipiche di un'organizzazione tecnico-scientifica. A fronte di una presenza femminile complessiva che nel triennio si attesta saldamente come maggioritaria (passando dal 55,7% del 2023 al 54,7% del 2025), i diversi profili professionali mostrano disparità nella distribuzione di donne e uomini all'interno dell'organizzazione (Figura 5.2.1).

Nel 2023, il personale tecnico rappresenta il comparto più vicino alla parità di genere, con una presenza femminile stabile intorno al 46,4%. Anche il personale di ricerca mostra un bilanciamento soddisfacente e una distribuzione quasi equa, registrando una lieve ma costante prevalenza femminile con circa il 54,0% di ricercatrici e il 55,2% di tecnologhe.
Nel personale amministrativo: si registra una nettissima sovra-rappresentazione femminile, con le donne che rappresentano ben il 69,6% del comparto.
Sia nel 2024 sia nel 2025 si conferma la distribuzione percentuale del personale per genere in tutti i profili.

Figura 5.2.1 - Distribuzione per genere dei profili dei dipendenti (Dirigenti, Ricercatrici/tori, Tecnologhe/gi, Personale amministrativo, Personale tecnico, Personale totale). Valori percentuali e assoluti. Anni 2023-2025



Fonte dei dati: ISPRA

L'analisi della distribuzione di genere nei diversi livelli di progressione di carriera per i profili di Ricerca, Amministrazione e Tecnico offre una panoramica articolata delle dinamiche di avanzamento professionale all'interno di ISPRA nel triennio 2023-2025. Per interpretare correttamente tali dinamiche in un'ottica di Bilancio di Genere, è necessario considerare la specifica struttura contrattuale dei profili: per il personale di ricerca il III livello rappresenta la qualifica d'ingresso (più bassa) e il I livello la qualifica apicale (più alta); per il personale amministrativo e tecnico, invece, il livello VIII costituisce la qualifica d'ingresso (più bassa), mentre il livello IV rappresenta la qualifica apicale (più alta). Come evidenziato nella Figura 5.2.2, la distribuzione del personale di ricerca per genere nel triennio 2023-2025 mostra una progressiva modifica della presenza femminile nei diversi livelli professionali. L'interpretazione di tale andamento deve tenere conto delle specifiche modalità di accesso e di sviluppo della carriera all'interno dell'Ente: il III livello rappresenta il livello di ingresso, mentre l'accesso al II e al I livello avviene attraverso procedure di progressione di carriera interna. Di conseguenza, le variazioni nella consistenza e nella composizione dei livelli superiori non sono riconducibili a nuovi ingressi, ma riflettono principalmente i passaggi di personale tra i diversi livelli professionali.

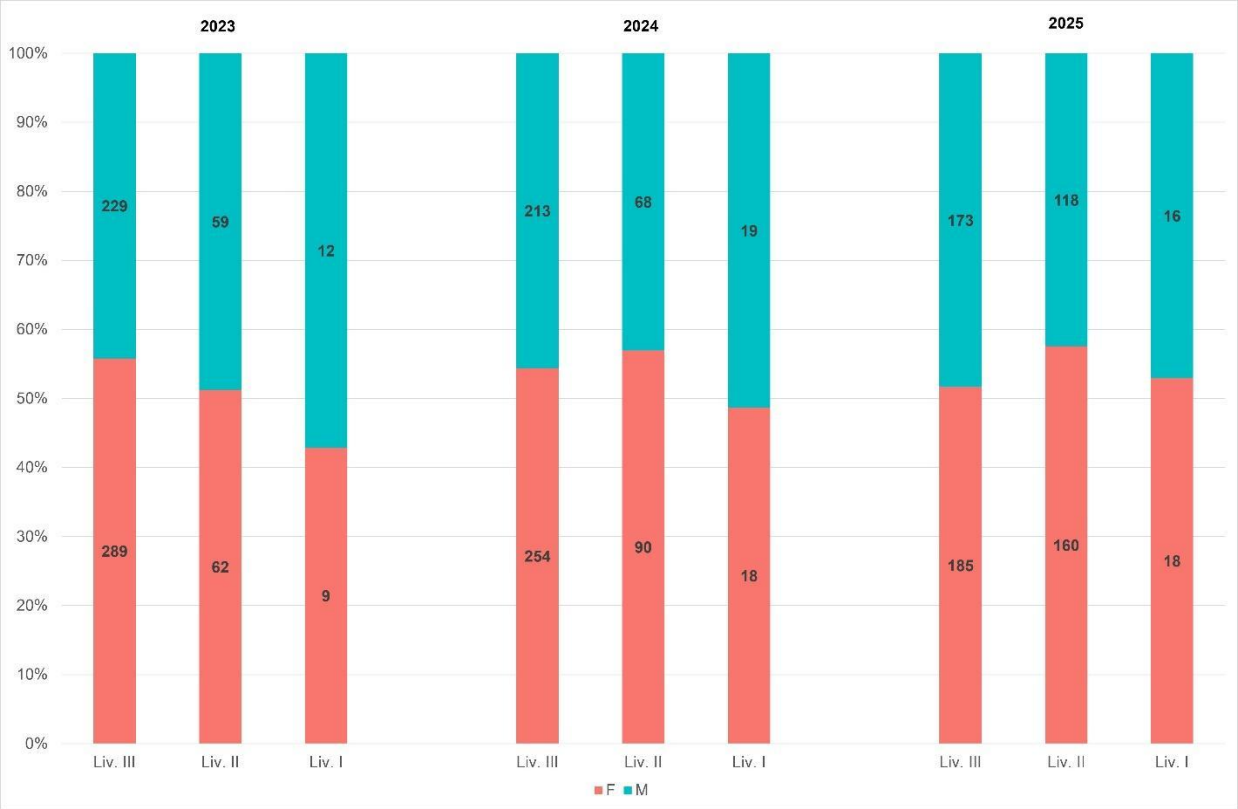
Nel 2023, le donne rappresentano il 55,8% del personale inquadrato nel III livello (289 donne su 518), il 51,2% nel II livello (62 su 121) e il 42,9% nel I livello (9 su 21). La componente femminile risulta quindi maggioritaria nel livello di ingresso e nel livello intermedio, mentre nel livello apicale la presenza delle donne è ancora inferiore a quella degli uomini.

Nel 2024, la distribuzione del personale risente delle procedure di avanzamento di carriera che hanno determinato passaggi dal III al II livello e dal II al I livello, interessando sia uomini sia donne. Le donne rappresentano il 54,4% del personale nel III livello (254 su 467), il 57,0% nel II livello (90 su 158) e il 48,6% nel I livello (18 su 37). La maggiore presenza femminile nei livelli superiori deve pertanto essere letta anche alla luce della mobilità interna determinata dalle progressioni di carriera, che ha modificato la composizione dell'organico nei diversi livelli.

Nel 2025, la componente femminile risulta maggioritaria in tutti i livelli professionali: rappresenta il 51,7% del personale nel III livello (185 donne su 358), il 57,6% nel II livello (160 su 278) e il 52,9% nel I livello (18 su 34). Particolarmente significativo è il dato relativo al livello apicale, nel quale la presenza femminile passa dal 42,9% nel 2023 al 52,9% nel 2025, raggiungendo quindi la maggioranza.

Nel complesso, il triennio evidenzia un rafforzamento della presenza femminile nei livelli professionali superiori, fino al raggiungimento, nel 2025, di una presenza maggioritaria anche nel livello apicale.

Figura 5.2.2 - Distribuzione, per genere, del personale di ricerca (Ricercatrici/tori e Tecnologhe/gi) nei livelli III-I. Valori percentuali e assoluti. Anni 2023-2025.



Fonte dei dati ISPRA

La distribuzione degli incarichi di coordinamento scientifico per genere, riportata nella tabella, 5.2.1 evidenzia nel triennio 2023-2025 una progressiva evoluzione verso un maggiore equilibrio tra donne e uomini. Nel 2023, la presenza femminile risultava pari al 47,9% complessivo, con una riduzione della componente femminile al crescere del livello professionale, dal 55,3% nel III livello al 38,9% nel I livello. Nel 2024, anche nel contesto delle progressioni di carriera che hanno modificato la composizione dei livelli professionali, si raggiunge la parità complessiva (50,0%), con valori prossimi all'equilibrio in tutti i livelli. Nel 2025, la parità complessiva viene mantenuta e la presenza femminile diventa maggioritaria nei livelli superiori, raggiungendo il 51,3% nel II livello e il 52,2% nel I livello.

Nel complesso, il dato evidenzia una crescente presenza delle donne negli incarichi di coordinamento associati ai livelli professionali più elevati. Per una valutazione più puntuale delle dinamiche di accesso a tali ruoli, il dato va tuttavia letto in relazione alla composizione per genere del personale eleggibile nei diversi livelli professionali.

Tabella 5.2.1 - Distribuzione, per genere, del personale di ricerca con ruolo di coordinamento nei livelli III-I. Valori percentuali. Anni 2023-2025

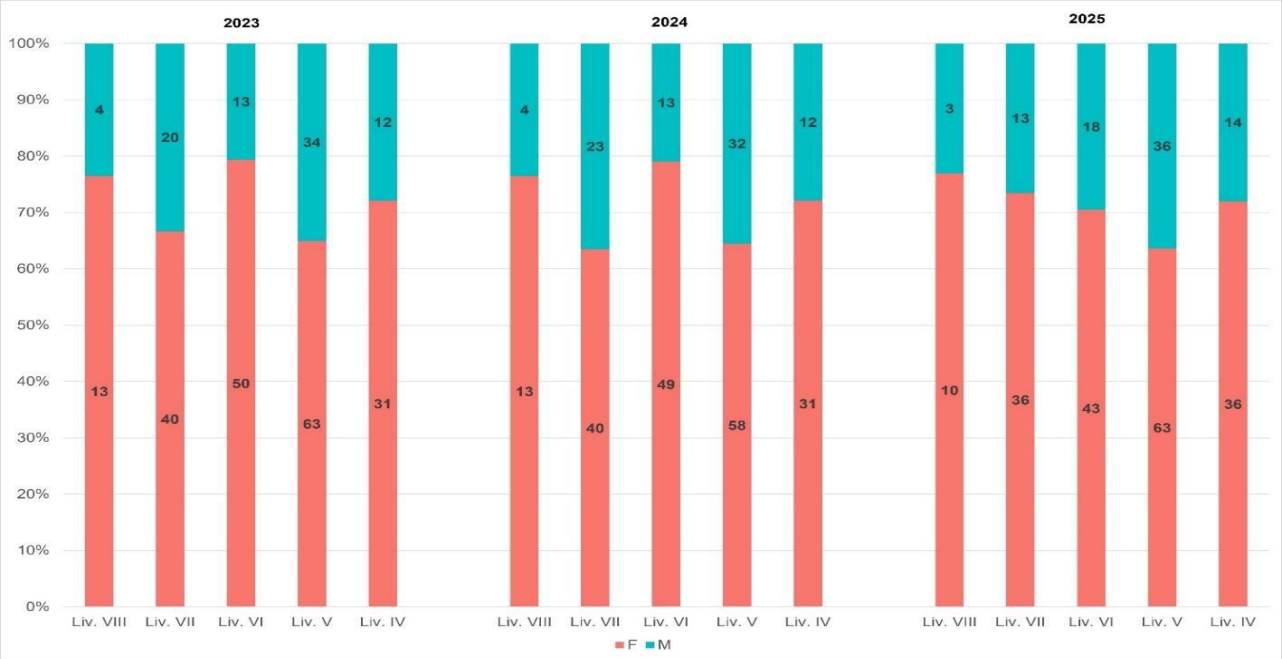
Livello	III	II	I	Totale I-II-III
2023				
Donna	55,3%	44,2%	38,9%	47,9%
Uomo	44,7%	55,8%	61,1%	52,1%
2024				
Donna	51,7%	50,0%	48,0%	50,0%
Uomo	48,3%	50,0%	52,0%	50,0%
2025				
Donna	41,2%	51,3%	52,2%	50,0%
Uomo	58,8%	48,7%	47,8%	50,0%

Fonte dei dati: ISPRA

Il personale amministrativo, come si evince dalla Figura 5.2.3, si caratterizza nel triennio 2023-2025 per una marcata e stabile prevalenza femminile in tutte le qualifiche contrattuali. La presenza delle donne si mantiene infatti superiore al 60% nei livelli intermedi e raggiunge valori particolarmente elevati sia nel livello VIII (76,5% nel 2023 e 2024; 76,9% nel 2025) sia nel livello apicale IV, dove si attesta intorno al 72% in tutto il triennio. Il dato evidenzia quindi una significativa concentrazione femminile nell'area amministrativa, che si conferma come una caratteristica strutturale della composizione dell'organico.

Anche la distribuzione degli incarichi di coordinamento amministrativo (Tabella 5.2.2) evidenzia una prevalenza femminile, con una quota complessiva che passa dal 66,7% nel 2023 all'81,8% nel 2024, per attestarsi al 75,9% nel 2025. Particolarmente rilevante è la presenza delle donne nel IV livello, dove la quota di coordinatrici cresce dal 54,5% al 76,9% nel periodo considerato, mentre nel V livello si mantiene su valori superiori all'84% in tutti gli anni. Nel 2025 si registra inoltre una presenza femminile del 33,3% nel VI livello. Nel complesso, i dati confermano la forte presenza delle donne sia nell'organico amministrativo sia nei relativi ruoli di coordinamento, anche ai livelli di maggiore responsabilità.

Figura 5.2.3 - Distribuzione, per genere, del personale amministrativo nei livelli VIII- IV. Valori percentuali e assoluti. Anni 2023-2025



Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.2.2 - Distribuzione, per genere, del personale amministrativo con ruolo di coordinamento nei livelli VI-V-IV. Valori percentuali. Anni 2023-2025

Livello	VI	V	IV	Totale VI-IV
2023				
Donna	0,0%	85,7%	54,5%	66,7%
Uomo	0,0%	14,3%	45,5%	33,3%
2024				
Donna	0,0%	91,7%	70,0%	81,8%
Uomo	0,0%	8,3%	30,0%	18,2%
2025				
Donna	33,3%	84,6%	76,9%	75,9%
Uomo	66,7%	15,4%	23,1%	24,1%

Fonte dei dati: ISPRA

Nel personale tecnico, la distribuzione per livello evidenzia una presenza femminile differenziata tra le diverse fasce (Figura 5.2.4). Nel livello VIII, che rappresenta il livello più basso della scala parametrica, le donne costituiscono la maggioranza in tutti gli anni considerati, con valori compresi tra il 62,5% e il 66,7%. Nei livelli intermedi VI e V, invece, la presenza femminile si mantiene al di sotto del 50%. Nel livello VII si osserva una riduzione della componente femminile nel 2025 rispetto agli anni precedenti. Nel livello IV, corrispondente alla fascia apicale considerata, la presenza femminile passa dal 54,1% nel 2023 al 45,9% nel 2025. Nel complesso, i dati evidenziano una riduzione della presenza femminile nelle fasce professionali

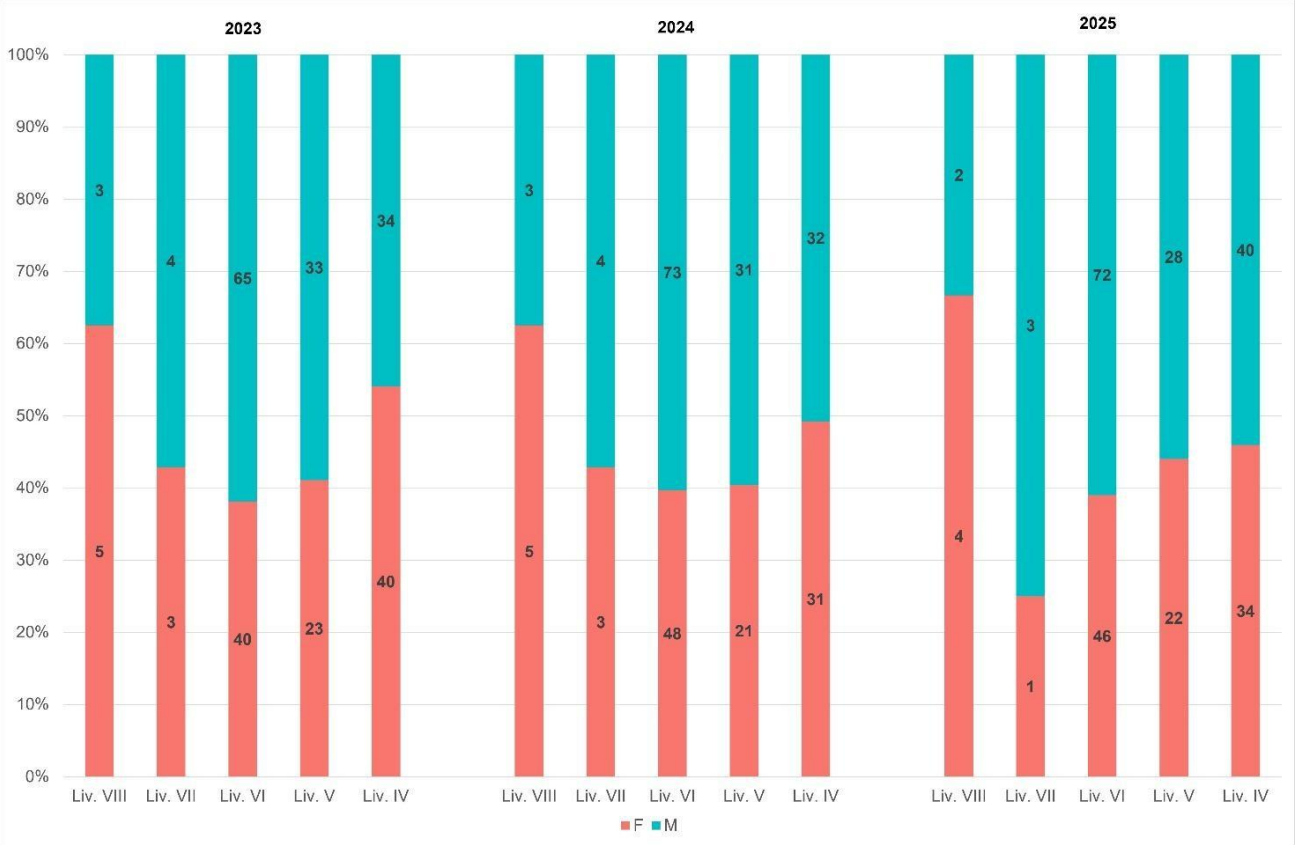
medio-alte, con una maggiore presenza nei livelli più bassi e valori inferiori al 50% in diverse fasce intermedie e nell'ultimo anno anche nel livello IV.

Per il personale tecnico con ruolo di coordinamento, la componente femminile passa dal 45,5% nel 2023 al 36,8% nel 2024, fino al 25,0% nel 2025.

La distribuzione per livello evidenzia una presenza femminile pari a zero nel livello V in tutti e tre gli anni considerati. Nel livello IV, invece, la quota di donne passa dal 58,8% nel 2023 al 50,0% nel 2024 e al 40,0% nel 2025.

Nel complesso, i dati evidenziano una progressiva diminuzione della presenza femminile tra il personale tecnico con ruolo di coordinamento nel periodo considerato, accompagnata dalla riduzione della componente femminile anche nel livello IV e dall'assenza di donne nel livello V.

Figura 5.2.4 - Distribuzione, per genere, del personale tecnico nei livelli VIII- IV. Valori percentuali e assoluti. Anni 2023-2025.



Fonte dei dati: ISPRA

Per il personale tecnico con ruolo di coordinamento, la componente femminile passa dal 45,5% nel 2023 al 36,8% nel 2024, fino al 25,0% nel 2025.

La distribuzione per livello evidenzia una presenza femminile pari a zero nel livello V in tutti e tre gli anni considerati. Nel livello IV, invece, la quota di donne passa dal 58,8% nel 2023 al 50,0% nel 2024 e al 40,0% nel 2025.

Nel complesso, i dati evidenziano una progressiva diminuzione della presenza femminile tra il personale tecnico con ruolo di coordinamento nel periodo considerato, accompagnata dalla riduzione della componente femminile anche nel livello IV e dall'assenza di donne nel livello V (Tabella 5.2.3).

Tabella 5.2.3 - Distribuzione, per genere, del personale tecnico con ruolo di coordinamento nei livelli VI-V-IV. Valori percentuali. Anni 2023-2025.

Livello	VI	V	IV	Totale VI-IV
2023				
Donna	0,0%	0,0%	58,8%	45,5%
Uomo	0,0%	100,0%	41,2%	54,5%
2024				
Donna	0,0%	0,0%	50,0%	36,8%
Uomo	0,0%	100,0%	50,0%	63,2%
2025				
Donna	0,0%	0,0%	40,0%	25,0%
Uomo	100,0%	100,0%	60,0%	75,0%

Fonte dei dati: ISPRA

Nell'analisi sulla distribuzione del personale per genere, età e profilo professionale, può risultare interessante osservare per i diversi livelli professionali il rapporto tra numero di donne e numero di uomini (i.e.: **rapporto di femminilità**[17]), espressione della presenza femminile ai diversi livelli.

In Tabella 5.2.4 vengono illustrati gli intervalli del rapporto di femminilità, che può essere inferiore, pari o superiore a 1 e ciò si verifica quando le donne sono, rispettivamente, in numero inferiore, egualitario o superiore agli uomini. Vengono associate diverse gradazioni di colore a ciascun intervallo del rapporto di femminilità, dal blu intenso al rosso intenso: quanto più il rapporto è inferiore all'unità tanto più intensa è la colorazione blu (il rapporto di femminilità è sfavorevole alle donne); quanto più il rapporto è superiore all'unità (il rapporto di femminilità è favorevole alle donne) tanto più intensa è la colorazione rossa. Al colore bianco corrisponde la condizione di parità tra numero di donne e numero di uomini, ovvero quando il rapporto di femminilità risulta essere unitario. Il colore grigio indica, invece, assenza di personale per entrambi i generi.

[17] CRUI, Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, 2019

Tabella 5.2.4 - Quadro di sintesi del rapporto di femminilità per classi di valori (legenda per le Tabelle 5.2.5 -5.2.9).

[0.00-0.25)		Meno di 1 donna ogni 4 uomini
[0.25-0.33)		Da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 3 uomini
[0.33-0.50)		Da 1 donna ogni 3 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini
[0.50-1.00)		Da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo
1,00		1 donna ogni uomo
(1.00-1.50]		Da 1 donna ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini
(1.50-2.00]		Da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo
(2.00-3.00]		Da 2 donne ogni uomo a 3 donne ogni uomo
> 3.00		Più di 3 donne ogni uomo
	-	Assenza di personale

Per il personale di ricerca nel 2023, il rapporto di femminilità risulta favorevole alle donne per le fasce di età centrali (35-45] e (45-55] e sfavorevole nelle classi di età ≤ 35 e (55-65]. Nella fascia over 65 complessivamente viene osservata una condizione di parità per il primo e secondo livello. Nel livello apicale, il I, il rapporto di femminilità è favorevole nella fascia (55-65] e pari a 1 nella fascia over 65 (Tabella 5.2.5).

Nel 2024, la situazione presenta dei cambiamenti, in quanto il rapporto di femminilità risulta favorevole alle donne per la fascia (45-55] e over 65 e sfavorevole nelle classi di età ≤ 35 e (55-65]. Nella fascia (35-45] viene osservata una condizione di parità (Tabella 5.2.5).

Nel 2025, la situazione si presenta simile rispetto al 2024, in quanto il rapporto di femminilità risulta favorevole alle donne per la fascia (45-55] e over 65 e sfavorevole nelle classi di età ≤ 35, e (55-65], unica differenza si ha per la classe (35-45] dove per il 2025 si riscontra una condizione leggermente sfavorevole per le donne rispetto a una condizione di parità nel 2024 (Tabella 5.2.5).

Tabella 5.2.5 - Rapporto di femminilità per classi d'età e livello del personale di ricerca per livelli. Anni 2023-2025

Età	Totale	Livello III	Livello II	Livello I
2023				
≤ 35	0,50	0,50	-	-
(35-45]	1,10	1,12	-	-
(45-55]	1,65	1,64	1,82	-
(55-65]	0,85	0,89	0,74	1,17
> 65	0,50	*	1,00	1,00
2024				
≤ 35	0,71	0,71	-	-
(35-45]	1,00	1,04	0,00	-
(45-55]	1,66	1,56	2,00	1,50
(55-65]	0,86	0,77	0,92	1,00
> 65	1,25	3,00	2,00	0,00
2025				
≤ 35	0,75	0,75	-	-
(35-45]	0,76	0,76	0,67	-
(45-55]	1,73	1,58	1,96	0,50
(55-65]	0,92	0,85	0,90	1,15
> 65	2,00	*	1,00	2,00

*Nota: * Il rapporto di femminilità non è calcolabile in quanto verrebbe infinito in quanto la componente maschile è pari a zero*

Fonte dei dati: ISPRA

Nel 2023, il personale amministrativo, nel complesso, mostra una predominanza delle donne rispetto agli uomini in tutte le fasce di età, con l'unica eccezione della classe di età ≤ 35 ove il rapporto di femminilità è complessivamente sfavorevole alle donne (Tabella 5.2.6).

Nel 2024, la situazione si mantiene abbastanza coerente con quanto osservato nel 2023, ossia una predominanza delle donne rispetto agli uomini in tutte le fasce di età, con l'eccezione della classe di età ≤ 35 ove il rapporto di femminilità è complessivamente sfavorevole alle donne e della classe di età over 65 dove viene osservata una condizione di parità (Tabella 5.2.6).

Nel 2025, il quadro di insieme mostra alcuni cambiamenti importanti, ossia il rapporto di femminilità è complessivamente sfavorevole alle donne non solo nella classe di età ≤ 35, come già osservato nel biennio 2023-2024, ma anche nella classe di età (35,45] e over 65. La predominanza delle donne rispetto agli uomini viene mantenuta nelle due rimanenti fasce di età, (45,55] e (55,65] (Tabella 5.2.6).

Tabella 5.2.6 - Rapporto di femminilità per classi d'età e livello del personale amministrativo per livelli. Anni 2023-2025

Età	Totale	Livello VIII	Livello VII	Livello VI	Livello V	Livello IV
2023						
≤ 35	0,67	-	-	*	0,56	-
(35,45]	1,50	0,00	1,33	0,75	2,29	-
(45,55]	3,22	4,50	2,44	3,71	3,10	3,75
(55,65]	2,57	4,00	2,50	10,00	1,13	2,00
>65	2,00	-	0,00	-	*	-
2024						
≤ 35	0,40	-	0,00	-	0,57	-
(35,45]	1,40	0,00	2,00	1,00	1,57	-
(45,55]	2,74	4,00	1,69	3,17	3,00	4,67
(55,65]	3,00	5,00	3,00	8,67	1,71	1,89
>65	1,00	-	-	-	1,00	-
2025						
≤ 35	0,54	-	0,33	-	0,60	-
(35,45]	0,86	-	1,33	0,40	1,00	-
(45,55]	3,23	6,00	4,75	1,90	2,64	6,00
(55,65]	2,44	2,00	3,67	6,33	2,33	1,10
>65	0,07	0,00	0,08	0,17	0,03	0,07

*Nota: * Il rapporto di femminilità non è calcolabile in quanto verrebbe infinito in quanto la componente maschile è pari a zero*
Fonte dei dati: ISPRA

Con riferimento al personale tecnico, nel 2023 viene osservata una condizione nettamente favorevole agli uomini (in tutte le fasce di età con l'unica eccezione degli over 65. Tuttavia, nell'VIII, VII e IV livello, il rapporto di femminilità è più favorevole alle donne per quasi tutte le fasce di età (Tabella 5.2.7).

Il 2024 vede le donne recuperare terreno nella fascia di età più bassa, ≤ 35 mentre tutte le altre fasce di età confermano quanto già osservato nel 2023. Anche nel 2024 nell'VIII e VII livello, il rapporto di femminilità è più favorevole alle donne per quasi tutte le fasce di età (Tabella 5.2.7).

Nel 2025 la condizione è nettamente favorevole agli uomini (in tutte le fasce di età con l'unica eccezione della fascia di età più bassa, ≤ 35. Nell'VIII, il rapporto di femminilità è più favorevole alle donne solo per una fascia di età, (55,65] (Tabella 5.2.7).

Tabella 5.2.7 - Rapporto di femminilità per classi d'età e livello del personale tecnico per livelli. Anni 2023-2025

Età	Totale	Livello VIII	Livello VII	Livello VI	Livello V	Livello IV
2023						
≤ 35	0,50	*	-	0,33	-	-
(35,45]	0,71	-	-	0,67	0,67	*
(45,55]	0,61	1,00	2,00	0,59	0,50	0,50
(55,65]	0,91	2,00	0,00	0,64	0,78	1,13
>65	6,00	-	*	*	*	3,00
2024						
≤ 35	1,14	*	-	1,00	-	-
(35,45]	0,67	-	-	0,60	1,00	*
(45,55]	0,58	0,50	2,00	0,61	0,40	0,50
(55,65]	0,83	3,00	0,00	0,62	0,78	0,97
>65	2,00	-	*	*	1,00	1,00
2025						
≤ 35	1,10	-	-	1,10	-	-
(35,45]	0,72	-	-	0,52	6,00	0,00
(45,55]	0,59	1,00	0,00	0,68	0,40	2,00
(55,65]	0,82	3,00	1,00	0,46	0,83	0,89
>65	0,25	-	-	0,00	-	0,33

*Nota: * Il rapporto di femminilità non è calcolabile in quanto verrebbe infinito in quanto la componente maschile è pari a zero*

Fonte dei dati: ISPRA

Il confronto del rapporto di femminilità per classi di età tra tutto il personale e il solo personale con ruolo di coordinamento mostra come la prevalenza delle donne sugli uomini si riduce nel tempo se si considera solo il totale dei dipendenti (Tabella 5.2.8). Infatti, se nel 2023 il rapporto di femminilità era favorevole alle donne per 4 classi di età su 5, nel 2024 e 2025 il rapporto rimane favorevole in 3 classi di età su 5. Le classi di età (45,55], (55-65] e over 65 hanno sempre avuto un rapporto di femminilità maggiore di uno e quindi favorevole alle donne nel triennio 2023-2025.

Viceversa, se si va a considerare il solo personale con ruolo di coordinamento, la situazione si capovolge: nel 2023 il rapporto di femminilità era favorevole alle donne solo per una classe di età su 5, in tre era sfavorevole in una, la più giovane, era equidistribuito. Nel 2024 il rapporto diviene maggiore di uno e quindi favorevole alle donne in 2 classi su 5 e in 3 su 5 nel 2025.

Tabella 5.2.8 - Rapporto di femminilità per classi d'età del personale complessivo e del personale con ruolo di coordinamento. Anni 2023-2025

Età	Totale dipendenti	Dipendenti con ruolo di coordinamento	Totale dipendenti	Dipendenti con ruolo di coordinamento	Totale dipendenti	Dipendenti con ruolo di coordinamento
	2023		2024		2025	
≤35	0,53	1,00	0,71	0,00	0,77	0,50
(35,45]	1,08	1,27	0,97	0,60	0,76	0,40
(45,55]	1,65	0,87	1,59	1,43	1,67	1,16
(55,65]	1,06	0,33	1,08	1,06	1,07	1,12
>65	1,38	0,99	1,43	0,25	1,83	2,00

Fonte dei dati: ISPRA

Il rapporto di femminilità per gli organi statuari dell'Istituto mostra complessivamente una predominanza del genere maschile su quello femminile, conseguentemente il rapporto di femminilità si attesta a 0,63 (Tabella 5.2.9), valore che si mantiene costante nei tre anni considerati. Alcuni di questi organi (Presidente, Direttore Generale) sono costituiti da un solo componente, uomo il Presidente e donna il Direttore Generale. Negli altri organi statuari la situazione è più variegata, tuttavia nel Consiglio di Amministrazione, Consiglio Scientifico, Collegio Revisori dei conti e l'Organismo indipendente di valutazione, la componente maschile sopravanza la femminile di un'unità.

Tabella 5.2.9 - Rapporto di femminilità dei componenti degli organi statuari. Anni 2023-2025

Ruolo	Numero uomini	Numero donne	Rapporto di Femminilità
2023			
Presidente	1	0	**0,00**
Consiglio di Amministrazione	3	2	**0,67**
Direttore Generale	0	1	*
Consiglio Scientifico	4	3	**0,75**
Collegio Revisori dei conti	2	1	**0,50**
Organismo indipendente di valutazione	1	0	**0,00**
Totale complessivo	**11**	**7**	**0,63**
2024			
Presidente	1	0	**0,00**
Consiglio di Amministrazione	3	2	**0,67**
Direttore Generale	0	1	*
Consiglio Scientifico	4	3	**0,75**
Collegio Revisori dei conti	2	1	**0,50**
Organismo indipendente di valutazione	1	0	**0,00**
Totale complessivo	**11**	**7**	**0,63**
2025			
Presidente	1	0	**0,00**
Consiglio di Amministrazione	3	2	**0,67**
Direttore Generale	0	1	*
Consiglio Scientifico	4	3	**0,75**
Collegio Revisori dei conti	2	1	**0,50**
Organismo indipendente di valutazione	1	0	**0,00**
Totale complessivo	**11**	**7**	**0,63**

*Nota: * Il rapporto di femminilità non è calcolabile in quanto verrebbe infinito poiché la componente maschile è pari a zero*

Fonte dei dati: ISPRA

5.3. Progressione di carriera delle dipendenti ISPRA

A cura di Paola Ascenzi, Simona Buscemi, Chiara Falcioni, Marco Faticanti e Cristina Frizza

Negli ultimi vent'anni la persistenza della segregazione di genere nella scienza è stata oggetto di numerose indagini condotte dalla Commissione Europea, che ha indicato l'uguaglianza di genere come una delle priorità delle politiche per la ricerca e l'innovazione (Commissione Europea [CE], 2000, 2009, 2011, 2016; Ainsworth et al., 2010; Connell, 2006; Evans, 2014). A tal fine le istituzioni europee hanno posto molta enfasi sulla necessità di monitorare le disparità nella presenza di uomini e donne nella ricerca. In questo ambito, un riferimento indispensabile è divenuto "*She Figures*"[18], il report triennale pubblicato dalla Commissione Europea dal 2003 che analizza la composizione di genere del personale accademico e della ricerca in Europa e definisce i principali indicatori per quantificare e comparare le differenze di genere nelle istituzioni scientifiche europee.

Negli studi sulla discriminazione di genere, viene usata da qualche decennio la metafora del "soffitto di cristallo" (cd. *glass ceiling*), per indicare quei fenomeni di natura culturale, sociale o psicologico, anche non percepibili, che impediscono o rendono più difficile la carriera nel lavoro per le donne.

Questo determina il fenomeno per cui le donne incontrano maggiori difficoltà nel progredire nella carriera, rimanendo bloccate nelle posizioni intermedie.

Diversi indici sono presenti in letteratura per misurare il fenomeno, tra questi il *Glass Ceiling Index* (GCI) che misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera e il *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI)[19] che esprime la proporzione di donne inquadrate in un certo livello sulla proporzione di donne inquadrate nel livello superiore. Questi indici consentono di misurare proprio la difficoltà delle donne di progredire nella carriera, ovvero di misurare la cosiddetta segregazione verticale.

Il GCI può variare tra 0 e infinito, più dettagliatamente:

- se assume valori minori di 1, esso segnala una sovra-rappresentazione delle donne nel livello apicale (le donne non hanno difficoltà ad accedere al livello apicale);
- se assume valori maggiori di 1, esso indica che le donne sono sottorappresentate nel livello apicale (le donne hanno difficoltà ad accedere al livello apicale);
- se assume valore uguale a 1, si segnala assenza di effetto *glass ceiling* (la proporzione di donne si mantiene costante passando da un livello base a un livello apicale).

Il PGCI può variare tra 0 e infinito, più dettagliatamente:

- se assume valori minori di 1, esso segnala una sovra-rappresentazione delle donne nel livello superiore (le donne non hanno difficoltà ad accedere al livello superiore);
- se assume valori maggiori di 1, esso indica che le donne sono sottorappresentate nel livello superiore (le donne hanno difficoltà ad accedere al livello superiore);
- se assume valore uguale a 1, si ha assenza di effetto *glass ceiling* (la proporzione di donne si mantiene costante passando da un livello a un livello superiore).

Il CGI è stato calcolato esclusivamente per il personale afferente ai livelli dal I al III, ovvero per i profili di ricercatrici/tori e tecnologhe/gi, i quali rappresentano, nel triennio 2023-2025, poco più della meta (circa il 55%) del personale totale presente nell'Ente a fronte del 43% di personale con profilo tecnico-

[18] European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators, Publications Office, 2021, https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090

[19] CRUI, Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, 2019

amministrativo. Questa scelta è dovuta anche al fatto che i passaggi nei profili tecnico amministrativi non sono possibili dal livello più basso (VIII) al livello apicale (IV) attraverso una progressione di carriera ma necessitano di concorsi.

Dall'analisi del Glass Ceiling Index (Tabella 5.3.1) per il personale di ricerca si osservano dinamiche opposte tra i due profili analizzati nel triennio 2023-2025:

- Ricercatrici: L'indice evidenzia la presenza di ostacoli nell'accesso al livello apicale (I livello) in tutto il triennio, poiché il GCI si mantiene costantemente al di sopra del valore unitario. Nel 2023 l'indice si attesta a 1,15, segnalando un lieve soffitto di vetro. Nel 2024 si registra un marcato incremento a 4,04, che indica l'insorgere di una forte sottorappresentazione femminile al I livello apicale rispetto alla base di partenza. Nel 2025, pur scendendo a 3,19, l'indice conferma il permanere di significative barriere di carriera per le ricercatrici.

- Tecnologhe: L'indice mostra un trend progressivamente favorevole alla componente femminile, passando da 1,34 nel 2023 a valori inferiori all'unità nel 2024 (0,94) e nel 2025 (0,84). Questo andamento decrescente indica il progressivo superamento del soffitto di vetro: se nel 2023 persistevano difficoltà di accesso al livello apicale (GCI > 1), nel 2024 si raggiunge una sostanziale parità (GCI ≈ 1) e nel 2025 si registra una sovra-rappresentazione delle donne nel I livello (GCI < 1), a testimonianza dell'assenza di ostacoli verticali per questo profilo.

Tabella 5.3.1 - *Glass Ceiling Index* (GCI) del personale di ricerca. Anni 2023-2025

Livelli	III-I	
Profilo	**Ricercatrici**	**Tecnologhe**
2023		
GCI	1,15	1,34
2024		
GCI	4,04	0,94
2025		
GCI	3,19	0,84

Fonte dei dati: ISPRA

Introducendo una lettura a grana più fine tramite il Progression Glass Ceiling Index (PGCI), che analizza la progressione di carriera dal livello III al livello I tenendo conto del livello intermedio (II), per il personale di ricerca inquadrato come tecnologo (Tabella 5.3.2) si rileva quanto segue:

- Passaggio dal III al II livello: Nel 2023 il PGCI è pari a 0,98, nel 2024 a 0,95 e nel 2025 a 0,92. I valori costantemente inferiori o prossimi all'unità segnalano la sostanziale assenza di effetto glass ceiling ed un'adeguata fluidità di carriera dal livello di ingresso a quello intermedio.

- Passaggio dal II al I livello apicale: Nel 2023 il PGCI si attesta a 1,36, indicando la presenza di ostacoli nella progressione finale verso il vertice. Tuttavia, nel 2024 l'indice scende a 0,99 (sostanziale parità) e nel 2025 si attesta a 0,91, evidenziando il pieno superamento delle barriere di accesso al I livello apicale.

Tabella 5.3.2 - *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI) del personale tecnologo per livelli (I-III). Anni 2023-2025

Livelli	II-I	III-II
2023		
PGCI	1,36	0,98
2024		
PGCI	0,99	0,95
2025		
PGCI	0,91	0,92

Fonte dei dati: ISPRA

Per il profilo ricercatore (Tabella 5.3.3), l'indice PGCI rivela un andamento invertito nel tempo tra i passaggi di livello:

- Passaggio dal III al II livello: Nel 2023 l'indice è pari a 1,57, segnalando ostacoli per le donne nella prima progressione di carriera. Nel 2024 (0,98) e nel 2025 (0,85) si osserva invece un netto miglioramento, con la scomparsa del soffitto di vetro e una dinamica favorevole alle ricercatrici nel passaggio al livello intermedio.

- Passaggio dal II al I livello apicale: Nel 2023 l'accesso al I livello risultava privo di ostacoli per le donne già inquadrate al II livello (PGCI = 0,73). Nel 2024 e nel 2025 si registra un brusco cambio di rotta, con l'indice che sale rispettivamente a 4,11 e 3,74. Questi valori fortemente superiori a 1 evidenziano l'insorgere di severe difficoltà di accesso al livello apicale per le ricercatrici di II livello.

Tabella 5.3.3 - *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI) del personale ricercatore per livelli (I-III). Anni 2023-2025

Livelli	II-I	III-II
2023		
PGCI	0,73	1,57
2024		
PGCI	4,11	0,98
2025		
PGCI	3,74	0,85

Fonte dei dati: ISPRA

L'analisi della progressione di carriera per il personale amministrativo mediante il PGCI (Tabella 5.3.4) mostra dinamiche disomogenee tra i diversi profili:

- Funzionari Amministrativi (passaggio dal V al IV livello apicale): Il PGCI si mantiene costantemente inferiore all'unità nell'intero triennio (0,90 nel 2023; 0,89 nel 2024; 0,88 nel 2025). Ciò attesta l'assenza di soffitto di vetro e un'ottima rappresentatività femminile nell'accesso alla qualifica apicale di IV livello.

- Collaboratori Amministrativi: Nel passaggio dal VII al VI livello si registrano valori favorevoli alle donne nel 2023 (0,84) e nel 2024 (0,80), mentre nel 2025 l'indice sale a 1,04, allineandosi a una situazione di sostanziale equilibrio. Nel passaggio dal VI al V livello, l'indice si attesta su valori superiori all'unità in tutti e tre gli anni (1,22 nel 2023; 1,23 nel 2024; 1,11 nel 2025), indicando la persistenza di moderati ostacoli nella transizione verso il V livello.

- Operatori Amministrativi (passaggio dall'VIII al VII livello): L'indice parte da valori superiori all'unità nel 2023 (1,15) e nel 2024 (1,20), evidenziando iniziali difficoltà di avanzamento, per poi ridursi a 1,05 nel 2025, approssimandosi alla parità di sviluppo di carriera.

Tabella 5.3.4 - *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI) del personale amministrativo per livelli (IV-VIII). Anni 2023-2025

Funzionario amministrativo	
Livelli	**V-IV**
2023	
PGCI	0,90
2024	
PGCI	0,89
2025	
PGCI	0,88

Collaboratore amministrativo		
Livelli	**VI-V**	**VII-VI**
2023		
PGCI	1,22	0,84
2024		
PGCI	1,23	0,80
2025		
PGCI	1,11	1,04

Operatore amministrativo	
Livelli	**VIII-VII**
2023	
PGCI	1,15
2024	
PGCI	1,20
2025	
PGCI	1,05

Fonte dei dati: ISPRA

Per il personale tecnico (Tabella 5.3.5), i dati del PGCI riflettono andamenti contrastanti tra il ruolo di operatore e quello di collaboratore:

- Operatori Tecnici: Nel passaggio dall'VIII al VII livello si evidenzia una forte e crescente barriera di carriera. L'indice, pari a 1,46 sia nel 2023 che nel 2024, sale nettamente a 2,67 nel 2025, segnalando severi ostacoli per le operatrici tecniche nel progredire dal livello di ingresso. Al contrario, nel passaggio dal VII al VI livello, l'indice registra una situazione di lieve svantaggio nel 2023 (1,13) e 2024 (1,08), che si trasforma nel 2025 in un'evoluzione nettamente favorevole alle donne (PGCI = 0,64), indicando la scomparsa dell'effetto glass ceiling su questo passaggio.

- Collaboratori Tecnici: Nel passaggio dal VI al V livello, l'indice si mantiene sempre al di sotto dell'unità (0,93 nel 2023; 0,98 nel 2024; 0,89 nel 2025), a conferma dell'assenza di barriere verticali in questa transizione. Nel passaggio dal V al IV livello apicale, il PGCI si attesta a 0,76 nel 2023, 0,82 nel 2024 e 0,96 nel 2025. Valori costantemente inferiori o vicini a 1 indicano che le collaboratrici tecniche non incontrano difficoltà nell'accedere al livello apicale IV, registrando una favorevole progressione verso la qualifica più alta.

Tabella 5.3.5 - *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI) del personale tecnico per livelli (IV-VIII). Anni 2023-2025

Operatore tecnico		
Livelli	**VII-VI**	**VIII-VII**
2023		
PGCI	1,13	1,46
2024		
PGCI	1,08	1,46
2025		
PGCI	0,64	2,67

Collaboratore tecnico		
Livelli	**V-IV**	**VI-V**
2023		
PGCI	0,76	0,93
2024		
PGCI	0,82	0,98
2025		
PGCI	0,96	0,89

Fonte dei dati: ISPRA

5.4 Le spese per attività tecnico-scientifiche

A cura di Rossella Salaris e Silvia Salviani

Il Bilancio Consuntivo dell'ISPRA è redatto in ottemperanza al D.P.R. n.97 del 27 febbraio 2003, adottando una contabilità finanziaria, economica e patrimoniale.

L'analisi dei dati contabili consuntivi del triennio 2023-2025, effettuata al fine delle valutazioni sulle diseguaglianze di genere, non si è discostata da quella avviata con i precedenti BdG sui dati consuntivi 2021 e 2022, in quanto solo nell'esercizio 2025 è stato acquistato un nuovo sistema informatico di contabilità che, a partire dall'esercizio 2026, potrà avere delle ulteriori configurazioni che consentiranno delle analisi maggiormente rappresentative della dimensione di genere nelle politiche del personale e nella gestione della spesa: sarà quindi più semplice ottenere e/o monitorare un equilibrio ottimale sulla parità di genere che garantisca il benessere del personale attraverso la valorizzazione professionale delle donne e degli uomini dell'Istituto.

Come per gli anni precedenti, si è proceduto quindi ad analizzare le spese relative alle attività tecnico scientifiche (vedi Relazione sulla Gestione - Consuntivo 2023 - Relazione sulla Gestione - Consuntivo 2024 - Relazione sulla Gestione - Consuntivo 2025) che rappresentano rispettivamente il 28%, il 53% e il 67% del totale delle spese impegnate sui corrispondenti Bilanci 2023, 2024 e 2025 e costituiscono la missione istituzionale dell'ISPRA.

A loro volta le attività tecnico scientifiche si distinguono in attività tecnico scientifiche Istituzionali, finanziate dal contributo dello Stato, e attività tecnico scientifiche finanziate/cofinanziate, le cui entrate derivano da finanziamenti nazionali/internazionali pubblici o privati e da entrate derivanti da prestazioni che l'Istituto fornisce a terzi.

L'analisi effettuata su questa tipologia di spesa ha riguardato l'attribuzione della titolarità della responsabilità gestionale dell'attività: per le attività Istituzionali la responsabilità è attribuita ai titolari di incarichi di struttura, mentre per le attività tecnico scientifiche finanziate/cofinanziate può essere attribuita alla ricercatrice/ricercatore che presta la propria opera nell'esecuzione del contratto/convenzione anche se non ha un incarico in struttura.

Si evidenzia che le risorse economiche sono attribuite ai Centri di Responsabilità Amministrativa (CRA) in sede di bilancio preventivo e ciascun titolare di CRA, che gode di autonomi poteri di spesa sul budget di spesa aggiudicato, provvede ad assegnare tali risorse alle unità operative afferenti.

È importante sottolineare come l'esiguità delle risorse del contributo dello Stato destinate alle attività tecnico-scientifiche istituzionali e la conseguente attribuzione a un progetto piuttosto che a un altro, determini lo sviluppo e la crescita dell'attività e di riflesso del personale impiegato sulla stessa.

È stata quindi rilevata l'attribuzione della Responsabilità gestionale per ogni attività, istituzionale e finanziata, con le correlate spese impegnate ed entrate accertate, queste ultime ovviamente solo per gli obiettivi finanziati, nel distinguo del genere:

Tabella 5.4.1.1. – Distribuzione responsabilità degli obiettivi delle attività tecnico-scientifiche istituzionali

2023 - ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE ISTITUZIONALI				
DIP/CN	RESPONSABILI DONNE		RESPONSABILI UOMINI	
	N. OBIETTIVI	SPESE IMPEGNATE	N. OBIETTIVI	SPESE IMPEGNATE
Direzione	7	29.098,27	7	314.214,03
VAL	4	23.960,51	6	79.350,70
GEO	4	48.604,49	9	146.794,70
BIO	21	96.075,89	19	40.034,27
CRE			5	47.547,22
LAB	1	429.523,00	1	0,00
RIF			1	10.202,68
COS	2	7.385,46	13	415.258,49
TOTALE	**39**	**634.647,62**	**61**	**1.053.402,09**
GEO	1	8.846.277,25		
TOTALE	**40**	**9.480.924,87**	**61**	**1.053.402,09**

2024 - ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE ISTITUZIONALI				
DIP/CN	RESPONSABILI DONNE		RESPONSABILI UOMINI	
	N. OBIETTIVI	SPESE IMPEGNATE	N. OBIETTIVI	SPESE IMPEGNATE
Direzione	6	26.995,74	6	57.480,65
VAL	4	16.879,08	6	40.813,34
GEO	3	9.336,78	9	110.030,20
BIO	15	167.881,47	22	56.036,44
CRE			5	83.282,47
LAB	1	257.170,18	1	21.000,00
RIF			1	3.782,20
COS	1	2.732,95	10	91.396,51
TOTALE	**30**	**480.996,20**	**60**	**463.821,81**
GEO	1	9.900.607,13		
TOTALE	31	**10.381.603,33**	61	**463.821,81**

2025 - ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE ISTITUZIONALI				
	RESPONSABILI DONNE		RESPONSABILI UOMINI	
DIP/CN	N. OBIETTIVI	SPESE IMPEGNATE	N. OBIETTIVI	SPESE IMPEGNATE
Direzione	2	7.300,00	3	306.113,09
VAL	2	8.870,91		
GEO			1	13.183,14
BIO	3	137.468,49	3	78.519,52
CRE	1	70.909,20	1	26.553,00
LAB	1	240.928,39	1	20.496,00
RIF			1	1.978,66
COS			3	34.501,17
TOTALE	**9**	**465.476,99**	**13**	**481.344,58**
GEO	1	12.146.621,10		
TOTALE	10	**12.612.098,09**	13	**481.344,58**

Fonte dei dati: ISPRA

Dalle spese degli obiettivi Istituzionali è stata estrapolata, per la particolare rilevanza finanziaria che modificava la lettura dell'intera tabella, la spesa relativa all'obiettivo CARG (CARtografia Geologica), del Dipartimento GEO, per il completamento della carta geologica ufficiale d'Italia alla scala 1:50.000, la sua informatizzazione e le attività ad essa strumentali, per le quali l'ISPRA ha ricevuto uno specifico contributo dallo Stato (euro 14 milioni nel 2023, euro 19 milioni nel 2024, euro 20 milioni nel 2025) vincolato a tali attività e che quindi, pur essendo un'attività istituzionale, diversamente dalle altre, gode di tutte le prerogative delle attività finanziate con una sovvenzione decisamente considerevole.

Si evidenzia che il progetto della Cartografia Geologica Nazionale, avviato a seguito della istituzione del Dipartimento della Protezione Civile (anno 1982) che nasce dalle tragedie di Vermicino, con la morte di Alfredino Rampi, e dal terremoto dell'Irpinia, dal 1989, anno dell'avvio del progetto, ad oggi è stato seguito dalla stessa Responsabile, dott.ssa Maria Teresa Lettieri; solo dal 2020 l'attività ha avuto un contributo annuale con destinazione vincolata che ha permesso lo sviluppo di questo importante e fondamentale lavoro di rilevazione del territorio italiano.

Si è ritenuto utile rappresentare altresì il numero delle persone che gestiscono la totalità degli obiettivi delle attività tecnico-scientifiche che rappresentano la situazione del personale di ricerca con ruolo di coordinamento (tab.5.3.1); anche in questa tabella, per le motivazioni sopra esposte, è stata espunta la spesa del CARG.

Tabella 5.4.1.2. - Distribuzione delle attività tecnico-scientifiche istituzionali alle persone

2023 - ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE ISTITUZIONALI				
ISPRA	RESPONSABILI DONNE		RESPONSABILI UOMINI	
	N. PERSONE	SPESE IMPEGNATE	N. PERSONE	N. PERSONE
TOTALE	25	634.647,62	32	1.053.402,09

2024 - ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE ISTITUZIONALI				
ISPRA	RESPONSABILI DONNE		RESPONSABILI UOMINI	
	N. PERSONE	SPESE IMPEGNATE	N. PERSONE	SPESE IMPEGNATE
TOTALE	22	480.996,20	35	463.821,81

2025 - ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE ISTITUZIONALI				
ISPRA	RESPONSABILI DONNE		RESPONSABILI UOMINI	
	N. PERSONE	SPESE IMPEGNATE	N. PERSONE	SPESE IMPEGNATE
TOTALE	9	465.476,99	11	481.344,58

Fonte dei dati: ISPRA

Dall'analisi delle tabelle sopra esposte risulta uno squilibrio di genere nelle attribuzioni del ruolo di Responsabile di attività tecnico-scientifiche istituzionali più favorevole alla componente maschile sia in termini di assegnazione delle attività, i Responsabili uomini sono titolari del 62% degli obiettivi (media triennio), sia in termini di gestione della spesa, la spesa gestita dai Responsabili uomini costituisce il 54% delle risorse (media triennio).

Si rappresenta che le attività istituzionali (escluse quelle del CARG assimilate alle attività finanziate) oltre che essere soggette ai limiti di spesa indicati dalle normative sul contenimento della spesa pubblica, L.160/2019, sono vincolate alla disponibilità residua del Contributo dello Stato che, prioritariamente, copre la spesa del personale dipendente: nel corso del triennio, a seguito dei rinnovi contrattuali CCNL e delle progressioni economiche del personale, è notevolmente aumentata la spesa degli stipendi e contestualmente è sensibilmente diminuita quella per le attività scientifiche.

In questo senso la misura della disponibilità finanziaria delle attività finanziate, esposte nella tabella che segue, ci viene meglio descritta dalle somme appostate sulle entrate in quanto, proprio in virtù della finalizzazione del finanziamento, le somme non impegnate nell'esercizio possono essere riportate negli esercizi successivi entro il termine delle scadenze contrattuali; si fa inoltre presente che le somme riportate nelle spese non comprendono i costi del personale TI e TD gestiti centralmente

Tabella 5.4.1.3. - Distribuzione della responsabilità degli obiettivi delle attività tecnico-scientifiche finanziate

anno 2023 ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE FINANZIATE						
	RESPONSABILI DONNE			RESPONSABILI UOMINI		
DIP/CN	N. OBIETTIVI	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE	N. OBIETTIVI	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE
Direzione	8	1.471.296,59	1.103.060,53	34	3.308.183,98	1.449.815,54
VAL	12	638.639,92	334.943,77	24	4.239.845,46	3.143.437,21
GEO	7	75.850,84	28.333,30	25	3.114.901,75	2.173.514,66
BIO	46	7.038.274,83	20.578.714,15	44	1.956.437,24	1.387.753,46
AGP	1		111.794,38	2	33.508,19	38.989,00
CRE				6	220.761,70	93.424,07
LAB	5	1.820.434,00	1.676.396,44	7	112.578,46	11.209,57
RIF	2	2.000.000,00	683.961,28			
COS	16	981.523,54	587.239,82	6	520.341,98	232.369,72
TOTALE	**97**	**14.026.019,72**	**25.104.443,67**	**148**	**13.506.558,76**	**8.530.513,23**

anno 2024 ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE FINANZIATE						
	RESPONSABILI DONNE			RESPONSABILI UOMINI		
DIP/CN	N. OBIETTIVI	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE	N. OBIETTIVI	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE
Direzione	6	653.635,33	79.126,84	32	3.534.692,56	1.608.623,36
VAL	11	449.710,30	73.277,80	16	3.655.538,01	2.261.365,60
GEO	7	470.398,71	41.842,41	31	4.578.011,50	621.298,21
BIO	40	5.378.782,97	3.797.095,79	33	96.195.443,93	90.323.768,61
AGP	1		27.217,92	3	825.152,20	583.688,87
CRE	1	8.300,00	4.827,97	2	38.741,59	33.162,63
LAB	6	1.492.684,00	850.242,14	5	62.318,91	15.085,92
RIF	2	2.000.000,00	1.047.840,45			
COS	11	1.258.460,90	1.194.506,31	7	219.122,39	299.937,45
TOTALE	**85**	**11.711.972,21**	**7.115.977,63**	**129**	**109.109.021,09**	**95.746.930,65**

anno 2025 ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE FINANZIATE						
	RESPONSABILI DONNE			RESPONSABILI UOMINI		
DIP/CN	N. OBIETTIVI	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE	N. OBIETTIVI	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE
Direzione	6	522.340,73	742.221,82	27	5.806.857,86	4.438.287,97
VAL	8	270.549,57	30.278,73	14	3.175.240,45	2.034.631,76
GEO	10	439.242,85	87.146,37	37	7.931.461,84	3.561.716,36
BIO	42	4.914.705,55	4.513.247,70	44	169.022.396,37	198.161.781,25
AGP	1		8.891,89	3	1.422.843,52	812.613,09
CRE	1	7.400,00	3.055,99	5	571.933,24	147.337,34
LAB	8	1.329.148,69	1.518.589,25	5	150.001,68	55.391,99
RIF	1		9.468,02	1	408.235,70	
COS	18	1.522.008,20	663.008,95	10	1.028.330,15	461.835,49
TOTALE	**95**	**9.005.395,59**	**7.575.908,72**	**146**	**189.517.300,81**	**209.673.595,25**

Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.4.1.4. - Distribuzione delle attività tecnico-scientifiche finanziate alle persone

anno 2023 ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE FINANZIATE						
	RESPONSABILI DONNE			RESPONSABILI UOMINI		
ISPRA	N. PERSONE	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE	N. PERSONE	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE
TOTALE	**54**	**14.026.019,72**	**25.104.443,67**	**62**	**13.506.558,76**	**8.530.513,23**

anno 2024 ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE FINANZIATE						
	RESPONSABILI DONNE			RESPONSABILI UOMINI		
ISPRA	N. PERSONE	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE	N. PERSONE	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE
TOTALE	**50**	**11.711.972,21**	**7.115.977,63**	**61**	**109.109.021,09**	**95.746.930,65**

anno 2025 ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE FINANZIATE						
	RESPONSABILI DONNE			RESPONSABILI UOMINI		
ISPRA	N. PERSONE	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE	N. PERSONE	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE
TOTALE	**61**	**9.005.395,59**	**7.575.908,46**	**68**	**189.517.300,81**	**209.673.595,25**

Fonte dei dati: ISPRA

È importante rimarcare la differente gestione delle attività tecnico-scientifiche finanziate dove in virtù della disponibilità del budget di spesa che, al contrario delle attività istituzionali, non è sottoposto a vincoli di spesa e non è vincolato alle esigue risorse del contributo dello Stato bensì ai finanziamenti che definiscono e quantificano, alla sottoscrizione degli atti, le spese necessarie per il completamento delle attività richieste: il

ruolo di Responsabile di Progetto assume pertanto una valenza di maggior peso sia in termini scientifici che in termini finanziari.

Nelle attribuzioni del ruolo di Responsabile di Progetto delle attività tecnico-scientifiche finanziate risulta evidente l'anomalia dell'anno 2023 rispetto al trend degli anni analizzati nel presente documento ma anche nei due precedenti bilanci di genere 2021 e 2022.

Infatti nell'anno 2023 è stato dimesso per pensionamento il Responsabile del CRA BIO e, nel periodo di vacanza fino al nuovo incarico, avvenuto nel 2024, alla Direttrice Maria Siclari è stato conferito l'interim della posizione di Responsabile del CRA; ha assunto pertanto la responsabilità delle attività anche del progetto MER, di grande rilevanza strategica nella ricerca nazionale e internazionale oltre che finanziaria, progetto avviato a fine 2022 con un finanziamento complessivo di euro 400 milioni negli anni 2022-2026. Nell'anno 2024 è stato nominato il nuovo direttore del Dipartimento BIO, DR. Luigi Ricci, che ha rilevato tutte le attività che facevano capo al precedente Direttore e tra queste anche l'importante progetto MER che ha, purtroppo, riportato la situazione nell'alveo già segnato.

5.5 Le spese per il trattamento economico accessorio del personale dipendente

A cura di Paola Ascenzi, Chiara Falcioni, Alessia Zaninotto

Il trattamento economico del personale è costituito da una componente fondamentale, prevalentemente determinata dall'inquadramento contrattuale e dalla posizione professionale, e da una componente accessoria, nella quale confluiscono diverse forme di remunerazione collegate alle caratteristiche dell'attività svolta, alle responsabilità assunte, alla valutazione della prestazione e ad altri istituti previsti dalla contrattazione nazionale e integrativa. Il CCNL disciplina, infatti, sia la retribuzione tabellare e le specifiche indennità previste per il personale degli Enti di ricerca, sia le risorse destinate al trattamento economico accessorio.

La struttura retributiva riveste un ruolo rilevante ai fini della parità di genere, in quanto la componente della retribuzione definita dal CCNL è neutrale rispetto al sesso. A parità di livello e anzianità di servizio, infatti, la retribuzione tabellare è la medesima, indipendentemente dal genere del lavoratore.

In generale, l'analisi della retribuzione accessoria costituisce uno strumento importante per valutare l'effettiva parità di trattamento tra uomini e donne all'interno di un ente pubblico di ricerca. A differenza della retribuzione tabellare, che è determinata dal livello di inquadramento e dalle disposizioni contrattuali, la componente accessoria può riflettere dinamiche organizzative, percorsi di carriera e modalità di attribuzione degli incarichi che incidono in modo differenziato sui due generi.

A tale proposito, si è preso in esame quanto rappresentato nella Tabella 13 del Conto Annuale relativa a ciascuna annualità, considerando esclusivamente il personale a tempo indeterminato e il personale dirigente, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, Direttore Generale incluso, in servizio alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

Tabella 5.5.1.1. – Distribuzione retribuzione accessoria lorda per annualità e genere

Annualità	Uomini (€)	Donne (€)	TOTALE (€)
2023	4.675.937,21	5.742.323,09	10.418.260,30
2024	5.870.966,44	7.023.304,04	12.894.270,48
2025	5.972.918,51	7.067.080,93	13.039.999,44
Totale Triennio 2023-2025	**16.519.822,16**	**19.832.708,06**	**36.352.530,22**

Fonte: ISPRA Servizio Trattamento Economico del Personale

Gli importi riportati, desunti dalla Tabella 13 del Conto Annuale di ciascuna annualità, comprendono l'insieme delle voci della retribuzione accessoria, incluse le somme relative alla produttività, alla retribuzione di risultato ed eventuali arretrati. Si precisa, tuttavia, che l'erogazione di tali voci non avviene necessariamente nell'ambito della medesima annualità di riferimento. Tale circostanza può determinare differenze significative tra gli importi rilevati nei diversi esercizi e contribuisce, in particolare, a spiegare la differenza riscontrata tra il 2023 e le annualità successive.

Nel complesso del triennio, la spesa per la retribuzione accessoria riferita al personale di genere maschile rappresenta la quota minoritaria del totale, mentre quella riferita al personale di genere femminile costituisce la quota maggioritaria.

Tabella 5.5.1.2. – Spesa retribuzione accessoria lorda per annualità e genere

Annualità	Importo (€)	%
Genere Maschile	16.519.822,16	45,44%
Genere Femminile	19.832.708,06	54,56%
Totale Triennio 2023-2025	**36.352.530,22**	**100,00%**

Fonte: ISPRA Servizio Trattamento Economico del Personale

La maggiore incidenza della spesa riferita al personale di genere femminile è riconducibile, in via prevalente, alla diversa distribuzione del personale dipendente in termini di livello e anzianità di servizio, profilo professionale e dimensione dell'organico, nonché alla maggiore presenza di personale di genere femminile complessivamente in servizio nel periodo considerato. Pertanto, la mera distribuzione della retribuzione accessoria per genere non appare, di per sé, sufficiente a evidenziare eventuali differenze retributive riconducibili al genere, dovendo essere valutata anche alla luce della composizione e delle caratteristiche del personale destinatario delle relative componenti accessorie.

Tabella 5.5.1.3. – Importo medio della retribuzione accessoria per annualità e genere

Annualità	Uomini (€)	Donne (€)
2023	9.542,34	8.864,35
2024	11.910,35	11.272,46
2025	11.826,86	11.322,18
Totale Triennio 2023-2025	**11.102,18**	**10.465,64**

Fonte: ISPRA Servizio Trattamento Economico del Personale

L'analisi è stata effettuata considerando il solo personale in servizio al 31 dicembre di ciascuna annualità, distinto per genere, tenendo conto sia delle mensilità effettivamente lavorate che dell'eventuale regime di lavoro a tempo parziale o a tempo pieno.

I dati evidenziano che, nel complesso del triennio 2023-2025, l'importo medio annuo lordo della retribuzione accessoria percepita dal personale di genere maschile, pari a € 11.102,18 lordi, risulta superiore a quello percepito dal personale di genere femminile, pari a € 10.465,64 lordi, con una differenza media di € 636,54 lordi annui.

In termini percentuali, tale differenza corrisponde a un gender pay gap complessivo pari al 5,73%, calcolato rapportando il differenziale retributivo alla retribuzione media percepita dagli uomini.

L'andamento del differenziale nel periodo considerato evidenzia, inoltre, una progressiva riduzione del gender pay gap: dal 7,11% del 2023 al 5,36% del 2024, fino al 4,27% del 2025.

Tabella 5.5.1.4. – Gender Pay Gap

Annualità	%
2023	7,11%
2024	5,36%
2025	4,27%
Triennio 2023-2025	**5,73%**

Fonte: ISPRA Servizio Trattamento Economico del Personale

Nel triennio, pertanto, la retribuzione accessoria media percepita dalle donne corrisponde al 94,27% di quella percepita dagli uomini. Anche tale indicatore mostra un andamento migliorativo nel periodo: le donne percepiscono, infatti, il 92,89% della retribuzione media maschile nel 2023, il 94,64% nel 2024 e il 95,73% nel 2025.

Tabella 5.5.1.5. – Retribuzione media femminile in % di quella maschile

Annualità	%
2023	92,89%
2024	94,64%
2025	95,73%
Triennio 2023-2025	**94,27%**

Fonte: ISPRA Servizio Trattamento Economico del Personale

Nel complesso, i dati mostrano quindi una riduzione progressiva del differenziale retributivo di genere nella componente accessoria della retribuzione, pur permanendo, anche nel 2025, una differenza a sfavore del personale femminile.

Il divario retributivo nelle voci accessorie non deriva necessariamente da una disparità salariale a parità di ruolo e inquadramento, ma può essere influenzato da diversi fattori strutturali e organizzativi. Tra questi assumono particolare rilievo la diversa distribuzione di uomini e donne nelle posizioni di responsabilità scientifica, l'accesso agli incarichi di coordinamento e alle progressioni di carriera, la partecipazione a incarichi aggiuntivi retribuiti, nonché la maggiore incidenza di periodi di congedo o di lavoro a tempo parziale tra il personale femminile.

In molti enti di ricerca si osserva una maggiore presenza femminile nei livelli professionali iniziali e intermedi, mentre gli uomini risultano maggiormente rappresentati nelle posizioni dirigenziali o nei ruoli caratterizzati da responsabilità organizzative e gestionali. Tale distribuzione può determinare una maggiore concentrazione della retribuzione accessoria nelle fasce maschili, generando un differenziale retributivo complessivo anche in assenza di disparità nelle regole formali di attribuzione dei compensi.

Ulteriori elementi possono derivare da fattori legati alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Periodi di congedo parentale, aspettative o riduzioni dell'orario di lavoro possono influire sulla possibilità di assumere incarichi aggiuntivi o di partecipare ad attività che danno diritto a compensi accessori. Questi aspetti possono incidere in misura maggiore sulle lavoratrici, contribuendo ad ampliare il divario economico.

Nel contesto della ricerca pubblica, la presenza femminile è spesso elevata nelle posizioni iniziali o intermedie della carriera scientifica e amministrativa, mentre tende a diminuire nei ruoli apicali e di direzione. Questo fenomeno, noto come "soffitto di cristallo", può contribuire a generare differenze retributive aggregate anche in assenza di discriminazioni dirette.

In conclusione, è opportuno evidenziare che il differenziale retributivo tra uomini e donne negli Enti pubblici di ricerca può manifestarsi anche in assenza di disparità nei criteri formali di attribuzione dei compensi, risultando piuttosto riconducibile all'interazione di una pluralità di fattori sia strutturali che organizzativi.

5.6 Le spese di missione

A cura di Carlotta Canta, Simona Ciattoni, Michele Lugeri, Paola Moreschi e Lucia Marcucci

Le missioni in Istituto sono disciplinate dalla Circolare n. 6 del 1° dicembre 2021 che titola "In materia di trattamento di missione in Italia ed all'estero" che, richiamando la normativa vigente, riepiloga e aggiorna le

regole sulle procedure di autorizzazione all'invio in missione del personale dell'Istituto e sul relativo trattamento economico.

Dal 01 aprile 2025 è stata attivata la nuova piattaforma per la gestione delle missioni e contestualmente dismesso il precedente applicativo, attuando una completa digitalizzazione dell'iter.

Per missione o trasferta di lavoro si intende la prestazione di una attività di servizio svolta nell'interesse di ISPRA in una località al di fuori del comune della sede di lavoro, vale a dire in un'altra località non coincidente e limitrofa con la dimora abituale, distante almeno 10 chilometri e che comunque comporti una durata non inferiore alle 4 ore.

Il principio che regola l'autorizzazione delle missioni è quello del contenimento delle spese: i provvedimenti di invio in missione del personale dovranno sempre essere adottati nel rispetto del principio fondamentale di economicità ed in generale di massimo contenimento della spesa, con particolare riguardo alle modalità di svolgimento della missione ed alla durata della stessa, che deve essere limitata al tempo strettamente necessario alle esigenze di servizio.

Le missioni del personale rivestono un importante ruolo connesso alla rappresentanza, alla divulgazione, alla formazione, al contatto col territorio, e alla ricerca sul campo dell'Istituto.

L'analisi delle attività di missione per genere effettuata con riferimento agli anni 2023, 2024 e 2025 continua a registrare un trend in aumento rispetto agli anni precedenti, quando ancora erano importanti le limitazioni dettate per gli spostamenti dalle norme di contenimento dell'emergenza da Covid-19. Limitazioni che avevano influenzato negativamente sia gli spostamenti per trasferte che gli spostamenti per la partecipazione in presenza a riunioni/convegni.

Già dal 2020 furono adottate soluzioni alternative agli spostamenti per non rallentare le attività, come ad es. nel caso delle ispezioni agli impianti soggetti ad Autorizzazione integrata ambientale (AIA) o Seveso per le quali è stata espletata una fase iniziale di verifica documentale propedeutica al sopralluogo vero e proprio da parte del personale ispettivo ISPRA. Questa innovazione procedurale, a seguito dei positivi esiti riscontrati, è tutt'ora mantenuta.

Analizzando i dati, il numero totale delle missioni che hanno previsto un rimborso spese per il personale dipendente dell'Istituto nel 2023 è pari a 3.782 e la correlata spesa complessiva ammonta a 1.482.225,45 euro. Delle 3.782 missioni, 1.676 sono state effettuate da donne e 2.106 da uomini.

Nell'anno 2024 il numero complessivo di missioni effettuate è uguale a 4.011, per una spesa complessiva di 1.524.678,73 euro, svolte in numero di 1.751 da donne e in numero di 2.260 da uomini.

In ultimo, per l'anno 2025 la spesa complessiva sostenuta per le missioni del personale ISPRA ammonta a 1.752.654,47 euro per un totale di 3.829 missioni, di cui 1.726 effettuate da donne e 2.103 effettuate da uomini.

L'analisi ha riguardato, oltre il genere, anche la spesa sui Capitoli di bilancio interessati a diverso titolo dal trattamento di missione del personale ed i Centri di Responsabilità Amministrativa i cui responsabili sono deputati ad autorizzare le missioni.

Tabella 5.6.1 - Distribuzione spese di missione per capitoli di bilancio e Centri di Responsabilità Amministrativa[20]

ANNO 2023						
Centri di Responsabilità Amministrativa (Direzione Generale, Dipartimenti e Centri Nazionali)	**Cap. 1180**	**Cap. 1181**	**Cap. 1182**	**Cap. 1183**	**Cap. 1184**	**Cap. 1190**
Direzione generale (con Presidenza)	61.248,04	/	42.304,98	43.230,91	5.780,43	41.353,38
Dip. valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale	38.916,73	93.531,67	/	17.049,37	30.032,30	15.689,92
Dip. Servizio Geologico d'Italia	191.624,56	/	/	28.700,75	34.880,97	33.669,33
Dip. monitoraggio e tutela ambiente e conservazione biodiversità	49.515,91	/	/	136.380,02	322.952,30	27.153,23
Dip. Personale e affari generali	8.569,12	/	/	/	/	/
CN Crisi, emergenze ambientali e danno	35.454,41	/	/	8.371,75	12.735,71	1.612,81
CN per la rete nazionale dei laboratori	6.030,33	/	/	1.636,57	29.311,90	5.517,97
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	7.441,18	/	/	/	4.579,90	2.761,50
CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa	51.898,21	/	/	43.014,75	38.640,20	10.634,34
Totale	**450.698,49**	**93.531,67**	**42.304,98**	**278.384,12**	**478.913,71**	**138.392,48**
ANNO 2024						
Centri di Responsabilità Amministrativa (Direzione Generale, Dipartimenti e Centri Nazionali)	**Cap. 1180**	**Cap. 1181**	**Cap. 1182**	**Cap. 1183**	**Cap. 1184**	**Cap. 1190**
Direzione generale (con Presidenza)	37.080,10	/	15.774,29	69.818,30	24.804,09	16.170,75
Dip. valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale	39.204,44	104.458,19	/	7.534,94	28.372,14	35.922,70
Dip. Servizio Geologico d'Italia	197.069,35	/	18.094,87	45.157,51	68.127,62	16.818,51
Dip. monitoraggio e tutela ambiente e conservazione biodiversità	43.801,56	/	/	102.392,53	326.138,76	24.398,04
Dip. Personale e affari generali	10.297,14	/	/	/	/	/

[20] I Capitoli di spesa che riguardano le missioni del 2022 sono i seguenti: Capitolo 1180: "Indennità di rimborso spese trasporto per missioni in Italia", Capitolo 1181: "Spese di missione per ispezioni, verifiche, controlli e monitoraggi (comprende missioni in Italia e all'estero)", Capitolo 1182 "Spese di missione derivanti da obblighi internazionali (comprende missioni in Italia e all'estero)", Capitolo 1183:" Spese di missione derivanti dall'attuazione di programmi U.E. (comprende missioni in Italia e all'estero), Capitolo 1184:" Spese di missione derivanti da obblighi contrattuali con soggetti pubblici e privati (comprende missioni in Italia e all'estero)", Capitolo 1190: "Indennità di rimborso spese trasporto per missioni all'estero".

CN Crisi, emergenze ambientali e danno	38.291,67	/	/	655,93	15.779,71	1.412,86
CN per la rete nazionale dei laboratori	8.857,94	/	/	3.390,01	43.136,20	3.439,20
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	2.036,49	/	/	/	9.226,44	1.745,71
CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa	39.116,06	2.826,40	/	30.902,65	72.746,41	19.679,22
Totale	**415.754,75**	**107.284,59**	**33.869,16**	**259.851,87**	**588.331,37**	**119.586,99**
ANNO 2025						
Centri di Responsabilità Amministrativa (Direzione Generale, Dipartimenti e Centri Nazionali)	**Cap. 1180**	**Cap. 1181**	**Cap. 1182**	**Cap. 1183**	**Cap. 1184**	**Cap. 1190**
Direzione generale (con Presidenza)	31.177,43	/	57.219,41	39.301,79	64.808,67	17.518,22
Dip. valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale	29.098,62	120.036,92	/	4.688,07	59.466,92	44.191,49
Dip. Servizio Geologico d'Italia	164.520,32	/	11.979,58	43.578,30	84.965,33	8.963,59
Dip. monitoraggio e tutela ambiente e conservazione biodiversità	15.959,65	/	/	186.956,77	452.462,37	3.088,51
Dip. Personale e affari generali	3.707,13	/	/	/	/	/
CN Crisi, emergenze ambientali e danno	212,20	/	/	/	44.209,08	/
CN per la rete nazionale dei laboratori	7.692,95	/	/	20.832,39	33.132,43	/
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	1.978,66	/	/	/	398,10	/
CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa	12.151,84	/	/	86.727,24	98.733,49	2.897,00
Totale	**31.177,43**	**120.036,92**	**69.198,99**	**382.084,56**	**838.176,39**	**76.658,81**

Fonte dei dati: ISPRA

Nell'ordine, per i tre anni analizzati, 2023, 2024 e 2025, i Centri di Responsabilità con le maggiori spese di missione sono per ogni singolo anno: il Dipartimento per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e la conservazione della biodiversità ed il Dipartimento del Servizio Geologico d'Italia.

Tabella 5.6.2 - Distribuzione spese di missione tra donne e uomini per Centri di Responsabilità Amministrativa

ANNO 2023				
Centri di Responsabilità Amministrativa (Direzione Generale, Dipartimenti e Centri Nazionali)	**DONNE**		**UOMINI**	
Direzione generale (con Presidenza)	250	109.119,38	157	84.798,36
Dip. valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale	195	88.701,38	247	106.518,61
Dip. Servizio Geologico d'Italia	253	120.890,38	491	167.985,23
Dip. monitoraggio e tutela ambiente e conservazione biodiversità	597	238.242,39	791	297.759,07
Dip. Personale e affari generali	43	1.825,55	34	6.743,57
CN Crisi, emergenze ambientali e danno	51	23.894,94	84	34.279,74
CN per la rete nazionale dei laboratori	40	17.840,23	63	24.656,54
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	22	9.888,69	17	4.893,89
CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa	225	83.214,14	222	60.973,36
Totale	**1.676**	**693.617,08**	**2.106**	**788.608,37**
ANNO 2024				
Centri di Responsabilità Amministrativa (Direzione Generale, Dipartimenti e Centri Nazionali)	**DONNE**		**UOMINI**	
Direzione generale (con Presidenza)	214	91.429,81	168	72.218,00
Dip. valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale	232	95.086,25	279	120.406,16
Dip. Servizio Geologico d'Italia	302	132.741,00	537	212.527,33
Dip. monitoraggio e tutela ambiente e conservazione biodiversità	507	231.313,97	703	265.415,92
Dip. Personale e affari generali	23	2.698,91	43	7.598,46
CN Crisi, emergenze ambientali e danno	96	26.605,49	101	29.534,68
CN per la rete nazionale dei laboratori	79	23.709,62	122	35.113,73
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	18	7.059,64	22	5.949,00
CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa	280	79.973,29	285	85.297,47
Totale	**1.751**	**690.617,98**	**2.260**	**834.060,75**
ANNO 2025				

Centri di Responsabilità Amministrativa (Direzione Generale, Dipartimenti e Centri Nazionali)	DONNE		UOMINI	
Direzione generale (con Presidenza)	204	113.453,89	171	96.571,63
Dip. valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale	222	127.561,96	251	129.920,06
Dip. Servizio Geologico d'Italia	228	107.811,25	481	206.195,87
Dip. monitoraggio e tutela ambiente e conservazione biodiversità	620	320.868,62	762	337.598,68
Dip. Personale e affari generali	17	675,97	24	3.031,16
CN Crisi, emergenze ambientali e danno	50	24.001,02	42	20.420,26
CN per la rete nazionale dei laboratori	73	29.609,54	111	32.048,23
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	6	550,30	9	1.826,46
CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa	306	100.078,78	252	100.430,79
Totale	**1.726**	**824.611,33**	**2.103**	**928.043,14**

Fonte dei dati: ISPRA

Per gli anni 2023, 2024 e 2025 il Dipartimento monitoraggio e tutela ambiente e conservazione della biodiversità conta il numero maggiore di missioni effettuate sia per il personale maschile che femminile, rispettivamente con i seguenti dati numerici per anno:

- ✓ anno 2023: donne 597 – uomini 791;
- ✓ anno 2024: donne 507 - uomini 703;
- ✓ anno 2025: donne 620 – uomini 762.

Per una corretta informazione, si segnala che nell'anno 2023 e nell'anno 2024 per la Direzione generale (con Presidenza), per il Dipartimento valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale e per il Centro Nazionale caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa sono state rilevate spese di missioni non riconducibili univocamente a un singolo dipendente, poiché registrate come generici spostamenti di servizio del personale. Per l'anno 2025 tali fattispecie si sono verificate per il Dipartimento valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale e per il Centro Nazionale caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa. Le somme in questione sono comunque state conteggiate e ripartite equamente tra donne e uomini dei Dipartimenti interessati.

In rapporto alle tipologie di finanziamento, nell'anno 2023 sul totale delle missioni effettuate dalle dipendenti, il 56,04 % ha riguardato risorse provenienti da obiettivi finanziati o cofinanziati, mentre per gli uomini la percentuale è stata del 55,65 %. Tali percentuali si sono assestate al 58,65 % per le donne e al 58,72 % per gli uomini nell'anno 2024, per poi raggiungere l'82,04 % per le donne e il 79,13 % per gli uomini nell'esercizio 2025.

In dettaglio, i Centri di Responsabilità in cui si registra la preponderanza sono:

- ✓ anno 2023: CN per la rete nazionale dei laboratori, dove la percentuale è stata del 72,50 % delle dipendenti che effettuano missioni con risorse finanziate, rispetto alla percentuale maschile del 68,25 %; CN dei rifiuti e dell'economia circolare dove le percentuali sono 36,36 % per le donne e

29,41 % per gli uomini; CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa con percentuali del 52,89 % donne contro il 41,44 % uomini.

- ✓ anno 2024: Direzione generale (con Presidenza) dove la percentuale è stata del 42,52 % delle dipendenti che effettuano missioni con risorse finanziate, rispetto alla percentuale maschile del 41,07 %; Dip. Servizio Geologico d'Italia dove le percentuali sono 36,42 % per le donne e 33,89 % per gli uomini; CN per la rete nazionale dei laboratori con percentuali al 86,08 % per le donne e al 76,23 % per gli uomini; infine, CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa con percentuali del 59,29 % donne e 49,82 % uomini;
- ✓ anno 2025: CN per la rete nazionale dei laboratori, dove la percentuale è stata del 86,30 % delle dipendenti che effettuano missioni con risorse finanziate, rispetto alla percentuale maschile del 77,48 %; CN dei rifiuti e dell'economia circolare dove le percentuali sono 16,67 % per le donne e a zero per gli uomini; CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa con percentuali del 85,95 % donne contro il 78,97 % uomini.

Tabella 5.6.3 – Distribuzione numerica in base alla tipologia di obiettivi con evidenza delle percentuali delle missioni su obiettivi finanziati

Anno 2023								
Centri di Responsabilità Amministrativa (Direzione Generale, Dipartimenti e Centri Nazionali)	DONNE				UOMINI			
	Istit.	Fin.	Tot.	%	Istit.	Fin.	Tot.	%
Direzione generale (con Presidenza)	179	71	250	28,40	98	59	157	37,58
Dip. valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale	54	141	195	72,31	61	186	247	75,30
Dip. Servizio Geologico d'Italia	214	39	253	15,42	398	93	491	18,94
Dip. monitoraggio e tutela ambiente e conservazione biodiversità	118	479	597	80,23	134	657	791	83,06
Dip. Personale e affari generali	43	0	43	-	34	0	34	-
CN Crisi, emergenze ambientali e danno	31	20	51	39,22	47	37	84	44,05
CN per la rete nazionale dei laboratori	11	29	40	72,50	20	43	63	68,25
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	14	8	22	36,36	12	5	17	29,41
CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa	106	119	225	52,89	130	92	222	41,44
Totale	**770**	**906**	**1.676**	**54,06**	**934**	**1.172**	**2.106**	**55,65**
Anno 2024								
Centri di Responsabilità Amministrativa (Direzione Generale, Dipartimenti e Centri Nazionali)	DONNE				UOMINI			
	Istit.	Fin.	Tot.	%	Istit.	Fin.	Tot.	%
Direzione generale (con Presidenza)	123	91	214	42,52	99	69	168	41,07

Dip. valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale	65	167	232	71,98	76	203	279	72,76
Dip. Servizio Geologico d'Italia	192	110	302	36,42	355	182	537	33,89
Dip. monitoraggio e tutela ambiente e conservazione biodiversità	108	399	507	78,70	110	593	703	84,35
Dip. Personale e affari generali	23	0	23	-	43	0	43	-
CN Crisi, emergenze ambientali e danno	81	15	96	15,63	72	29	101	28,71
CN per la rete nazionale dei laboratori	11	68	79	86,08	29	93	122	76,23
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	7	11	18	61,11	6	16	22	72,73
CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa	114	166	280	59,29	143	142	285	49,82
Totale	**724**	**1.027**	**1.751**	**58,65**	**933**	**1.327**	**2.260**	**58,72**

Anno 2025								
Centri di Responsabilità Amministrativa (Direzione Generale, Dipartimenti e Centri Nazionali)	**DONNE**				**UOMINI**			
	Istit.	**Fin.**	**Tot.**	**%**	**Istit.**	**Fin.**	**Tot.**	**%**
Direzione generale (con Presidenza)	50	154	204	75,49	37	134	171	78,36
Dip. valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale	19	203	222	91,44	12	239	251	95,22
Dip. Servizio Geologico d'Italia	132	96	228	42,11	249	232	481	48,23
Dip. monitoraggio e tutela ambiente e conservazione biodiversità	32	588	620	94,84	29	733	762	96,19
Dip. Personale e affari generali	17	0	17	-	24	0	24	-
CN Crisi, emergenze ambientali e danno	2	48	50	96,00	1	41	42	97,62
CN per la rete nazionale dei laboratori	10	63	73	86,30	25	86	111	77,48
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	5	1	6	16,67	9	0	9	-
CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa	43	263	306	85,95	53	199	252	78,97
Totale	**310**	**1.416**	**1.726**	**82,04**	**439**	**1.664**	**2.103**	**79,13**

Fonte dei dati: ISPRA

5.7 Part-time, il telelavoro e lo Smart Working

A cura di Mario Coccia e Roberta Mezi

Tabella 5.7.3.1 – Personale in regime di *part-time*. Anni 2023-2024-2025

PART-TIME		
2023		
Livelli	**Donne**	**Uomini**
Dirigenti I fascia	/	/
Dirigenti II fascia	/	/
I	1	/
II	3	/
III	13	5
IV	5	/
V	3	/
VI	4	1
VII	2	1
VIII	/	/
Totale personale	**31**	**7**
2024		
Livelli	**Donne**	**Uomini**
Dirigenti I fascia	/	/
Dirigenti II fascia	/	/
I	1	/
II	3	/
III	12	4
IV	5	1
V	3	/
VI	3	1
VII	1	1
VIII	/	/
Totale personale	**28**	**7**
2025		
Livelli	**Donne**	**Uomini**
Dirigenti I fascia	/	/
Dirigenti II fascia	/	/
I	1	/
II	2	/
III	17	6
IV	4	1
V	3	/
VI	3	/
VII	1	1
VIII	/	/
Totale personale	**31**	**8**

Fonte dei dati: ISPRA

L'analisi dei dati relativi al personale in regime di part-time nel corso del triennio 2023-2025 mostra una sostanziale stabilità complessiva dello strumento all'interno dell'Istituto, confermando una prevalenza della componente femminile nell'utilizzo di questo istituto.

Analizzando l'evoluzione temporale, si osserva che nell'anno 2023 il personale che utilizzava il tempo parziale era pari a 38 unità totali (pari al 3,13% del personale totale dell'Ente). Sotto il profilo del genere si rileva una netta prevalenza delle donne, con 31 unità (pari al 4,58% del personale femminile complessivo in servizio), mentre si registrano soltanto 7 uomini, pari all'1,30% del personale maschile in organico.

L'anno successivo, nel 2024, l'utilizzo dello strumento ha registrato una lieve flessione negativa, scendendo a un totale di 35 unità complessive. La diminuzione riguarda esclusivamente la componente femminile, scesa a 28 unità (pari al 4,2% del personale femminile), a fronte di una stabilità della quota maschile fissa a 7 uomini (pari all'1,30% del personale maschile in organico).

Nel 2025 si è assistito a un'inversione di tendenza, con un incremento del personale in regime di part-time che è risalito a 39 unità complessive (pari a 4 unità in più rispetto all'anno precedente). L'incremento è stato determinato principalmente dal recupero della componente femminile, ritornata a quota 31 unità (pari al 4,66% del personale femminile), a cui si è associato il parallelo inserimento di un'ulteriore unità maschile che ha portato il totale degli uomini a 8 unità (pari all'1,45% del personale maschile).

Dal punto di vista della ripartizione tra i diversi livelli professionali, il personale inquadrato all'VIII livello contrattuale registra costantemente un valore pari a zero per entrambi i generi. La concentrazione più elevata si rileva invece stabilmente tra il personale inquadrato al III livello (area di ricerca), che passa da 18 unità totali nel 2023 (13 donne, 5 uomini) a 16 unità nel 2024, fino a raggiungere il picco di 23 unità nel 2025 (17 donne e 6 uomini), consolidando il part-time come una scelta legata prevalentemente alle esigenze del genere femminile in servizio nell'Ente.

Tabella 5.7.3.2 – Personale in regime di *part-time* diviso per classi di età. Anni 2023-2024-2025

PART-TIME – intervalli di età		
2023		
Intervalli di età	**Donne**	**Uomini**
60 >	4	/
50 - 60	21	5
40 - 49	6	2
30 -39	/	/
< 30	/	/
2024		
Intervalli di età	**Donne**	**Uomini**
60 >	4	1
50 - 60	20	4
40 - 49	5	2
30 -39	/	/
< 30	/	/
2025		
Intervalli di età	**Donne**	**Uomini**
60 >	3	1
50 - 60	19	4
40 - 49	4	2
30 -39	4	1
< 30	/	/

Fonte dei dati: ISPRA

La distribuzione anagrafica del personale in regime di part-time nel triennio 2023-2025 riflette una forte concentrazione nelle fasce d'età più mature dell'Istituto, pur mostrando nell'ultimo anno un'apertura verso le generazioni più giovani.

Nell'anno 2023, il segmento compreso tra i 50 e i 60 anni si è attestato come il cluster predominante con ben 26 unità totali (21 donne e 5 uomini), seguito a distanza dalla fascia 40-49 anni con 8 unità complessive (6 donne e 2 uomini); le fasce inferiori ai 40 anni non registravano alcuna presenza.

Nel 2024 si è confermato un quadro di stabilità rispetto all'anno precedente, la fascia 50-60 anni è rimasta il baricentro della misura registrando 24 unità (20 donne e 4 uomini), mentre nella fascia oltre i 60 anni si è rilevato l'attivazione di part-time per un dipendente uomo a fronte di 4 lavoratrici con orario ridotto già attivo. Le fasce giovanili sono rimaste a quota zero.

Una variazione si è verificata nel 2025, anno in cui si rileva per la prima volta l'accesso al tempo parziale della fascia giovanile 30-39 anni con un totale di 5 unità (4 donne e 1 uomo). Nonostante questa redistribuzione demografica, il nucleo principale resta saldamente ancorato alla fascia 50-60 anni, che conta un totale di 24 unità (19 donne e 4 uomini), confermando un utilizzo dello strumento storicamente superiore da parte del personale femminile in tutte le fasce d'età considerate

Tabella 5.7.3.3 – Personale in regime di telelavoro, Anni 2023-2024-2025

TELELAVORO		
2023		
Livelli	**Donne**	**Uomini**
Dirigenti I fascia	/	/
Dirigenti II fascia	/	/
I	/	/
II	6	6
III	16	10
IV	4	7
V	4	8
VI	1	5
VII	5	2
VIII	/	/
Totale personale	**36**	**38**
2024		
Livelli	**Donne**	**Uomini**
Dirigenti I fascia	/	/
Dirigenti II fascia	/	/
I	1	/
II	7	4
III	18	9
IV	6	6
V	4	8
VI	2	6
VII	6	3
VIII	/	/
Totale personale	**44**	**36**
2025		
Livelli	**Donne**	**Uomini**
Dirigenti I fascia	/	/
Dirigenti II fascia	/	/
I	/	/
II	6	4
III	17	10
IV	5	6
V	3	7
VI	2	6
VII	8	3
VIII	/	/
Totale personale	**41**	**36**

Fonte dei dati: ISPRA

L'utilizzo del telelavoro nel triennio 2023-2025 mostra una situazione di generale stabilità all'interno dell'Istituto, distinguendosi dal part-time per una presenza tra i generi molto più bilanciata e vicina alla parità.

Nell'anno 2023, lo strumento ha coinvolto in tutto 74 unità (pari al 6,10% del personale totale dell'Ente), registrando una crescita evidente rispetto alle 59 unità del 2022. Dal punto di vista del genere la divisione è stata quasi speculare; infatti, si registra l'attivazione di un progetto di telelavoro per 36 donne (pari al 5,33%

del personale femminile) e 38 uomini (pari al 7,08% del personale maschile), confermando come questa misura venga scelta in modo autonomo e diffuso da entrambi i generi.

L'anno successivo, nel 2024, il numero complessivo di chi usufruisce del telelavoro è salito a 80 persone, con un incremento di 6 unità rispetto all'anno precedente (pari al 6,59% dell'organico totale). In questo anno si è notato un leggero aumento delle donne, arrivate a 44 unità (8 in più rispetto al 2023, pari al 6,57% del personale femminile), mentre il numero degli uomini è sceso a 36 unità (pari al 6,62% del personale maschile).

Nel 2025, il totale del personale in telelavoro ha registrato una lieve flessione assestandosi a 77 unità complessive (3 in meno rispetto al 2024, pari al 6,33% dell'organico totale). Questa parziale riduzione ha riguardato solo la componente femminile, scesa a 41 unità (3 in meno rispetto al 2024, pari al 6,17% del personale femminile), mentre il numero totale degli uomini è rimasto stabile a 36 unità (pari al 6,53% del personale maschile). Guardando i diversi livelli professionali, in tutto il triennio il III livello ha raccolto il maggior numero di richieste, soprattutto tra le donne (con una punta massima di 18 unità nel 2024), mentre gli uomini hanno mantenuto una presenza solida e spesso superiore alle colleghe nei livelli contrattuali IV, V e VI (come accaduto al livello V nel 2023, scelto da 8 uomini rispetto a 4 donne).

Tabella 5.7.3.4 – Personale in regime di telelavoro per intervalli di età. Anni 2023-2024-2025

TELAVORO – intervalli di età		
2023		
Intervalli di età	**Donne**	**Uomini**
60 >	5	1
50 - 60	19	19
40 - 49	12	9
30 -39	/	/
< 30	/	/
2024		
Intervalli di età	**Donne**	**Uomini**
60 >	7	10
50 - 60	25	21
40 - 49	12	4
30 -39	/	1
< 30	/	/
2025		
Intervalli di età	**Donne**	**Uomini**
60 >	4	11
50 - 60	27	19
40 - 49	10	4
30 -39	/	2
< 30	/	/

Fonte dei dati: ISPRA

La ripartizione per classi di età del personale in telelavoro nel triennio 2023-2025 evidenzia una forte concentrazione di questa modalità organizzativa tra i dipendenti con più di 40 anni.

Nell'anno 2023, la fascia d'età compresa tra i 50 e i 60 anni si è attestata come fruitore principale del telelavoro, registrando una perfetta parità numerica tra i generi pari a 38 unità totali (19 donne e 19 uomini).

Al secondo posto si è attestata la fascia 40-49 anni con un totale di 21 unità (12 lavoratrici e 9 dipendenti uomini), mentre la presenza tra il personale con più di 60 anni contava solo 6 unità complessive. Sotto i 40 anni non si registrava alcuna adesione.

L'anno successivo, nel 2024, si è osservato un incremento delle richieste nelle fasce d'età più avanzate, la fascia d'età tra i 50 e i 60 anni è salita ad un totale di 46 persone, registrando un aumento sia tra le donne (6 in più rispetto al 2023) che tra gli uomini (2 in più rispetto al 2023). La variazione più evidente ha riguardato i dipendenti con oltre 60 anni, che sono passati da 6 unità a 17 unità totali, incremento avuto per il solo genere maschile salito a 10 unità. Al contrario, si è riscontrata una diminuzione degli uomini nella fascia 40-49 anni, scesi a 4 unità, mentre si riscontra un solo uomo nella fascia tra i 30 e i 39 anni.

Nel 2025 la distribuzione anagrafica ha confermato la rilevanza delle fasce d'età sopra citate e una parziale riduzione delle donne nelle fasce d'età intermedie. Il gruppo tra i 50 e i 60 anni si è confermato l'asse portante, raggiungendo il valore più alto per il personale femminile con l'adesione di 27 donne a fronte di 19 uomini. Nella fascia con più di 60 anni si è registrata una quota di 11 uomini rispetto a 4 donne (3 in meno rispetto al 2024). La fascia 40-49 anni ha mostrato un calo della componente femminile, che ha perso 2 unità rispetto all'anno precedente, mentre la presenza di unità aderenti sotto i 40 anni è rimasta residuale, contando solo 2 uomini nella fascia 30-39 anni e registrando un valore pari a zero per la classe inferiore ai 30 anni.

Tabella 5.7.3.5 – Smartworking – utilizzo in giorni. Anni 2023-2024-2025

		SMARTWORKING						
2023								
Livelli	**Donne in Ispra**	**Donne in SW**	**Fruizione giorni**	**Media gg**	**Uomini in ISPRA**	**Uomini in SW**	**Fruizione giorni**	**Media gg**
	n.	**n.**	**n.**	**n. giorni pro-capite**	**n.**	**n.**	**n.**	**n. giorni pro-capite**
Dirigenti I fascia	3	/	/	4,13	3	0	0	0
Dirigenti II fascia	8	1	33	58,18	20	0	0	0
I	22	21	1280	58,18	31	22	1454	46,90
II	117	103	7620	65,13	79	66	4388	55,54
III	247	216	17774	71,96	215	175	13461	62,61
IV	97	86	6922	71,36	63	48	3256	51,68
V	96	84	6707	69,86	68	54	3916	57,59
VI	76	69	5833	76,75	86	66	4104	47,72
VII	36	31	2455	68,19	15	9	560	37,33
VIII	15	13	1098	73,20	5	3	191	38,20
Totali	**717**	**624**	**49722**	**69,35**	**585**	**443**	**31330**	**53,56**
2024								
Livelli	**Donne in Ispra**	**Donne in SW**	**Fruizione giorni**	**Media gg**	**Uomini in ISPRA**	**Uomini in SW**	**Fruizione giorni**	**Media gg**
	n.	**n.**	**n.**	**n. giorni pro-capite**	**n.**	**n.**	**n.**	**n. giorni pro-capite**
Dirigenti I fascia	4	/	/	/	2	/	/	/

Dirigenti II fascia	7	/	/	/	14	1	/	/
I	20	19	519	25,95	29	23	833	28,72
II	117	102	6468	55,28	76	65	3596	47,32
III	252	217	20650	81,94	212	197	16139	76,13
IV	89	79	4821	54,17	58	45	2723	46,95
V	94	84	6739	71.69	65	54	4104	63,14
VI	91	80	6651	73,09	87	84	5329	61,25
VII	37	26	3101	83,81	18	14	1092	60,67
VIII	15	15	1332	88,80	5	4	179	35,80
Totali	**726**	**622**	**50281**	**69,26**	**566**	**487**	**33995**	**60,06**
2025								
Livelli	**Donne in Ispra**	**Donne in SW**	**Fruizione giorni**	**Media gg**	**Uomini in ISPRA**	**Uomini in SW**	**Fruizione giorni**	**Media gg**
	n.	**n.**	**n.**	**n. giorni pro-capite**	**n.**	**n.**	**n.**	**n. giorni pro-capite**
Dirigenti I fascia	3	/	/	/	3	/	/	/
Dirigenti II fascia	4	/	/	/	10	/	/	/
I	19	18	1270	66,84	19	17	910	47,89
II	110	93	7346	66,78	76	63	4426	58,24
III	248	219	19053	76,83	222	196	16671	75,09
IV	81	71	5731	70,75	57	41	3069	53,84
V	88	80	6602	75,02	65	54	4231	65,09
VI	99	87	7221	72,94	90	82	6142	68,24
VII	36	26	1959	54,42	18	13	1059	58,83
VIII	15	15	1275	85	5	4	235	47,00
Totali	**703**	**609**	**50457**	**71,77**	**565**	**470**	**36743**	**65,03**

Fonte dei dati: ISPRA

Nel corso del triennio 2023-2025 lo Smart Working si consolida definitivamente come la modalità di lavoro flessibile più diffusa dell'Ente, coinvolgendo ogni anno una platea complessiva superiore alle 1.000 persone.

Nell'anno 2023, la misura ha interessato in tutto 1.067 dipendenti, pari all'87,96% dell'organico totale dell'Istituto. La partecipazione delle donne è stata molto elevata: su 676 unità in servizio, ben 624 (pari al 92,30% del personale femminile) hanno adottato questa modalità organizzativa, fruendo complessivamente di 49.722 giorni con una media di 69,35 giorni a persona. Anche tra la componente maschile si rileva un'ampia partecipazione alla misura, con 443 dipendenti uomini (pari all'82,49% del personale maschile) che hanno adottato questa modalità organizzativa, registrando tuttavia un numero di giornate inferiore rispetto alla componente femminile, pari a 31.330 giorni totali e a una media di 53,56 giorni pro-capite.

L'anno successivo, nel 2024, si è registrato il picco del triennio per numero di fruitori totali, raggiungendo quota 1.109 persone (pari al 91,35% dell'organico dell'Ente). Rispetto all'anno precedente, l'aumento è stato apportato nella sola componente maschile, salita a 487 uomini (44 in più rispetto al 2023, pari al 89,52% del personale maschile), mentre le donne in Smart Working sono rimaste stabili a 622 unità (2 in meno rispetto al 2023). Il volume delle giornate femminili ha raggiunto i 50.281 giorni (con una media pro-capite di 69,26

giorni), mentre la quota maschile ha mostrato una crescita nel numero di giornate usufruite, toccando i 33.995 giorni totali con una media individuale salita a 60,06 giorni pro-capite.

Nel 2025 questa modalità ha mostrato una parziale e leggera contrazione nel numero di aderenti, scesi a un totale di 1.079 persone (30 in meno rispetto al 2024, pari all'88,73% dell'organico dell'Ente). Rispetto all'anno precedente, le donne aderenti al regime di lavoro agile scendono a 609 (13 in meno rispetto al 2024) e gli uomini a 470 (17 in meno rispetto al 2024). Tuttavia, a fronte della lieve diminuzione delle persone, il volume complessivo delle giornate lavorate in modalità agile è cresciuto per entrambi i generi rispetto al 2024: le donne hanno totalizzato 50.457 giorni (176 in più rispetto al 2024) e la componente maschile ha raggiunto il valore massimo di 36.743 giorni (2.748 in più rispetto al 2024). Di conseguenza, le medie individuali hanno toccato i valori più alti del triennio, attestandosi a 71,77 giorni per le donne e a 65,03 giorni per gli uomini. Guardando i diversi livelli professionali, il III livello (area di ricerca) raccoglie in assoluto il maggior numero di giorni totali fruiti in tutto il triennio, toccando il picco nel 2024 con 20.650 giorni per le donne e nel 2025 con 16.671 giorni per gli uomini.

5.8 Le assenze del personale

A cura di Mario Coccia e Roberta Mezi

Tabella 5.8.4.1 – Assenze per malattie. Anni 2023-2024-2025

MALATTIE						
2023						
Livelli	Donne	Donne	Donne	Uomini	Uomini	Uomini
	n. pers	n. giorni	n.giorni / pro capite	n. pers	n.giorni	n.giorni / pro capite
Dirigenti I fascia	3	2	0,67	3	16	5,33
Dirigenti II fascia	8	4	0,50	20	145	7,25
I	22	139	6,32	31	78	2,52
II	117	432	3,69	79	115	1,46
III	247	1167	4,72	215	664	3,09
IV	97	1212	12,49	63	114	1,81
V	96	793	8,26	68	282	4,15
VI	76	949	12,49	86	296	3,44
VII	36	425	11,81	15	336	22,40
VIII	15	73	4,87	5	7	1,40
Totali	**717**	**5196**	**7,25**	**585**	**2053**	**3,51**

MALATTIE						
2024						
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**	**Uomini**
	n. pers	**n. giorni**	**n.giorni / pro capite**	**n. pers**	**n.giorni**	**n.giorni / pro capite**
Dirigenti I fascia	4	/	/	2	/	/
Dirigenti II fascia	7	1	0,14	14	8	0,57
I	20	58	2,90	29	56	1,93
II	117	443	3,79	76	115	1,51
III	252	989	3,92	212	626	2,95
IV	89	1236	13,89	58	102	1,76
V	94	404	4,30	65	265	4,08
VI	91	999	10,98	87	500	5,75
VII	37	494	13,35	18	206	11,44
VIII	15	163	10,87	5	178	35,60
Totali	**726**	**4787**	**6,59**	**566**	**2056**	**3,63**
2025						
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**	**Uomini**
	n. pers	**n. giorni**	**n.giorni / pro capite**	**n. pers**	**n.giorni**	**n.giorni / pro capite**
Dirigenti I fascia	3	17	5,67	3	/	/
Dirigenti II fascia	4	4	1	10	40	4
I	19	216	11,37	19	84	4,42
II	110	521	4,74	76	119	1,57
III	248	1003	4,04	222	1048	4,72
IV	81	1213	14,98	57	219	3,84
V	88	639	7,26	65	152	2,34
VI	99	376	3,80	90	454	5,04

MALATTIE						
VII	36	251	6,97	18	113	6,28
VIII	15	71	4,73	5	24	4,80
Totali	**703**	**4311**	**6,13**	**565**	**2253**	**3,99**

Fonte dei dati: ISPRA

L'andamento delle assenze per malattia nel corso del triennio 2023-2025 mostra una diminuzione progressiva del numero complessivo di giornate registrate per il personale femminile, a fronte di una tendenza all'aumento per la componente maschile.

Nell'anno 2023, l'Istituto ha registrato un totale complessivo di 7.249 giornate di assenza per motivi di salute. L'analisi dei dati evidenzia uno scostamento numerico tra i generi: la componente femminile ha accumulato 5.196 giorni di malattia complessivi, registrando un tasso medio individuale pari a 7,25 giorni pro-capite, mentre la componente maschile si è attestata su un volume totale di 2.053 giorni, corrispondente a una media di 3,51 giorni pro-capite. Sotto il profilo dei diversi livelli professionali, le medie pro-capite femminili più elevate si riscontrano al livello IV e al livello VI, entrambi caratterizzati da 12,49 giorni di assenza pro-capite.

L'anno successivo, nel 2024, si è osservata una flessione delle giornate complessive di assenza delle donne, che sono scese a 4.787 giorni (409 in meno rispetto al 2023), riducendo la media individuale a 6,59 giorni pro-capite. Al contrario, gli uomini, hanno fatto registrare una costante stabilità, attestandosi su un volume di 2.056 giorni (3 in più rispetto al 2023) e una media pro-capite in lieve crescita a 3,63 giorni. All'interno del personale femminile, il livello IV ha mostrato il valore più elevato con 13,89 giorni pro-capite.

Nell'anno 2025 prosegue la diminuzione dei giorni di assenza per le lavoratrici, mentre si registra un aumento numerico per la componente maschile. I giorni di malattia della componente femminile si riducono al valore minimo del triennio con 4.311 giorni totali (476 in meno rispetto al 2024), portando la media individuale a 6,13 giorni pro-capite. Al contrario, le assenze maschili hanno toccato il valore più elevato del triennio con 2.253 giorni totali (197 in più rispetto al 2024), innalzando la media pro-capite a 3,99 giorni. Sotto il profilo dei livelli contrattuali, si segnala un incremento delle assenze femminili al livello I, che sale a 11,37 giorni pro-capite rispetto ai 2,90 del 2024, mentre per il personale maschile si evidenzia un aumento significativo delle giornate complessive al livello III, passate da 626 a 1.048 giorni totali.

Tabella 5.8.4.2 - Ferie fruite. Anni 2023-2024-2025

FRUIZIONE FERIE						
2023						
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**	**Uomini**
	n. pers	**n. giorni**	**n.giorni / pro capite**	**n. pers**	**n.giorni**	**n.giorni / pro capite**
Dirigenti I fascia	3	9	3	3	80	26,67

FRUIZIONE FERIE						
Dirigenti II fascia	8	95	11,88	20	250	12,50
I	22	605	27,50	31	785	25,32
II	117	3088	26,39	79	2167	27,43
III	247	5446	22,05	215	4509	20,97
IV	97	2513	25,91	63	1621	25,73
V	96	2449	25,51	68	1694	24,91
VI	76	2023	26,62	86	1602	18,63
VII	36	975	27,08	15	367	24,47
VIII	15	377	25,13	5	132	26,40
Totale	**717**	**17580**	**24,52**	**585**	**13207**	**22,58**
2024						
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**	**Uomini**
	n. pers	**n. giorni**	**n.giorni / pro capite**	**n. pers**	**n.giorni**	**n.giorni / pro capite**
Dirigenti I fascia	4	74	18,50	2	52	26
Dirigenti II fascia	7	154	22	14	430	30,71
I	20	497	24,85	29	761	26,24
II	117	3083	26,35	76	1940	25,53
III	252	6013	23,86	212	4518	21,31
IV	89	2332	26,20	58	1517	26,16
V	94	2518	26,79	65	1583	24,35
VI	91	2003	22,01	87	1928	22,16
VII	37	934	25,24	18	372	20,67
VIII	15	402	26,80	5	164	32,80
Totale	**726**	**18010**	**24,81**	**566**	**13265**	**23,44**
2025						

FRUIZIONE FERIE						
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**	**Uomini**
	n. pers	**n. giorni**	**n.giorni / pro capite**	**n. pers**	**n.giorni**	**n.giorni / pro capite**
Dirigenti I fascia	3	49	16.33	3	58	19.33
Dirigenti II fascia	4	96	24	10	245	24.50
I	19	537	28.26	19	463	24.37
II	110	2873	26.12	76	1916	25.21
III	248	5869	23.67	222	4952	22.31
IV	81	2256	27.85	57	1476	25.89
V	88	2332	26.50	65	1531	23.55
VI	99	2123	21.44	90	2118	23.53
VII	36	920	25.56	18	420	23.33
VIII	15	398	26.53	5	108	21.60
Totale	**703**	**17453**	**24.83**	**565**	**13287**	**23.52**

Fonte dei dati: ISPRA

L'analisi del godimento delle ferie e delle festività soppresse nel corso del triennio 2023-2025 evidenzia un andamento regolare e costante, confermando come questa misura veda un utilizzo del tutto paritario e uniforme tra i due generi.

Nel corso dell'anno 2023, il volume totale di giorni di ferie usufruiti dal personale si è attestato a 30.787 giornate. La ripartizione rispecchia la composizione complessiva dell'organico dell'Ente, con 17.580 giorni richiesti dal personale femminile (pari a una media individuale di 24,52 giorni pro-capite) e 13.207 giorni fruiti dalla componente maschile (pari a 22,58 giorni pro-capite). La distribuzione tra i diversi livelli contrattuali si presenta omogenea e regolare.

L'anno successivo, nel 2024, il volume totale delle ferie godute ha registrato un leggero incremento raggiungendo i 31.275 giorni (488 in più rispetto al 2023). Le donne hanno usufruito di 18.010 giorni (430 in più rispetto al 2023), con una media individuale stabile a 24,81 giorni pro-capite, mentre gli uomini si sono attestati a 13.265 giorni (58 in più rispetto al 2023), corrispondenti a una media pro-capite pari a 23,44 giorni.

Nell'anno 2025 si nota un andamento stabile rispetto all'anno precedente, con un totale di 30.740 giornate usufruite (535 in meno rispetto al 2024). Le lavoratrici hanno utilizzato 17.453 giorni (con una media pro-capite stabile a 24,83 giorni), mentre gli uomini hanno registrato 13.287 giorni (con una media pro-capite pari a 23,52 giorni). Il divario individuale tra donne e uomini si mantiene inferiore alle due giornate all'anno

per l'intero periodo esaminato, a testimonianza del fatto che la fruizione delle ferie avviene in modo del tutto paritario tra tutto il personale dell'Istituto.

Tabella 5.8.4.3 - Fruizione permessi vari Anni 2023-2024-2025

PERMESSI VARI						
2023						
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**	**Uomini**
	n. pers	**n. giorni**	**n.giorni / pro capite**	**n. pers**	**n.giorni**	**n.giorni / pro capite**
Dirigenti I fascia	3	/	/	33	/	/
Dirigenti II fascia	8	4	0,50	20	9	0,45
I	22	5	0,23	31	7	0,23
II	117	53	0,45	79	57	0,72
III	247	311	1,26	215	167	0,78
IV	977	123	1,27	63	89	1,41
V	96	203	2,11	68	188	2,76
VI	76	129	1,70	86	115	1,34
VII	36	72	2	15	29	1,93
VIII	15	31	2,07	5	1	0,20
Totale	**717**	**931**	**1,30**	**585**	**662**	**1,13**
2024						
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**	**Uomini**
	n. pers	**n. giorni**	**n.giorni / pro capite**	**n. pers**	**n.giorni**	**n.giorni / pro capite**
Dirigenti I fascia	4	9	2,25	2	/	/
Dirigenti II fascia	7	/	/	14	7	0,50
I	20	10	0,50	29	26	0,90
II	117	83	0,71	76	97	1,28
III	252	407	1,62	212	468	2,21
IV	89	111	1,25	58	108	1,86
V	94	193	2,05	65	210	3,23
VI	91	165	1,81	87	95	1,09
VII	37	55	1,49	18	40	2,22
VIII	15	29	1,93	5	17	3,40
Totale	**726**	**1062**	**1,46**	**566**	**1068**	**1,89**
2025						
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**	**Uomini**
	n. pers	**n. giorni**	**n.giorni / pro capite**	**n. pers**	**n.giorni**	**n.giorni / pro capite**
Dirigenti I fascia	3	5	1,67	3	/	/
Dirigenti II fascia	4	18	4,50	10	22	2,2
I	19	51	2,68	19	32	1,68

PERMESSI VARI						
II	110	302	2,75	76	185	2,43
III	248	967	3,90	222	645	2,91
IV	81	270	3,33	57	198	3,47
V	86	317	3,60	65	261	4,02
VI	99	329	3,32	90	285	3,17
VII	36	153	4,25	18	104	5,78
VIII	15	73	4,87	5	14	2,80
Totale	**703**	**2485**	**3,53**	**565**	**1746**	**3,09**

Fonte dei dati: ISPRA

La fruizione dei permessi vari mostra una crescita costante tra il 2023 e il 2024, per poi registrare un forte incremento nel 2025, ultimo anno del triennio analizzato.

Nell'anno 2023, questi permessi hanno generato in tutto 1.593 giornate di assenza. La divisione per genere evidenzia che il personale femminile ha usufruito di 931 giorni (con una media di 1,30 giorni pro-capite), mentre i dipendenti uomini si sono attestati a 662 giorni (con una media di 1,13 giorni pro-capite). Tra i diversi profili professionali, il III livello raccoglie il maggior numero di giornate per entrambi i generi, giustificato dal fatto che questo livello di inquadramento, rappresenta la fetta più grande del personale in forza all'Istituto.

L'anno successivo, nel 2024, si rileva un aumento generale di queste assenze, che salgono complessivamente a 2.130 giornate. In questo anno si nota una crescita rilevante soprattutto tra gli uomini, che raggiungono un totale di 1.068 giorni (406 in più rispetto al 2023) e una media individuale di 1,89 giorni. Il personale maschile supera così la media del personale femminile, che si ferma a 1.062 giorni totali e a 1,46 giorni pro-capite. Questo incremento all'interno del personale maschile è dovuto principalmente alle richieste registrate nel III livello, che da sole sono salite a 468 giorni.

Nell'anno 2025 si verifica un aumento ancora più netto, con il volume totale dei permessi che raddoppia rispetto al 2024 raggiungendo 4.231 giornate (2.101 in più). Il personale femminile fa registrare un balzo a 2.485 giorni totali (1.423 in più rispetto all'anno precedente), portando la media a 3,53 giorni pro-capite. Allo stesso tempo, la componente maschile sale a 1.746 giorni totali (678 in più rispetto all'anno precedente), con una media di 3,09 giorni pro-capite. Analizzando i dettagli rispetto al 2024, le donne inquadrate al III livello hanno raddoppiato l'utilizzo passando da 407 a 967, l'incremento è avvenuto anche per il personale femminile inquadrato al II livello passando da una fruizione di 83 giorni nel 2024 ad una fruizione per l'anno in argomento di 302 giorni, confermando così una diffusione ormai generalizzata di questi permessi all'interno di tutta l'organizzazione.

5.9 La formazione del personale

A cura di Mario Coccia e Roberta Mezi

La formazione del personale incide sull'attività lavorativa e professionale di una organizzazione in maniera positiva, influenzando la produttività e garantendo il raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

L'analisi del fabbisogno formativo permette di colmare il divario delle competenze, accrescendo la preparazione e la soddisfazione dei dipendenti, con il risultato di un clima lavorativo migliore e con una maggiore autonomia, fiducia e autostima.

La spesa sostenuta per queste attività deve essere considerata alla stregua di un qualsiasi altro investimento per le molteplici e positive ricadute anche in termini di parità e pari opportunità, non ultime quelle legate agli sviluppi di carriera favoriti dalla possibilità di accedere ai percorsi didattici.

In questa sezione vengono rappresentati i dati relativi ai corsi di formazione fruiti dal personale a tempo determinato e a tempo indeterminato nel corso del triennio 2023-2025. Nello specifico, la tabella numero 5.9.5.1, mostra i dati del personale divisi per livelli e genere, mentre la tabella numero 5.9.5.4, riporta la spesa pro-capite per i partecipanti e il costo orario dei corsi erogati. Infine, la tabella numero 5.9.5.7, illustro il tasso di copertura della formazione per tutto il personale dell'Istituto.

Tabella 5.9.5.1 – Corsi di formazione fruiti distinti per genere e livello. Anni 2023-2024-2025

FORMAZIONE						
2023						
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**	**Uomini**
	Partecipanti	**Ore di formazione corsi**	**Spesa complessiva**	**Partecipanti**	**Ore di formazione corsi**	**Spesa complessiva**
Dirigenti I fascia	3	18	/	1	4	/
Dirigenti II fascia	8	47	243 €	64	389	14.667 €
I	18	84	278 €	23	137	412 €
II	84	426	1.148 €	61	354	3.545 €
III	286	1578	10.992 €	165	842	3.522,5 €
IV	132	783	10.209,5 €	70	359	6.464 €
V	260	1453	19.156,3 €	162	903	6.342,4 €
VI	170	962	8.757,9 €	101	827	5.355 €
VII	116	543	5.696,9 €	32	179	1.147,5 €
VIII	47	247	882 €	5	23	43 €
Totale	**1124**	**6141**	**57.363,6 €**	**684**	**4017**	**41.498,4 €**
2024						
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**	**Uomini**
	Partecipanti	**Ore di formazione corsi**	**Spesa complessiva**	**Partecipanti**	**Ore di formazione corsi**	**Spesa complessiva**
Dirigenti I fascia	4	39	199 €	2	16	198 €
Dirigenti II fascia	18	136	1.308 €	47	352	3.093,5 €
I	17	84	0 €	20	104	450 €
II	139	895,8	2.513 €	87	682	3021 €
III	479	2759,35	4.680 €	276	1758,7	1522,5 €
IV	223	1161,08	10.889,5 €	140	676,9	3.355 €
V	437	2306,7	12.610 €	205	1406,4	6.887,5 €
VI	324	1635,5	3.490 €	190	1012,3	4.053 €
VII	173	815,3	6.166 €	41	225	600 €
VIII	132	455,75	280 €	30	140,3	0 €
Totale	**1946**	**10288,48**	**42.135,4 €**	**2984**	**6373,6**	**23.181,5 €**

FORMAZIONE						
2025						
Livelli	Donne Partecipanti	Donne Ore di formazione corsi	Donne Spesa complessiva	Uomini Partecipanti	Uomini Ore di formazione corsi	Uomini Spesa complessiva
Dirigenti I fascia	17	85	19,6 €	5	83	/
Dirigenti II fascia	26	171	845 €	65	393	676,29 €
I	105	600,5	36,4 €	72	462	155,7 €
II	764	5.804,5	1.061,2 €	472	3283,5	1.049,5 €
III	1531	11.116,5	1.173,4 €	1.063	8.131,5	997,1 €
IV	526	2875,5	3.183,75 €	365	1.994,5	870,48 €
V	733	5.833	7.204,29€	417	2.718,5	5.119,55 €
VI	869	4.301	5.929,35 €	676	4.130	3.743,57
VII	295	2.294	754,96 €	163	775,5	79,42 €
VIII	320	1.640,5	1.473,3 €	50	227	27 €
Totale	**5186**	**34.721,5**	**21.681,25**	**3348**	**22.198,5**	**12.718,6 €**

Fonte dei dati: ISPRA

L'andamento della partecipazione ai corsi di formazione nel triennio 2023-2025 mostra una crescita costante nel volume delle presenze e delle ore erogate dall'Istituto, registrando una presenza complessivamente maggioritaria della componente femminile in tutte le annualità esaminate. La spesa totale utilizzata per le attività didattiche nell'intero periodo considerato è stata pari a 232.180,00 euro, con il raggiungimento di 10.064 partecipazioni complessive.

Nell'anno 2023, si rilevano in tutto 1.808 partecipazioni, per un totale di 10.158 ore di formazione effettuate. La divisione per genere evidenzia che il personale femminile registra 1.124 partecipazioni pari a 6.141 ore, a fronte delle 684 partecipazioni del personale maschile che si è attestato a 4.017 ore. Tra i diversi profili professionali, il III livello raccoglie il numero di presenze più elevato per entrambi i generi, contando 286 donne e 165 uomini.

L'anno successivo, nel 2024, il volume delle partecipazioni complessive fa registrare un incremento eccezionale, salendo a quota 4.930 presenze totali, sostenuto in larga parte dall'allargamento della platea del personale maschile che raggiunge le 2.984 partecipazioni con 6.373 ore di corsi di formazione, mentre il personale femminile sale a 1.946 partecipazioni per complessive 10.288 ore formative. In questo anno si evidenzia la crescita di presenze registrata tra le lavoratrici di III livello, che raggiungono le 479 unità di partecipanti.

Nell'anno 2025 prosegue lo sviluppo delle attività, con un totale che sale a 8.534 partecipazioni complessive e oltre 56.900 ore di formazione fruite. La componente femminile torna a rappresentare la maggioranza assoluta dei partecipanti con 5.186 presenze, pari a 34.721 ore formative, mentre la partecipazione maschile fa registrare 3.348 presenze pari a 22.198 ore formative. L'andamento per qualifiche evidenzia un incremento in tutti i livelli, con il III livello che si conferma il nucleo principale dell'attività formativa dell'Ente, con 1.531 partecipazioni per le donne e 1.063 per gli uomini, a cui si associa una frequenza elevata anche per il personale femminile del V e VI livello contrattuale.

Tabella 5.9.5.2 – Spesa *pro-capite* e costo orario dei corsi di formazione erogati distinti per genere e livello. Anni 2023-2024-2025

FORMAZIONE				
2023				
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**
	Spesa pro-capite	**Costo orario pro-capite**	**Spesa pro-capite**	**Costo orario pro-capite**
Dirigenti I fascia	/	/	/	/
Dirigenti II fascia	30,37 €	5,17 €	229,17 €	37,7 €
I	15,44 €	3,3 €	17,91 €	3 €
II	13,66 €	2,69 €	58,11 €	10,01 €
III	38,43 €	6,96 €	21,34 €	4,18 €
IV	77,34 €	13,03 €	92,34 €	18 €
V	73,67 €	13,18 €	39,15 €	7,02 €
VI	51,51 €	9,1 €	53,01 €	6,47 €
VII	49,11 €	10,49 €	35,85	6,41 €
VIII	18,76 €	3,57 €	8,6 €	1,86 €
Totale personale	**51,03 €**	**51,03 €**	**60,67 €**	**10,33 €**
2024				
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**
	Spesa pro-capite	**Costo orario pro-capite**	**Spesa pro-capite**	**Costo orario pro-capite**
Dirigenti I fascia	49,75 €	5,1 €	99 €	12,37 €
Dirigenti II fascia	72,66 €	9,61 €	65,81 €	8,78 €
I	0 €	0 €	22,5 €	4,32 €
II	18,07 €	2,8 €	34,72 €	4,42 €
III	9,77 €	1,69 €	5,51 €	0,86 €
IV	48,83 €	9,37 €	23,96 €	4,95 €
V	28,85 €	5,46 €	33,59 €	4,89 €
VI	10,77 €	2,13 €	21,33 €	4 €

FORMAZIONE				
VII	35,64 €	7,56 €	14,63 €	2,66 €
VIII	2,12 €	0,61 €	0 €	0 €
Totale personale	**21,65 €**	**4,09 €**	**7,7 €**	**3,63 €**
2025				
Livelli	**Donne**	**Donne**	**Uomini**	**Uomini**
	Spesa pro-capite	**Costo orario pro-capite**	**Spesa pro-capite**	**Costo orario pro-capite**
Dirigenti I fascia	1,15 €	0,23 €	0	0
Dirigenti II fascia	6,57 €	4,94 €	10,4 €	1,72 €
I	5,71 €	0,34 €	2,16 €	0,33 €
II	7,59 €	0,06 €	2,2 €	0,31 €
III	0,76 €	0,1 €	0,93 €	0,12 €
IV	6 €	1,1 €	2,38 €	0,43 €
V	9,8 €	1,23 €	12,2 €	1,88 €
VI	6,8 €	1,37 €	5,5 €	0,9 €
VII	2,5 €	0,3 €	0,48 €	0,1 €
VIII	4,6 €	0,89 €	0,54 €	0,11 €
Totale personale	**4,18 €**	**0,62 €**	**3,79 €**	**1,99 €**

Fonte dei dati: ISPRA

I dati economici legati alla formazione evidenziano una diminuzione progressiva dei costi medi nel corso del triennio, legata principalmente all'allargamento della platea dei partecipanti e all'ottimizzazione dei corsi erogati. Sul totale dei partecipanti, la spesa media si attesta a 21,63 euro per le donne a fronte di 25,64 euro per gli uomini, mentre il costo orario medio mostra una sostanziale uniformità tra i generi, fissandosi a 31,15 euro all'ora per le donne e a 30,21 euro all'ora per gli uomini.

Nell'anno 2023, la spesa media per partecipante mostra un costo di 51,03 euro per il personale femminile e di 60,67 euro per quello maschile. Guardando i dettagli per qualifica, la spesa maggiore per le donne si registra al livello IV con 77,34 euro, seguita dal livello V con 73,67 euro; sul versante maschile si rileva la cifra più alta tra i dipendenti del livello I con 89,76 euro, seguiti dal livello VII con 74,48 euro.

L'anno successivo, nel 2024, si osserva un calo generale dei costi medi. La spesa per ogni partecipante femminile si attesta a 21,65 euro (con un costo orario medio di 4,09 euro), mentre per il personale maschile scende a 7,70 euro (con un costo orario medio di 3,63 euro). In questo anno, il dato più alto per le donne si riscontra tra il personale inquadrato alla II fascia con un costo di 72,66 euro, mentre per gli uomini inquadrati nella I fascia si registra un costo di 99,00 euro.

Nell'anno 2025 i costi medi per partecipante si riducono ulteriormente, attestandosi su valori molto contenuti e stabili tra i generi, pari a 4,18 euro per le donne (costo orario medio di 0,62 euro) e a 3,79 euro per gli uomini (costo orario medio di 1,99 euro). Il costo orario della formazione si conferma comunque variabile per i diversi livelli sia per gli uomini che per le donne, oscillando da un valore minimo di 6,40 euro

per lil personale femminile inquadrato al II livello fino a un massimo di 139,63 euro per i fruitori uomini inquadrati al I livello contrattuale.

Tabella 5.9.5.3 – Percentuale di copertura corsi di formazione per livello. Anni 2023/2024/2025

FORMAZIONE				
2023				
Livelli	**Personale**	**Partecipanti**	**Numero medio di corsi seguiti**	**Costo orario pro-capite**
Dirigenti I fascia	6	4	0,66	/
Dirigenti II fascia	28	72	2,57	42,87 €
I	53	41	0,77	6,3 €
II	196	145	0,73	12,7 €
III	462	451	0,97	11,14 €
IV	160	202	1,26	31,03 €
V	164	422	2,57	20,2 €
VI	162	271	1,67	15,57 €
VII	51	148	2,9	16,9 €
VIII	20	52	2,6	12,17 €
Totale	**1302**	**1808**	**1,38**	**61,36 €**
2024				
Livelli	**Personale**	**Partecipanti**	**Numero medio di corsi seguiti**	**Costo orario pro-capite**
Dirigenti I fascia	6	6	1	17,47 €
Dirigenti II fascia	21	65	3,09	18,39 €
I	49	37	0,75	4,32 €
II	193	226	1,17	7,22 €
III	464	755	1,62	2,55 €
IV	147	363	2,46	14,32 €
V	159	642	4,03	10,35 €
VI	178	514	2,88	6,13 €
VII	55	214	3,89	10,22 €
VIII	20	162	8,1	0,61 €
Totale	**1292**	**4930**	**3,81**	**7,72 €**
2025				
Livelli	**Personale**	**Partecipanti**	**Numero medio di corsi seguiti**	**Costo orario pro-capite**
Dirigenti I fascia	6	17	2,83	0,23 €
Dirigenti II fascia	14	26	1,85	6,66 €
I	38	105	2,76	0,67 €

FORMAZIONE				
II	186	764	4,10	0,37 €
III	470	1.531	3,25	0,22 €
IV	138	526	3,81	1,53 €
V	153	733	4,79	3,11 €
VI	189	869	4,59	2,27 €
VII	54	295	5,46	0,4 €
VIII	20	320	16	1 €
Totale	**1268**	**5.186**	**4,08**	**2,61**

Fonte dei dati: ISPRA

Il numero medio di corsi seguiti dal personale in organico mostra una crescita costante in tutto il periodo esaminato, a testimonianza di una partecipazione sempre più diffusa a questi percorsi.

Nell'anno 2023, la media generale dell'Ente si attesta a 1,38 corsi per dipendente. Guardando i dettagli per livello, la partecipazione più alta si registra tra il personale inquadrato al VII livello con 2,90 corsi, seguito dal personale inquadrato all' VIII livello con 2,60 corsi ed in ultimo dal personale inquadrato alla II fascia con 2,57 corsi. Il dato più basso interessa invece il personale inquadrato al I livello, con una media pari a 0,77 corsi di formazione.

L'anno successivo, nel 2024, si nota un netto aumento della media complessiva dell'Istituto, che sale a 3,81 corsi pro-capite. Tra le diverse qualifiche spicca in modo particolare il personale inquadrato all' VIII livello, dove la media dei corsi seguiti raggiunge gli 8,10 corsi, seguito dal personale inquadrato al V livello con 4,03 corsi e dal personale inquadrato al VII livello con 3,89 corsi.

Nell'anno 2025 l'attività formativa si consolida ulteriormente, portando la media generale a 4,08 corsi per dipendente. L'analisi per livello evidenzia come il personale inquadrato all'VIII livello contrattuale registri il valore più alto in assoluto con una media di 16,00 corsi pro-capite, seguito dal personale inquadrato al VII livello con una media di 5,46 corsi e dal personale inquadrato al VI livello con una media di 4,59 corsi. Questo andamento complessivo conferma un quadro del tutto positivo per tutte le qualifiche dell'Istituto, garantendo un accesso continuo alla formazione per l'intero organico.

5.10 L’equilibrio nella composizione nelle commissioni giudicatrici negli appalti pubblici

A cura di Rossana Petralia

5.10.1 Inquadramento normativo e metodologico

L’analisi della composizione di genere degli organismi collegiali deputati alla valutazione delle procedure di gara si colloca all’incrocio tra la disciplina del pubblico impiego e le norme strategiche in materia di contratti pubblici.

I punti di riferimento normativi per questo contributo sono:

- Art. 57 del D.lgs. n. 165/2001 il quale impone alle Pubbliche Amministrazioni di garantire pari opportunità e assenza di discriminazioni, estendendo esplicitamente tale principio alla composizione delle commissioni di concorso e di selezione;
- Linee Guida INAPP per il Bilancio di Genere negli Enti Pubblici di Ricerca, che individuano nella governance istituzionale e nella composizione dei comitati decisionali o di valutazione un indicatore chiave per misurare la segregazione verticale e i meccanismi di glass ceiling (soffitto di cristallo);

- D.lgs. n. 36/2023 e s.m.i. – Art. 93 e Allegato II.7-, il quale, nel disciplinare la nomina e la composizione delle commissioni giudicatrici per l'aggiudicazione degli appalti con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa (OEPV), richiama implicitamente i principi costituzionali di parità e buon andamento (Artt. 3, 51 e 97 Cost.) nell'assegnazione degli incarichi pubblici;
- Art. 5 del D.lgs. n. 36/2023 e s.m.i, in cui è sancito che l'Amministrazione, nel nominare i commissari, valorizza le competenze interne dell'Ente secondo criteri di trasparenza e parità di trattamento, evitando sbilanciamenti che possano riflettere asimmetrie di genere consolidate.

5.10.2 Obiettivi dell'analisi

All'interno di un Ente Pubblico di Ricerca quale l'Ispra la gestione degli appalti di servizi e forniture presenta un'elevata complessità tecnica. Le commissioni giudicatrici sono chiamate a valutare non solo servizi ordinari (es. pulizie, vigilanza), ma anche forniture ad altissimo contenuto tecnologico (es. strumentazione di laboratorio, infrastrutture di calcolo, servizi di ricerca e sviluppo).

Il monitoraggio della composizione di genere in tali organi persegue i seguenti obiettivi:

- verificare l'equilibrio di genere nella distribuzione degli incarichi di valutazione, contrastando fenomeni di segregazione (es. sovra-rappresentazione maschile nelle commissioni per appalti ad alta componente tecnologico-scientifica e sottorappresentazione nei ruoli di Presidenza);
- valorizzare il merito e le competenze del personale tecnico, tecnologico e di ricerca femminile dell'Ente, garantendo pari opportunità di visibilità e crescita professionale, assicurare una governance inclusiva della spesa pubblica, in linea con le politiche di Gender Procurement promosse dal Codice dei Contratti Pubblici.

5.10.3 Analisi dei Dati ed Indicatori di Monitoraggio

Al fine di valutare l'impatto di genere nella composizione delle commissioni giudicatrici nominate per le procedure di affidamento gestite dall'Ente nel corso del triennio di riferimento sono stati presi in esame i provvedimenti di nomina delle commissioni stesse, relativi ad appalti di servizi e forniture aggiudicati con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa (OEPV). Gli indicatori applicati per la mappatura quantitativa e qualitativa sono i seguenti:

- tasso di partecipazione generale per genere: percentuale di donne e uomini nominati come commissari d'appalto sul totale delle commissioni disponibili;
- distribuzione del ruolo di Presidente: disaggregazione per genere dei Presidenti di commissione (ruolo apicale che, ai sensi del Codice, è generalmente affidato a un dirigente o a un funzionario di elevata qualificazione dell'Ente);

Complessivamente sono state svolte n. 6 procedure di gara, per un totale di n. 28 commissari nominati, la cui distribuzione si evince dalla tabella che segue.

Ruolo in Commissione	Componente Femminile (N.)	Componente Maschile (N.)	Totale Commissioni (N.)	Incidenza % Donne	Incidenza % Uomini
Presidenti di Commissione	0	6	6	0,0%	100,0%
Componenti	8	14	22	36,4%	63,6%
TOTALE COMPONENTI NOMINATI	**8**	**20**	**28**	**28,6%**	**71,4%**

5.10.4 Evidenze emerse

L'analisi dei dati relativi alla composizione delle commissioni giudicatrici dell'Ente, monitorata lungo il triennio 2023-2025, ha evidenziato una marcata e persistente asimmetria di genere nel conferimento degli incarichi in questione.

Nello specifico, nel periodo oggetto di osservazione, il 71,4% delle nomine complessive ha coinvolto personale maschile, lasciando alla componente femminile una quota residuale pari al 28,6% del totale dei commissari designati.

5.11 Salute e sicurezza sul lavoro

A cura di Fabio Cianflone e Roberta Proia

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Testo Unico (D.Lgs. 81/08) costituisce il quadro normativo fondamentale di riferimento. In ISPRA, il Direttore generale, individuato quale Datore di lavoro dell'Istituto, esercita gli obblighi previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Per l'assolvimento dei propri obblighi di legge, il Datore di lavoro si avvale del supporto tecnico del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e del Medico Competente, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni.

Ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/08, la valutazione dei rischi tiene conto anche delle differenze di genere. Nei Documenti di valutazione dei rischi (DVR) ISPRA, tale valutazione considera le differenze di genere che possono incidere sull'esposizione, sugli effetti sulla salute, sulla capacità lavorativa e sull'individuazione delle misure di prevenzione e protezione. In Tabella 5.11.1 si riporta una sintesi delle attività per le quali è stato riscontrato un rischio di genere.

La tabella costituisce una ricognizione qualitativa dei profili di rischio per i quali i DVR considerano rilevanti le differenze di genere. Non rappresenta una misura della frequenza delle esposizioni né delle differenze di danno effettivamente osservate tra lavoratrici e lavoratori. Dalla valutazione scaturiscono mirate misure di prevenzione e protezione, quali, a titolo d'esempio, istruzioni operative specifiche, eventuali protocolli di sorveglianza sanitaria dedicati e rimodulazione dei limiti nella movimentazione manuale dei carichi. I DVR prevedono inoltre una procedura per la tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, ai sensi del D.Lgs. 151/01, artt. 11 e seguenti. A seguito della comunicazione dello stato di gravidanza, la procedura prevede la verifica dei rischi connessi alla mansione e, ove necessario, l'adattamento delle condizioni o dell'orario di lavoro, l'assegnazione ad altra mansione oppure l'adozione delle ulteriori

misure previste dalla normativa. Riconoscere queste diversità consente di progettare la sicurezza sulle reali esigenze delle persone, valorizzando il benessere organizzativo e offrendo tutele eque contro infortuni e malattie professionali.

Tabella 5.11.1 – Rischi di genere nel DVR

Tipologia Rischi	Fonte	Attività d'ufficio		Attività di laboratorio		Attività territoriali in esterno	
		Rischio di genere		Rischio di genere		Rischio di genere	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
RISCHI PER LA SICUREZZA	Strutture		X		X		X
	Macchine		X		X	X	
	Impianti		X		X		X
	Incendio/Esplosioni		X		X		X
RISCHI PER LA SALUTE	Rumore		X		X		X
	Vibrazioni		X		X	X	
	Campi elettromagnetici		X		X		X
	Radiazioni ottiche		X		X		X
	Radiazioni ionizzanti		X	X		X	
	Agenti chimici		X	X		X	
	Amianto		X		X		X
	Agenti biologici		X		X	X	
	Videoterminali	X			X		X
	Movimentazione carichi, posture, etc.	X		X		X	
	Microclima	X		X			X
RISCHI TRASVERSALI E ORGANIZZATIVI	Organizzazione del lavoro	X		X		X	
	Ergonomia	X		X		X	
	Fattori psicologici	X		X		X	

In tale contesto, l'analisi di genere condotta, prende in esame due aspetti rilevanti: l'**organizzazione della sicurezza** e l'andamento degli **infortuni** e delle **malattie professionali.** La base documentale utilizzata per tale analisi è costituita dai dati in possesso del Servizio di Prevenzione e Protezione, con il supporto del Settore gestione delle presenze per quanto riguarda le assenze per infortuni e malattie professionali.

5.11.1 Organizzazione della sicurezza

L'organizzazione della sicurezza può essere schematizzata in tre macro-gruppi: i **ruoli apicali e di vigilanza**, i **ruoli tecnici e di rappresentanza** e i **ruoli di gestione delle emergenze**.

Ai fini dell'interpretazione dei dati, le tabelle seguenti si riferiscono agli incarichi attivi al 31 dicembre di ciascun anno che possono differire sia per durata sia per decorrenza. Le unità indicate si riferiscono agli incarichi e non al numero di persone distinte; uno stesso soggetto, infatti, può ricoprire più ruoli, anche all'interno di gruppi diversi.

Ruoli apicali e di vigilanza

L'assetto gerarchico-funzionale definito dall'art. 2 del D.Lgs. 81/08 per i ruoli apicali e di vigilanza comprende: il Datore di Lavoro (potere gestionale e di spesa), il Dirigente (organizzazione attività lavorativa e attuazione delle direttive del DL) e il Preposto (sovrintendenza e controllo operativo sui lavoratori).

L'analisi dei dati relativi al triennio 2023-2025 (riportati nella Tabella 5.11.1.1 e in Figura 5.11.1.1) evidenzia una sostanziale e costante stabilità nel bilanciamento di genere all'interno dei ruoli apicali e di vigilanza, mantenendo una leggera ma continua prevalenza della componente femminile, che oscilla tra il 50,4% e il

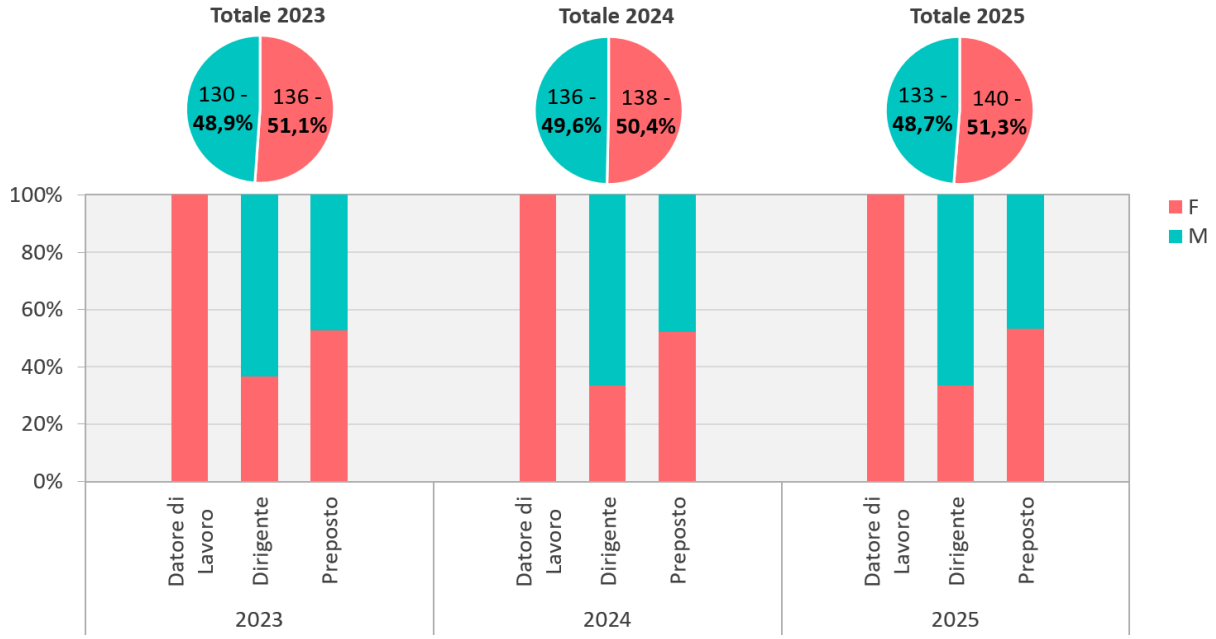
51,3% del totale del personale incaricato. Si evidenziano le seguenti dinamiche interne:

- Datore di Lavoro: nel triennio, ruolo ricoperto esclusivamente da una donna, un dato strettamente legato alla durata del mandato istituzionale.
- Dirigente: si evince una consolidata e netta prevalenza maschile. Nel 2023 la componente maschile si attesta al 63,3% (19 su 30), salendo e stabilizzandosi al 66,7% (20 su 30) nel biennio 2024-2025, a fronte di una quota femminile stabile a 10 unità.
- Preposto: rappresenta la categoria numericamente più consistente (tra 235 e 243 unità). In questo ruolo operativo di vigilanza si rileva una costante e leggera maggioranza femminile, che passa dalle 124 donne del 2023 (52,8%) alle 129 del 2025 (53,3%), controbilanciando la prevalenza maschile riscontrata tra i dirigenti.

Tabella 5.11.1.1 – Ruoli apicali e di vigilanza 2023-2024-2025

Ruolo	2023			2024			2025		
	F	M	Tot	F	M	Tot	F	M	Tot
Datore di Lavoro	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Dirigente	11	19	30	10	20	30	10	20	30
Preposto	124	111	235	127	116	243	129	113	242
TOT	136	130	266	138	136	274	140	133	273
TOT (%)	51,1	48,9	100,0	50,4	49,6	100,0	51,3	48,7	100,0

Figura 5.11.1.1 – Andamento dei ruoli apicali e di vigilanza 2023-2024-2025



Rispetto alla composizione complessiva del personale ISPRA - in cui la quota femminile si attesta rispettivamente al 55,7% nel 2023, al 55,2% nel 2024 e al 54,7% nel 2025 (rif. paragrafo 5.1) - si registra uno scostamento negativo negli incarichi di Datore di Lavoro, Dirigente e Preposto. In queste posizioni, infatti, la presenza delle donne risulta inferiore rispettivamente di 4,6, 4,8 e 3,4 punti percentuali rispetto alle medie d'Istituto dei corrispondenti anni.

Ruoli tecnici e di rappresentanza

Per l'ambito tecnico e di rappresentanza, le principali figure definite dal D.Lgs. 81/08 (art. 2) sono il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), coordinato dall'RSPP, il Medico Competente (MC) e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). A queste si affianca, laddove sussista il rischio da radiazioni ionizzanti,

l'Esperto di Radioprotezione (EDR), figura specialistica disciplinata dal D.Lgs. 101/20.

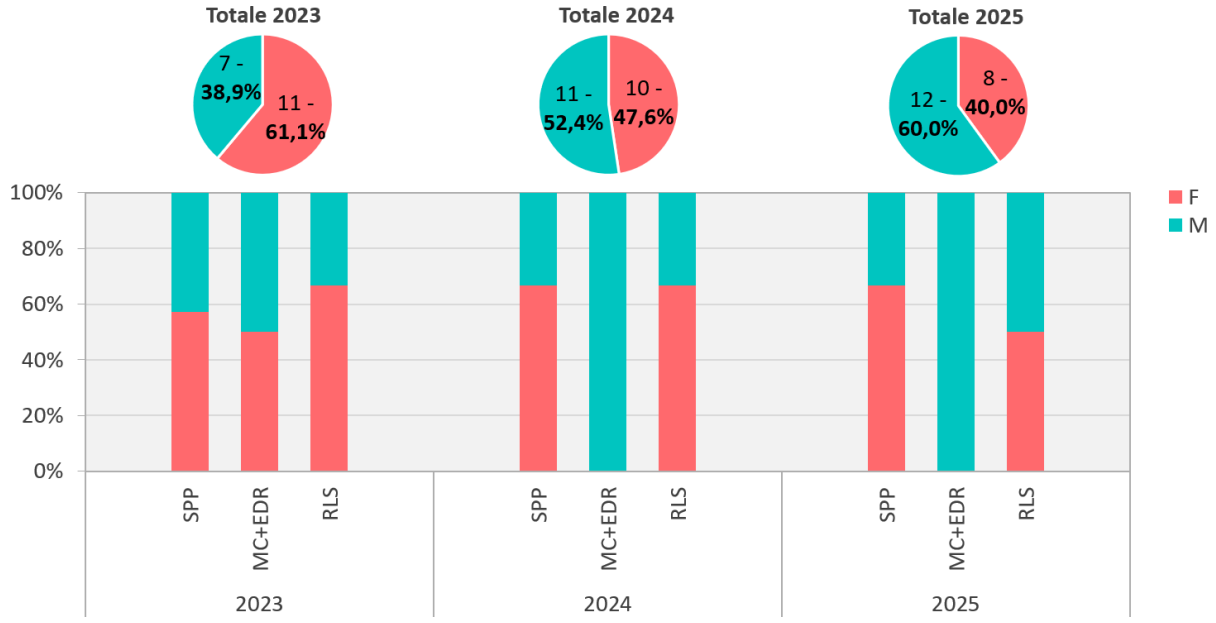
I dati relativi al triennio di indagine 2023-2025 per questo gruppo (riportati nella Tabella 5.11.1.2 e in Figura 5.11.1.2) mostrano una netta inversione di tendenza nella composizione di genere: si passa infatti da una maggioranza femminile nel 2023 (61,1%) a una chiara prevalenza maschile nel 2025 (60,0%). Questa evoluzione è guidata da tre dinamiche interne principali:

- Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP): caratterizzato da una costante e leggera prevalenza femminile (4 donne su un totale di 6-7 componenti).
- Medico Competente e Esperto di Radioprotezione (MC + EDR): si registra un azzeramento della presenza femminile nel biennio 2024-2025 e il conseguente passaggio a una componente interamente maschile (6 uomini su 6).
- Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS): si evidenzia un progressivo bilanciamento, evolvendo dalla forte maggioranza femminile iniziale fino a raggiungere il perfetto equilibrio di genere nel 2025 (4 donne e 4 uomini).

Tabella 5.11.1.2 – Ruoli tecnici e di rappresentanza 2023-2024-2025

Ruolo	2023			2024			2025		
	F	M	Tot	F	M	Tot	F	M	Tot
Servizio Prevenzione e Protezione - SPP	4	3	7	4	2	6	4	2	6
Medico Competente + Esperto Radioprotezione MC+EDR	1	1	2	0	6	6	0	6	6
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS	6	3	9	6	3	9	4	4	8
TOT	11	7	18	10	11	21	8	12	20
TOT (%)	61,1	38,9	100,0	47,6	52,4	100,0	40,0	60,0	100,0

Figura 5.11.1.2 – Andamento dei ruoli tecnici e di rappresentanza 2023-2024-2025



Rispetto alla composizione complessiva del personale ISPRA sopra richiamata la presenza delle donne risulta superiore di 5,4 punti percentuali rispetto alla media d'Istituto nel 2023, per poi invertire la tendenza nei due anni successivi, posizionandosi al di sotto della media generale rispettivamente di 7,6 punti nel 2024 e di 14,7 punti nel 2025.

Ruoli di gestione dell'emergenza

Nell'ambito dell'assetto interno di gestione delle emergenze, ISPRA individua coordinatori della gestione dell'emergenza, addetti al servizio antincendio, addetti al primo soccorso, personale formato BLSD e addetti all'assistenza alle persone con disabilità in emergenza.

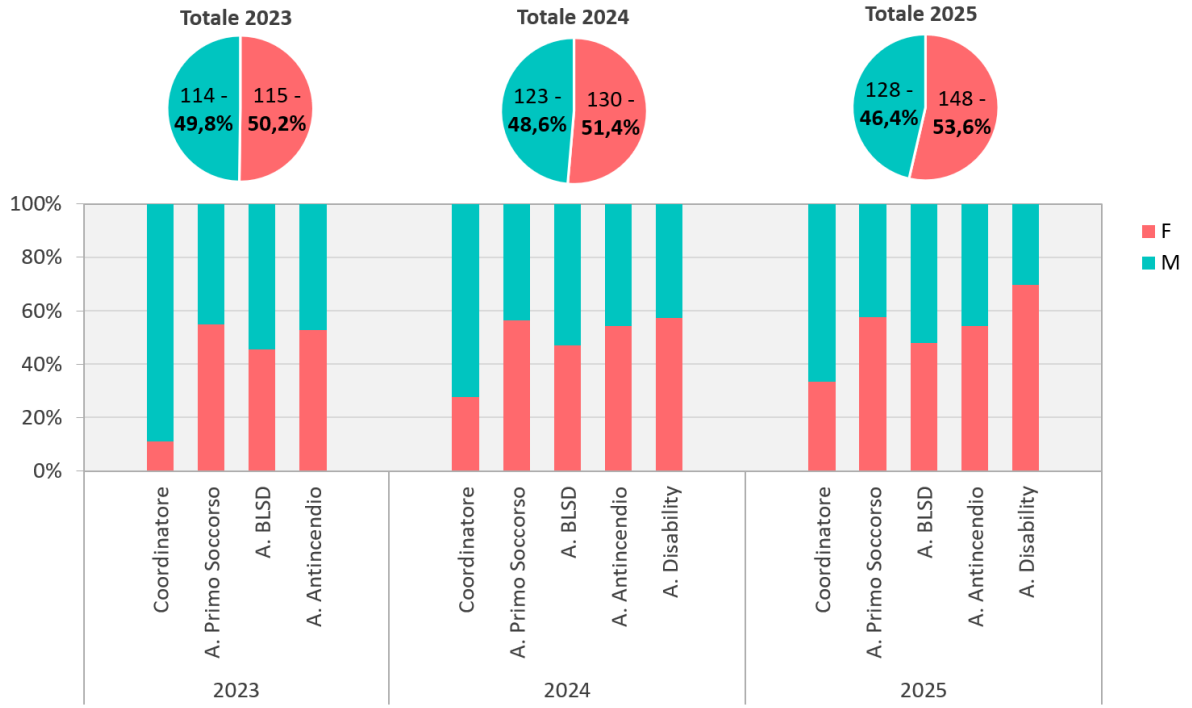
I dati del triennio 2023-2025, illustrati nella Tabella 5.11.1.3 e in Figura 5.11.1.3, evidenziano una progressiva crescita della componente femminile complessiva nella gestione delle emergenze, partendo da una situazione di sostanziale parità nel 2023 (50,2% donne - 49,8% uomini) a una maggioranza del 53,6% nel 2025, come si evince dai trend interni:

- Coordinatori della gestione dell'emergenza: incremento femminile significativo, triplicando la propria presenza dall'11,1% iniziale fino al 33,3% nel 2025.
- Ruoli consolidati (primo soccorso, personale formato BLSD e servizio antincendio): sostanziale stabilità e costante equilibrio di genere nel triennio, assestandosi tutti intorno al 50%.
- Addetti all'assistenza alle persone con disabilità in emergenza: netta e crescente prevalenza femminile fin dalla sua introduzione nel 2024, culminando con il 69,6% di donne nel 2025.

Tabella 5.11.1.3 – Ruoli di gestione dell'emergenza 2023-2024-2025

Ruolo	2023			2024			2025		
	F	M	Tot	F	M	Tot	F	M	Tot
Coordinatore della gestione dell'emergenza	1	8	9	5	13	18	6	12	18
Addetto al primo soccorso	28	23	51	27	21	48	27	20	47
Personale formato BLSD	20	24	44	23	26	49	22	24	46
Addetto al servizio antincendio	66	59	125	71	60	131	77	65	142
Addetto all'assistenza alle persone con disabilità in emergenza	0	0	0	4	3	7	16	7	23
TOT	115	114	229	130	123	253	148	128	276
TOT (%)	50,2	49,8	100,0	51,4	48,6	100,0	53,6	46,4	100,0

Figura 5.11.1.3 – Andamento dei ruoli di gestione dell'emergenza 2023-2024-2025



Rispetto alla composizione complessiva del personale ISPRA la presenza delle donne risulta inferiore rispettivamente di 5,5, 3,8 e 1,1 punti percentuali rispetto alle medie d'Istituto dei corrispondenti anni.

5.11.2 Infortuni e malattie professionali

Infortunio e malattia professionale sono i due tipi di eventi lesivi tutelati dall'Inail, che si differenziano principalmente per il fattore tempo: il primo (l'infortunio sul lavoro) è causato da un evento traumatico violento e immediato, mentre il secondo (la malattia professionale) è una patologia che si sviluppa in modo lento e progressivo nel tempo a causa dell'esposizione prolungata ai rischi della mansione.

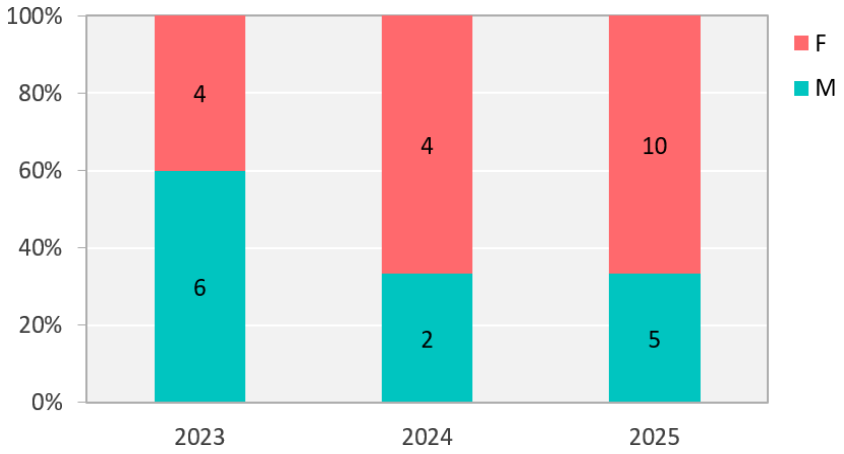
I dati riportati nella Tabella 5.11.2.1 e nella Figura 5.11.2.1, descrivono infortuni e malattie professionali registrati nel triennio 2023-2025. Il numero complessivo degli eventi è contenuto, con 10 casi nel 2023, 6 nel 2024 e 15 nel 2025.

Nel triennio si osserva una variazione della composizione per sesso degli eventi registrati: nel 2023 le donne rappresentano 4 dei 10 casi, mentre nel 2024 e nel 2025 costituiscono rispettivamente 4 dei 6 e 10 dei 15 casi. Considerata l'esiguità dei valori assoluti, tali dati non consentono di desumere tendenze consolidate né differenze di rischio tra lavoratrici e lavoratori.

Tabella 5.11.2.1 – Infortuni e malattie professionali 2023-2024-2025

Ruolo	2023			2024			2025		
	F	M	Tot	F	M	Tot	F	M	Tot
Infortuni	4	5	9	4	2	6	10	5	15
Malattie professionali	0	1	1	0	0	0	0	0	0
TOT	4	6	10	4	2	6	10	5	15
TOT (%)	40,0	60,0	100,0	66,7	33,3	100,0	66,7	33,3	100,0

Figura 5.11.2.1 – Andamento infortuni e malattie professionali 2023-2024-2025



6. SINTESI

A cura di Katia Carcone, Stefania Nisio, Nadia Sbreglia, Elisa Vaccaro, Elena Pirino, Enrico Iovino

Il Bilancio di genere restituisce un'immagine dell'Istituto piuttosto variegata. La composizione vede una prevalenza delle donne, che nel 2025 rappresentano il 54,7% del personale. Nel triennio la presenza femminile è tuttavia lievemente diminuita, passando dalle 676 unità del 2023, pari al 55,7%, alle 665 del 2025, mentre la consistenza complessiva dell'organico è sostanzialmente invariata.
L'età media del personale continua ad aumentare e nel 2025 si attesta sui 51,6 anni, raggiungendo i 52 anni per le donne e i 51,1 per gli uomini. La distribuzione dei generi varia inoltre in funzione della struttura di appartenenza, mostrando una maggiore presenza femminile in gran parte dell'Istituto, con l'eccezione più evidente costituita dal Dipartimento per il Servizio Geologico d'Italia, nel quale prevale la componente maschile.
Analizzando la collocazione di genere nei profili professionali, la figura 5.2.1 riporta, per il 2025, 7 donne e 15 uomini nella categoria dei dirigenti: una presenza femminile pari al 31,8%, a fronte del 54,7% sul totale del personale. Anche negli organi statutari prevale la componente maschile: nel triennio considerato le donne sono 2 su 5 nel Consiglio di amministrazione, 3 su 7 nel Consiglio scientifico e 1 su 3 nel Collegio dei revisori dei conti. La parità nell'accesso ai ruoli dirigenziali rimane, come è evidente, un obiettivo ampliamente da raggiungere.
Dall'analisi sull'effetto glass ceiling per il personale di ricerca e tecnologo emergono percorsi differenti. Per le tecnologhe, il Glass Ceiling Index (GCI) passa da 1,34 nel 2023 a 0,84 nel 2025, mostrando un miglioramento della rappresentanza femminile nel livello apicale rispetto alla composizione del profilo. Per le ricercatrici, invece, l'indice sale da 1,15 nel 2023 a 4,04 nel 2024, per poi scendere a 3,19 nel 2025, mantenendosi dunque su valori che evidenziano una marcata sottorappresentazione al I livello.
Anche i valori del Progression Glass Ceiling Index (PGCI) aiutano a comprendere dove il percorso di carriera presenti maggiori ostacoli. Per le ricercatrici, nel 2025, il passaggio dal III al II livello mostra un indice pari a 0,85, mentre quello dal II al I livello raggiunge 3,74: è dunque nell'accesso al livello apicale che si concentra lo squilibrio. Per le tecnologhe, invece, entrambi i passaggi presentano valori inferiori all'unità. Nell'area tecnico-amministrativa, per le funzionarie amministrative non emerge un effetto di soffitto di cristallo nel passaggio dal V al IV livello, mentre per le collaboratrici amministrative permane uno squilibrio nel passaggio dal VI al V livello. Tra gli operatori tecnici, nel 2025, si accentua invece la sottorappresentazione femminile nel passaggio dall'VIII al VII livello.
Ci preme sottolineare come questi dati restituiscano una situazione più articolata rispetto alla precedente edizione: i miglioramenti osservati in alcuni percorsi non consentono allo stato attuale di considerare superate le difficoltà nell'avanzamento professionale delle donne, e l'analisi indica gli ambiti nei quali occorre intervenire con azioni mirate.
Dallo studio delle tabelle riguardanti le attività tecnico-scientifiche istituzionali, escludendo il progetto CARG come previsto nel capitolo dedicato, risulta ancora uno squilibrio a favore della componente maschile. I responsabili uomini sono titolari, nella media delle percentuali annuali, del 62% degli obiettivi e gestiscono il 54% delle risorse. È importante precisare che il CARG, affidato a una responsabile donna, dispone di risorse particolarmente rilevanti, la cui inclusione modifica sensibilmente la distribuzione della spesa. Anche per le attività finanziate, sulle variazioni tra le annualità incidono il peso dei grandi progetti e gli avvicendamenti nelle responsabilità. Il caso del progetto MER evidenzia quanto l'attribuzione di un singolo incarico possa modificare la distribuzione economica complessiva, rendendo necessario leggere insieme il numero delle responsabilità assegnate e l'entità delle risorse gestite.

Quanto alla partecipazione alle attività delle Reti tematiche SNPA, si conferma una presenza femminile rilevante anche nelle funzioni di coordinamento. Nel 2025 le donne ricoprono 18 dei 26 coordinamenti delle Reti tematiche affidati a ISPRA e 23 dei 40 coordinamenti delle Linee di attività. Si tratta di dati che testimoniano il contributo delle donne al raccordo tecnico-scientifico del Sistema e le competenze espresse nell'esercizio di tali responsabilità, ma non si può non evidenziare che si tratta di incarichi svolti a titolo gratuito, nei quali il contributo e le responsabilità, pur molto ampie, assunte dalle donne trovano effettivamente sbocco ed espressione, senza che vi sia tuttavia un corrispondente riconoscimento economico.
Il nuovo approfondimento sul trattamento economico accessorio evidenzia che, pur essendo il genere numericamente prevalente nel personale dell'Istituto, le donne percepiscono importi mediamente inferiori a quelli degli uomini. Il differenziale a sfavore delle donne, nell'analisi del triennio, ci consente di osservare una riduzione dal 7,11% del 2023 al 5,36% del 2024, per arrivare al 4,27% del 2025. Nel complesso del triennio, l'importo medio annuo lordo riportato nell'analisi è pari a 11.102,18 euro per gli uomini e a 10.465,64 euro per le donne, con una differenza di 636,54 euro, corrispondente al 5,73%.
Occorre ricordare che il confronto riguarda le medie della sola componente accessoria e non misura una differenza di compenso a parità di condizioni professionali. La diversa distribuzione del personale per profilo, livello e incarichi può concorrere al divario osservato: il dato invita dunque ad approfondire il rapporto tra le opportunità professionali, le responsabilità assunte e i compensi percepiti. Anche la riduzione del differenziale nel triennio va letta tenendo conto degli arretrati e dei tempi di erogazione delle diverse voci, che possono incidere sul confronto tra le annualità.
Anche le missioni mostrano una diversa partecipazione dei generi: nel 2025 se ne registrano 1.726 per il personale femminile e 2.103 per quello maschile. La differenza va approfondita tenendo conto delle attività svolte e della distribuzione dei profili nelle strutture, anche per comprendere come si articolino le opportunità di partecipazione alle attività esterne e ai progetti.
Sempre nell'ottica del miglioramento delle condizioni lavorative e del raggiungimento della parità di genere, i dati confermano che il ricorso al part-time rimane prevalentemente femminile. Nel 2025 interessa 31 donne e 8 uomini, pari rispettivamente al 4,66% del personale femminile e all'1,45% di quello maschile. Pur non consentendo di ricondurre direttamente le scelte individuali alle responsabilità familiari, questa differenza, assolutamente in linea con la tendenza nazionale, non può che far riflettere sulla distribuzione dei tempi di vita e di lavoro e sulle conseguenze della riduzione dell'orario sul piano economico e professionale. Telelavoro e lavoro agile completano il quadro degli strumenti di flessibilità, con modalità di fruizione differenti tra generi e livelli.
La formazione registra un consistente aumento delle ore fruite tra l'inizio e la fine del triennio, con un volume maggiore per la componente femminile. La partecipazione delle donne costituisce un elemento importante di valorizzazione delle competenze, da leggere anche in relazione alla distribuzione delle opportunità formative nei diversi livelli professionali e alle possibilità di utilizzare quanto appreso nei percorsi di crescita.
L'analisi della composizione delle commissioni giudicatrici negli appalti pubblici aggiunge un ulteriore elemento al quadro delle responsabilità. Nelle sei procedure considerate, le donne ricoprono 8 delle 28 nomine complessive, pari al 28,6%, mentre tutte le sei presidenze sono affidate a uomini. Pur nel numero circoscritto dei casi esaminati, emerge dunque uno squilibrio che riguarda sia la partecipazione alle commissioni sia l'attribuzione del ruolo di presidenza. La natura fortemente tecnica delle procedure invita inoltre a interpretare questo dato anche alla luce della distribuzione di donne e uomini nei diversi ambiti tecnico-scientifici e nei relativi percorsi di carriera. Questa osservazione si collega alle riflessioni sull'importanza di continuare a promuovere la parità nelle discipline STEM, perché le differenze di genere nelle scelte formative fin troppo spesso si riflettono, nel mondo del lavoro, sulle possibilità di carriera, sull'accesso agli incarichi, e, quindi, sulle retribuzioni, contribuendo al gender pay gap.

Il nuovo capitolo sulla salute e sicurezza sul lavoro permette infine di considerare le differenze di genere nella valutazione dei rischi, nella distribuzione dei ruoli della prevenzione e della gestione delle emergenze e nell'andamento degli infortuni e delle malattie professionali. Nel 2025 le donne rappresentano il 53,3% dei preposti, mentre tra i dirigenti individuati ai fini della sicurezza sono 10 su 30. La presenza femminile nei ruoli di gestione delle emergenze cresce complessivamente dal 50,2% del 2023 al 53,6% del 2025. Gli eventi lesivi registrati sono numericamente contenuti e non consentono di individuare tendenze consolidate o differenze di rischio tra donne e uomini.

Il quadro che emerge conferma, dunque, la necessità di guardare oltre la sola presenza numerica delle donne. I progressi nei percorsi di carriera e nelle funzioni di coordinamento si accompagnano ancora a squilibri che riguardano alcune posizioni apicali, il trattamento economico accessorio e l'attribuzione di specifiche responsabilità.

Riconoscere questi diversi andamenti permette di valorizzare quanto in questi anni con impegno è stato realizzato e, al tempo stesso, consente di mantenere l'attenzione sugli ambiti nei quali la parità richiede ancora un impegno concreto.

7. CONCLUSIONI

A cura del Gruppo di lavoro

Come anticipato nell'introduzione, affinché il Bilancio di genere non si traduca in un mero esercizio contabile, il Gruppo di lavoro ha concentrato le proprie analisi evidenziando, attraverso lo sviluppo di indicatori specifici, gli ambiti in cui è più evidente una disparità di genere.
I dati emersi restituiscono una fotografia dell'Istituto che, a prima vista, sembra raccontare di un equilibrio tra i generi, in molti dei casi analizzati. Tuttavia, una lettura più attenta, restituitaci dagli indici sull'effetto *glass ceiling* per il personale di ricerca, fa emergere che i miglioramenti osservati non riguardano tutti i percorsi professionali. Per le tecnologhe si registra una maggiore rappresentanza femminile nel livello apicale, mentre per le ricercatrici permane una marcata sottorappresentazione al I livello: nel 2025 gli indici GCI e PGCI, quest'ultimo relativo al passaggio dal II al I livello, risultano pari rispettivamente a 3,19 e 3,74. Anche nell'area tecnico-amministrativa permangono squilibri in specifici passaggi di livello. È proprio in questi diversi andamenti che si possono individuare gli ambiti nei quali occorre intervenire con azioni mirate.

A un'analisi ancora più approfondita non si può non rilevare che, nonostante le donne rappresentino il 54,7% del personale dell'Istituto, nella categoria dei dirigenti sono 7 su 22, pari al 31,8%. Anche negli organi statutari prevale la componente maschile: nel triennio considerato le donne sono 2 su 5 nel Consiglio di amministrazione, 3 su 7 nel Consiglio scientifico e 1 su 3 nel Collegio dei revisori dei conti. La presenza maggioritaria delle donne nell'Istituto non trova dunque corrispondenza nella rappresentanza ai vertici.

Analizzando gli incarichi di responsabilità e di coordinamento non remunerati, quali quelli nelle Reti tematiche SNPA e nelle relative Linee di attività, è evidente una prevalenza del coordinamento femminile. Tale distribuzione evidenzia e testimonia le indubbie capacità tecniche e di coordinamento del personale femminile dell'Ente. Nonostante ciò, considerando le attività tecnico-scientifiche istituzionali al netto del progetto CARG, la distribuzione delle responsabilità che prevedono la gestione di fondi mostra una prevalenza maschile. È necessario precisare che il CARG, affidato a una responsabile donna, dispone di risorse particolarmente rilevanti, la cui inclusione modifica sensibilmente la distribuzione della spesa. Anche per le attività finanziate, il peso dei grandi progetti e gli avvicendamenti nelle responsabilità rendono necessario leggere insieme il numero degli incarichi e l'entità delle risorse gestite.

L'approfondimento sul trattamento economico accessorio evidenzia inoltre che, pur essendo numericamente prevalenti nel personale considerato, le donne percepiscono mediamente importi inferiori a quelli degli uomini. Il differenziale si riduce nel triennio, ma permane anche nel 2025. Pur non misurando una differenza di compenso a parità di condizioni professionali, questo dato richiama l'attenzione sul rapporto tra distribuzione delle opportunità, responsabilità assunte e compensi percepiti, tenendo conto anche degli arretrati e dei tempi di erogazione delle diverse voci.

I nuovi ambiti di analisi aggiungono ulteriori elementi di riflessione. Nelle commissioni giudicatrici degli appalti pubblici esaminati emerge uno squilibrio sia nella partecipazione sia nell'attribuzione delle presidenze, tutte affidate a uomini. Questo dato impone una riflessione per il futuro, allo scopo di correggere lo squilibrio evidenziato. L'analisi della salute e sicurezza sul lavoro permette invece di estendere l'attenzione alle condizioni nelle quali si svolgono le attività dell'Istituto, considerando le differenze di genere nella valutazione dei rischi e nelle misure di prevenzione e protezione.

A conclusione del lavoro, pur sottolineando gli importanti risultati raggiunti e gli sforzi fatti per combattere le disparità di genere sia nelle rappresentanze che nella carriera e nella conseguente retribuzione, siamo

convinte e convinti che solo identificando le barriere e le difficoltà e ammettendo le sfide e le aree che necessitano di miglioramento si possa, insieme, raggiungere una maggiore uguaglianza di genere.

A tal proposito, evidenziamo le seguenti proposte di miglioramento del Bilancio di genere, volte a implementare le misure atte a superare i gap evidenziati, nell'ottica dell'impegno continuo dell'Istituto a favore del raggiungimento della parità:

- necessità di migliorare sempre di più la sinergia già creata tra tutti gli uffici e gli organismi che in Istituto possono contribuire a creare un ambiente inclusivo e a definire e realizzare obiettivi di uguaglianza di genere come obiettivi di performance;
- integrare la prospettiva di genere in tutti i documenti preventivi e consuntivi dell'Istituto;
- costruire un bilancio di Istituto in ottica di genere, riclassificando le componenti di costo a seconda del diverso impatto su uomini e donne in termini di genere, pari opportunità e disuguaglianze;
- migliorare la base formativa e informativa anche attraverso campagne di formazione e comunicazione, affinché la prospettiva di genere permei tutte le politiche dell'Istituto, ivi comprese, in modo particolare, le assegnazioni degli incarichi di struttura e, in generale, l'avanzamento di carriera delle donne;
- promuovere l'equilibrio di genere nei gruppi di lavoro, nelle commissioni e nell'accesso alla formazione;
- favorire e implementare le politiche e le misure volte a realizzare la conciliazione vita-lavoro, nonché a supporto della genitorialità e della condivisione delle responsabilità di cura;
- approfondire l'analisi del trattamento economico accessorio per profilo, livello e tipologia di emolumento, per comprendere meglio quali fattori concorrano alle differenze osservate;
- consolidare la raccolta e l'elaborazione dei dati nei nuovi ambiti di analisi, favorendo il monitoraggio dei risultati e il confronto tra le successive edizioni.

Per la prossima edizione si propone inoltre di ampliare l'analisi agli stakeholder, a partire dai dati raccolti dall'Ufficio relazioni con il pubblico (URP). Tale approfondimento consentirebbe di estendere la prospettiva di genere alla relazione tra l'Istituto e i propri interlocutori esterni, considerando, ove le informazioni disponibili lo consentano, eventuali differenze nell'accesso ai servizi, nelle richieste informative e nei bisogni espressi.

Proseguire dunque su quanto finora realizzato, continuando a investire in tali azioni a supporto del raggiungimento della parità di genere, oltre a rappresentare un vantaggio strategico per l'Istituto, poiché chiaramente contribuisce a creare un ambiente lavorativo più equo, inclusivo e sostenibile, contribuisce alla crescita culturale e sociale della collettività in cui ciascuna e ciascuno di noi è inserito come membro attivo.

ALLEGATO A: LE PARTECIPAZIONI ISPRA NELLE ATTIVITA'DELLE RETI TEMATICHE SNPA

A cura di Elisa Raso, Barbara Bellomo

A.1 Contesto di riferimento

La legge n. 132/2016 ha previsto l'istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (d'ora in avanti SNPA), costituito dall'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) e dalle Agenzie per la protezione dell'ambiente delle Regioni e delle Province Autonome (ARPA/APPA).

Al fine di promuovere e di indirizzare lo sviluppo coordinato delle attività del Sistema, anche in una logica di sinergica collaborazione tra le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, l'art. 13 della legge ha istituito il Consiglio del Sistema nazionale, presieduto dal Presidente dell'ISPRA e composto dai legali rappresentanti delle Agenzie, i quali eleggono fra loro un Vicepresidente, e dal Direttore Generale dell'ISPRA.

Il Consiglio SNPA si è dotato di un proprio Regolamento di funzionamento, approvato con Delibera n. 75 del 30 aprile 2020, che ha individuato le *specifiche articolazioni* del Sistema deputate allo svolgimento delle principali attività, quali i Tavoli Istruttori del Consiglio (TIC), i Gruppi di Lavoro (GdL), le Reti Tematiche (RR TEM) e gli Osservatori (OSS). Inoltre, ha individuato un Coordinamento Tecnico Operativo (CTO), coordinato da ISPRA, che assicura un'azione di coordinamento, allineamento procedurale e sinergie operative tra le attività dei GdL dei TIC e tra questi e le RR TEM, che coordina quali strutture di settore costituenti l'area tecnica permanente di presidio delle conoscenze del Sistema.

Di seguito è riportato un focus sulle Reti tematiche, che vedono una rilevante partecipazione di ISPRA nelle attività, attraverso il coinvolgimento di quasi tutte le strutture, nella maggior parte dei casi con ruolo di coordinamento, in coerenza con le funzioni attribuite all'Istituto dalla legge istitutiva del Sistema.

A.2 Reti tematiche SNPA

Le *Reti tematiche SNPA* (RR TEM) costituiscono strutture tecniche permanenti di esperti del Sistema a presidio delle principali tematiche specialistiche di diffusa operatività, anche in relazione agli aspetti applicativi delle norme di settore.

Le RR TEM svolgono funzioni di presidio tecnico-operativo, con l'obiettivo di uniformare servizi e prestazioni, anche mediante conoscenza e condivisione dei dati sullo stato dell'ambiente e di applicazione della normativa di settore, favorendo il confronto e l'analisi comparativa (art. 9 Regolamento del Consiglio).

Le Reti Tematiche SNPA sono composte generalmente da rappresentanti di ISPRA e di tutte le Agenzie. Esse operano secondo gli indirizzi del CTO e coprono le principali tematiche ambientali di interesse del Sistema. Le Reti sono in totale 30, articolate in 45 Linee di Attività (LA), per un totale di 61 tematiche presidiate, quali ad esempio qualità dell'aria, emissioni in atmosfera, pollini, odori, autorizzazioni e valutazioni ambientali, acque superficiali, sotterranee e marine, siti contaminati, sedimenti, geologia, rifiuti, strumenti di sostenibilità, reportistica ambientale, rumore, campi elettromagnetici, radioattività, fitosanitari e pesticidi, contaminanti emergenti, laboratori, ambiente urbano, consumo di suolo, meteo-clima, adattamento ai cambiamenti climatici, biodiversità, agricoltura e acquacoltura sostenibile, emergenze ambientali, danno ambientale, ecoreati.

Di seguito è riportato l'elenco completo delle RR TEM e LA attive nel triennio 2023-2025.

Tabella A.2.1 – Elenco delle Reti Tematiche SNPA (RR TEM) e relative Linee di Attività (LA) Triennio 2023-2025

Codice RR TEM	Denominazione RR TEM	Codice RR TEM-LA	Denominazione Linee di attività (LA)
RR TEM 01	Emergenze ambientali		
RR TEM 02	Danno Ambientale	*RR TEM 02-1*	*Approfondimenti tecnico scientifici sul danno ambientale*
		RR TEM 02-2	*Istruttorie sul danno ambientale*
RR TEM 03	Qualità dell'aria	*RR TEM 03-1*	*Gestione e valutazione della qualità dell'Aria*
		RR TEM 03-2	*QA/QC Strumentazione e metodi di misura della qualità dell'aria*
		RR TEM 03-3	*Modellistica atmosferica*
RR TEM 04	POLLnet		
RR TEM 05	Odori		
RR TEM 06	Emissioni in atmosfera	*RR TEM 06-1*	*Interconfronti sulle misure di emissioni in atmosfera*
		RR TEM 06-2	*Sistemi di monitoraggio in continuo delle emissioni (SME)*
RR TEM 07	Autorizzazioni ambientali AIA, AUA, RIR (attività istruttorie e controlli)	*RR TEM 07-1*	*Controlli AIA AUA RIR*
		RR TEM 07-2	*Attività istruttorie*
		RR TEM 07-3	*Sviluppo di Best Available Techniques (BAT) in ambito di cicli industriali*
RR TEM 08	Valutazioni ambientali, verifiche e monitoraggio e controllo grandi opere	*RR TEM 08-1*	*VIA*
		RR TEM 08-2	*VAS*
		RR TEM 08-3	*Accompagnamento ambientale delle grandi opere infrastrutturali – monitoraggi – verifiche - controlli*
RR TEM 09	Acque superficiali e sotterranee	*RR TEM 09-1*	*Applicazione Direttiva Acque*
		RR TEM 09-2	*Applicazione Direttiva Nitrati*
		RR TEM 09-3	*Acque reflue*
		RR TEM 09-4	*Acque potabili*
RR TEM 10	Acque marine, marino costiere e di transizione	*RR TEM 10-1*	*Strategia marina*
		RR TEM 10-2	*Tutela del mare e delle coste*
		RR TEM 10-3	*Acque di transizione*
		RR TEM 10-4	*Balneazione*
RR TEM 11	Gestione dei sedimenti	*RR TEM 11-1*	*DM173/16 – movimentazione e gestione dei sedimenti marino costieri*

Codice RR TEM	Denominazione RR TEM	Codice RR TEM-LA	Denominazione Linee di attività (LA)
		RR TEM 11-2	*Sedimenti acque interne*
RR TEM 12	Siti contaminati	*RR TEM 12-1*	*Data Base siti contaminati*
		RR TEM 12-2	*Istruttoria tecnica nei SIN*
		RR TEM 12-3	*Analisi di rischio, monitoraggio e tecnologie di caratterizzazione e bonifica dei siti contaminati*
RR TEM 13	Geologia	*RR TEM 13-1*	*Monitoraggio idrogeochimico*
		RR TEM 13-2	*Monitoraggio delle frane*
		RR TEM 13-3	*Rapporti con la Rete Italiana dei Servizi Geologici (RISG)*
		RR TEM 13-4	*Cartografia e monitoraggio idrogeologico*
RR TEM 14	Rifiuti		
RR TEM 15	Strumenti di sostenibilità		
RR TEM 16	Laboratori SNPA	*RR TEM16-1*	*Gestione data base prove di laboratorio SNPA*
		RR TEM16-2	*Sviluppo e armonizzazione di metodiche analitiche*
		RR TEM16-3	*Confronti interlaboratorio e materiali di riferimento*
		RR TEM16-4	*Qualità e accreditamento dei laboratori*
RR TEM 17	Reporting e indicatori		
RR TEM 18	Qualità dell'ambiente urbano		
RR TEM19	Monitoraggio del territorio e del consumo di suolo		
RR TEM 20	Fitosanitari e pesticidi		
RR TEM 21	Contaminanti emergenti		
RR TEM 22	Campi elettromagnetici		
RR TEM 23	Rumore		
RR TEM 24	Radioattività		
RR TEM 25	Biodiversità	*RR TEM 25-1*	*Tutela di specie ed habitat*
		RR TEM 25-2	*Specie aliene invasive*
		RR TEM 25-3	*Aree protette*
		RR TEM 25-4	*Carta della natura*

Codice RR TEM	Denominazione RR TEM	Codice RR TEM-LA	Denominazione Linee di attività (LA)
		RR TEM 25-5	*Infrastrutture verdi e soluzioni nature-based*
RR TEM 26	Agricoltura e acquacoltura sostenibili	*RR TEM 26-1*	*Agricoltura sostenibile*
		RR TEM 26-2	*Acquacoltura sostenibile*
RR TEM 27	Impatti, vulnerabilità e adattamento ai cambiamenti climatici		
RR TEM 28	Meteorologia, climatologia e idrologia operativa	*RR TEM 28-1*	*Climatologia operativa*
		RR TEM 28-2	*Meteorologia applicata (applicazioni operative del monitoraggio e della previsione meteorologica e meteo-marina)*
		RR TEM 28-3	*Monitoraggio stato fisico del mare*
		RR TEM 28-4	*Idrologia*
RR TEM 29	Ecoreati		
RR TEM 30	Catasto rifiuti		

Fonte dei dati ISPRA

A.3 Partecipazione ISPRA nelle Reti tematiche SNPA

Nelle tabelle seguenti si riportano i dati relativi alla partecipazione di ISPRA nel triennio 2023-2025.

In particolare, nella tabella A.3.1 e relativa figura sono riportati i numeri delle risorse umane complessivamente coinvolte nelle Reti tematiche, incluse le relative linee di attività, specificando il dettaglio di ISPRA e delle Agenzie.

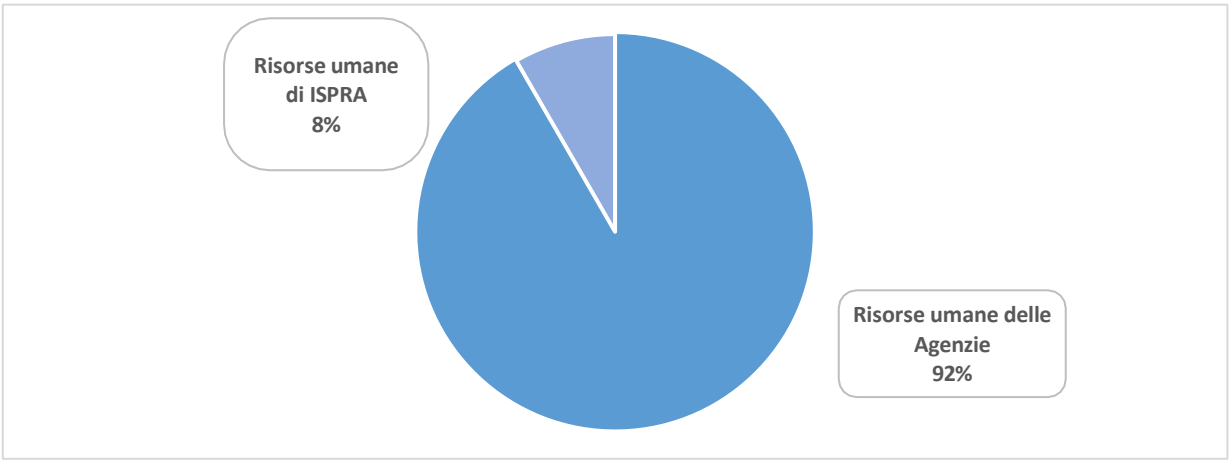
Si specifica che le attività svolte da tutte le risorse umane, nelle Reti Tematiche e nelle Linee di Attività a qualsiasi titolo, sono a carattere non oneroso.

Tabella A.3.1 –Risorse umane ISPRA e delle Agenzie coinvolte nelle attività delle RR TEM + LA – numeri (triennio 2023-2025)

Anno	N° risorse umane ISPRA coinvolte	N° risorse umane delle Agenzie coinvolte	Totale risorse umane del SNPA coinvolte
2023	65	763	828
2024	64	774	838
2025	64	771	835

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.1 - Risorse umane ISPRA e delle Agenzie coinvolte nelle attività delle RR TEM + LA – percentuali (triennio 2023-2025)



Il personale coinvolto viene individuato dai Direttori Generali di ISPRA e delle singole Agenzie con il ruolo di "referente" nelle Reti tematiche e di "esperto" nelle linee di attività. Si segnala che lo stesso personale può essere coinvolto in più Reti; pertanto, il numero complessivo di referenti ed esperti è superiore al numero di risorse umane coinvolte.

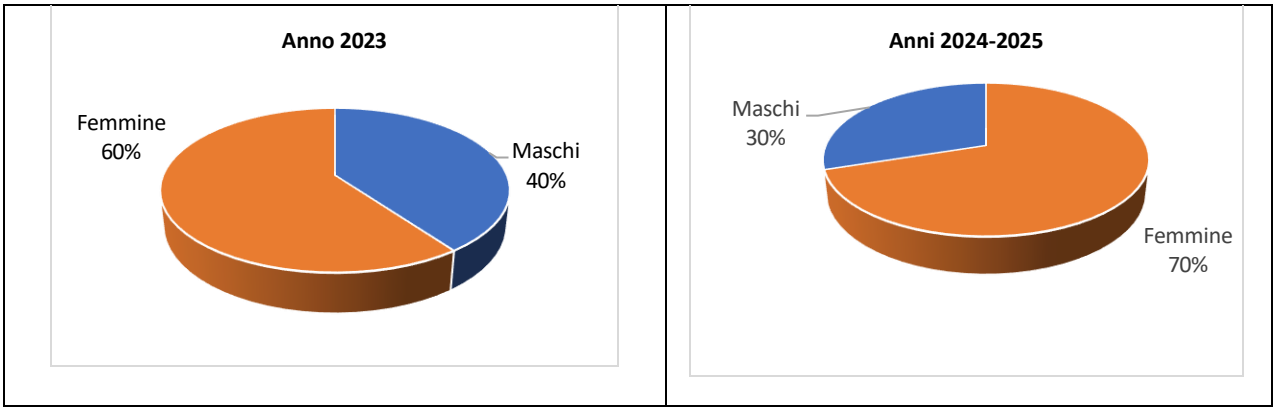
Nella tabella A.3.2 e relative figure viene rappresentata la distribuzione di genere per il triennio 2023- 2025 dei referenti ISPRA nelle Reti Tematiche che, come si può osservare dalla tabella, assicurano la rappresentanza in tutte le 30 RRTEM.

Tabella A.3.2 - Referenti ISPRA nelle RRTEM divisi per genere – numeri

Anno	Referenti di Genere Femminile nelle RR TEM	Referenti genere Maschile nelle RR TEM	Referenti ISPRA
2023	18	12	30
2024	21	9	30
2025	21	9	30

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.2 –Referenti ISPRA nelle RRTEM divisi per genere – percentuali (triennio 2023-2025)



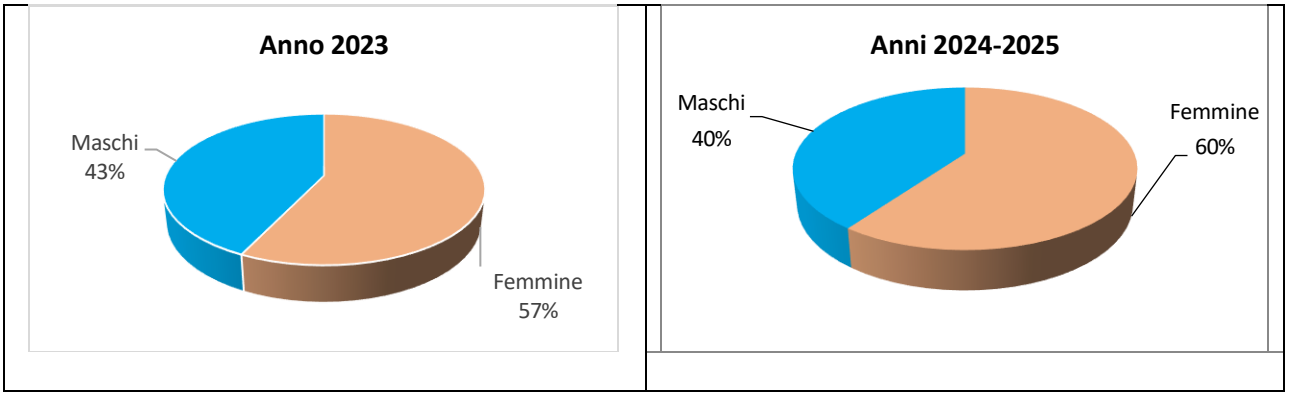
Nelle tabelle A.3.3 e relative figure viene rappresentata la distribuzione di genere per il triennio 2023-2025 degli esperti ISPRA nelle Linee di Attività (LA).

Tabella A.3.3 - Esperti ISPRA nelle Linee di attività (LA) divisi per genere – numeri

Anno	Esperti aggiuntivi di genere Femminile nelle Linee di Attività (LA)	Esperti aggiuntivi di genere maschile nelle Linee di Attività (LA)	Esperti aggiuntivi ISPRA
2023	20	15	35
2024	21	14	35
2025	21	14	35

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.3 Esperti ISPRA nelle Linee di attività divisi per genere – percentuali (triennio 2023-2025)



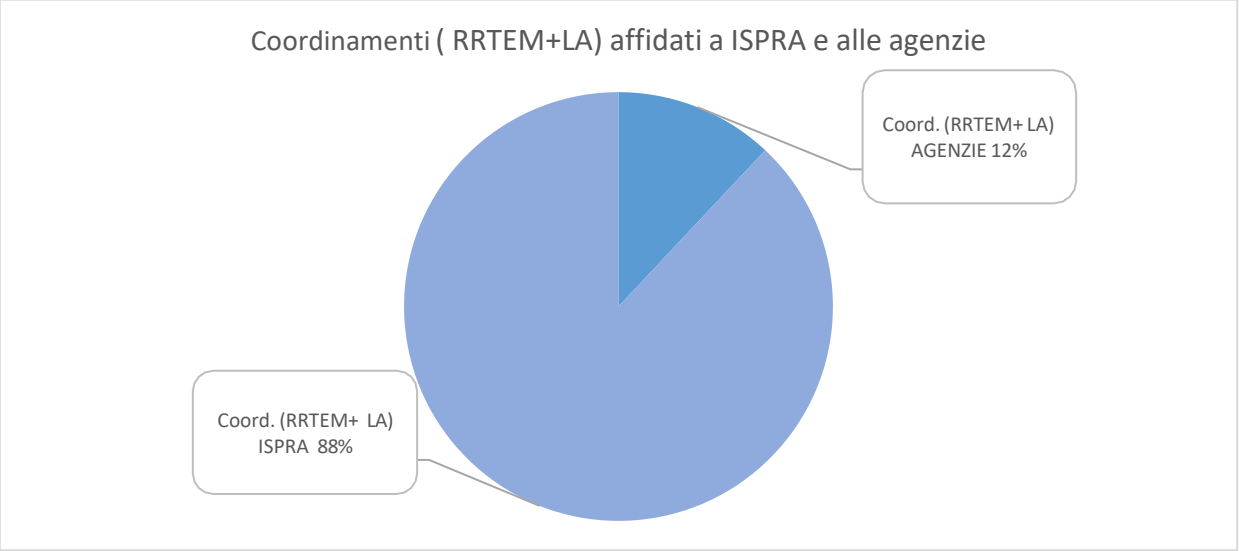
In merito ai Coordinamenti, le tabelle e le figure seguenti mostrano il numero degli affidamenti dei ruoli di coordinamento delle Reti Tematiche e delle Linee di Attività al personale di ISPRA e delle Agenzie, che nel triennio 2023-2025 sono rimasti invariati. Dagli stessi si evince, come anticipato, che la gran parte dei coordinamenti delle Reti Tematiche e delle Linee di Attività è affidata ad ISPRA, in coerenza con le funzioni di coordinamento del Sistema attribuite all'Istituto dalla legge 132/2016.

Tabella A.3.4 - Coordinamenti totali (RRTEM+ LA) affidati a ISPRA e alle Agenzie, Anni 2023-2025 – Numeri

Coordinamenti (RRTEM + LA) affidati alle Agenzie	Coordinamenti (RRTEM+LA) affidati a ISPRA	Totale
9	66	75

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.4 - Coordinamenti totali (RRTEM+ LA) affidati a ISPRA e alle Agenzie, Anni 2023-2025 – Percentuali



Entrando nello specifico dell'analisi di genere dei coordinamenti, con riferimento ad ISPRA sia delle Reti Tematiche che delle Linee di Attività, si riportano di seguito i dati del triennio.

Tabella A.3.6 – Coordinamenti delle RRTEM assegnati a ISPRA per genere – Numeri

Anno	Coordinamenti RR TEM ISPRA di genere Femminile	Coordinamenti RR TEM ISPRA di genere Maschile	Totale
2023	16	10	26
2024	15	11	26
2025	18	8	26

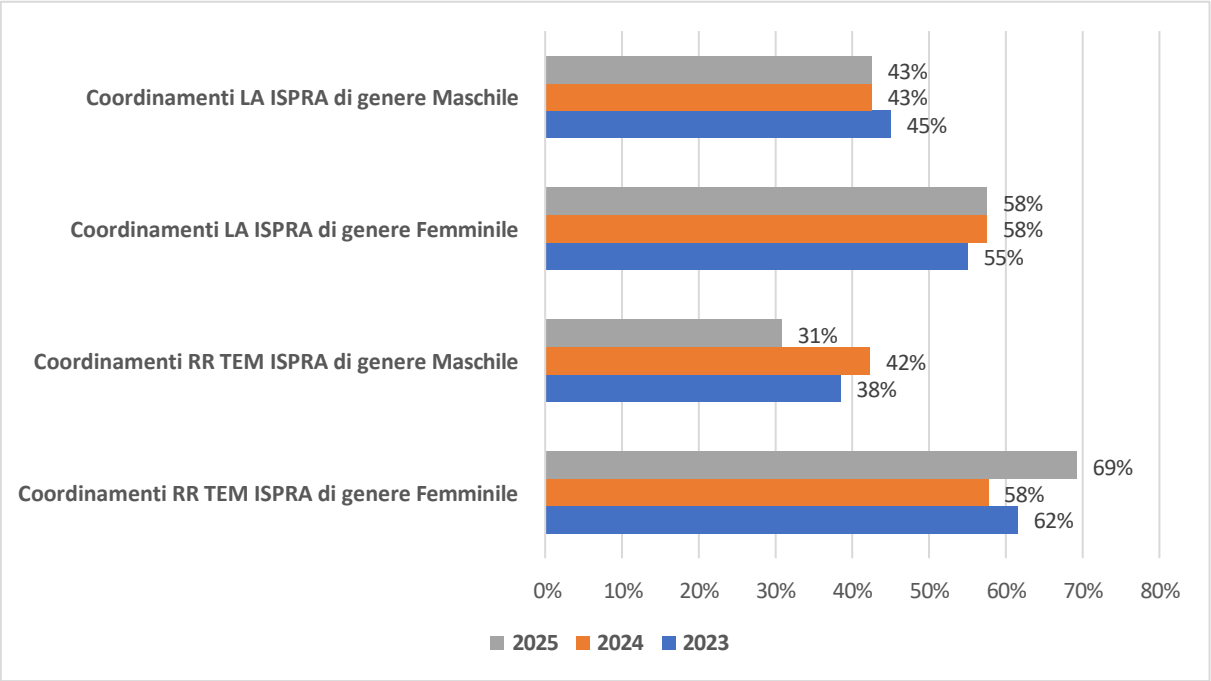
Fonte dei dati ISPRA

Tabella A.3.7 – Coordinamenti delle Linee di Attività (LA) affidati a ISPRA per genere – Numeri

Anno	Coordinamenti LA ISPRA di genere Femminile	Coordinamenti LA ISPRA di genere Maschile	Totale (n.)
2023	22	18	40
2024	23	17	40
2025	23	17	40

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.5 - Coordinamenti delle RRTEM e LA assegnati a ISPRA per genere, triennio 2023- 2025 – Percentuali



Dalle tabelle A.3.8 e A.3.9 e relative figure, si evince che per il triennio 2023-2025 le attività delle Reti tematiche SNPA hanno coinvolto in modo significativo quasi tutte le strutture dell'Istituto, che forniscono un apporto diretto nelle attività tecniche del Sistema, attraverso i referenti nominati nelle Reti e nelle relative Linee di Attività. Anche per questi dati è riportata l'analisi di genere.

Tabella A.3.8 – Risorse umane ISPRA coinvolte nelle attività delle RR TEM (referenti Reti + esperti LA) suddiviso per struttura e genere – numeri e percentuale [risorse umane] - Anno 2023

Struttura ISPRA	Risorse umane coinvolte nelle attività delle RRTEM+LA (n.)	Risorse umane coinvolte nelle attività delle RRTEM+LA (%)	Risorse umane coinvolte nelle attività delle RRTEM+LA genere femminile(n.)	Risorse umane coinvolte nelle attività delle RRTEM+LA genere maschile(n.)
Direzione Generale (DG)	6	9%	6	0
Dipartimento per le valutazioni, i controlli e la sostenibilità ambientale (VAL)	18	28%	8	10
Dipartimento per il Servizio Geologico d'Italia (GEO)	8	12%	3	5
Dipartimento per il monitoraggio e la tutela ambiente e la conservazione della biodiversità (BIO)	13	20%	11	2
Centro Nazionale per le crisi, le emergenze ambientali e il danno (CN-CRE)	4	6%	1	3
Centro Nazionale per la rete nazionale dei laboratori (CN-LAB)	8	12%	4	4
Centro Nazionale dei rifiuti e dell'economia circolare (CN-RIF)	3	5%	2	1
Centro Nazionale per la caratterizzazione ambientale, la protezione fascia costiera e l'oceanografia operativa (CN-COS)	5	8%	3	2
TOTALE	**65**	**100%**	**38 (58%)**	**27 (42%)**

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.6- Risorse umane delle strutture ISPRA nelle attività delle RR TEM (referenti Reti + esperti LA) – percentuale per struttura Anno 2023

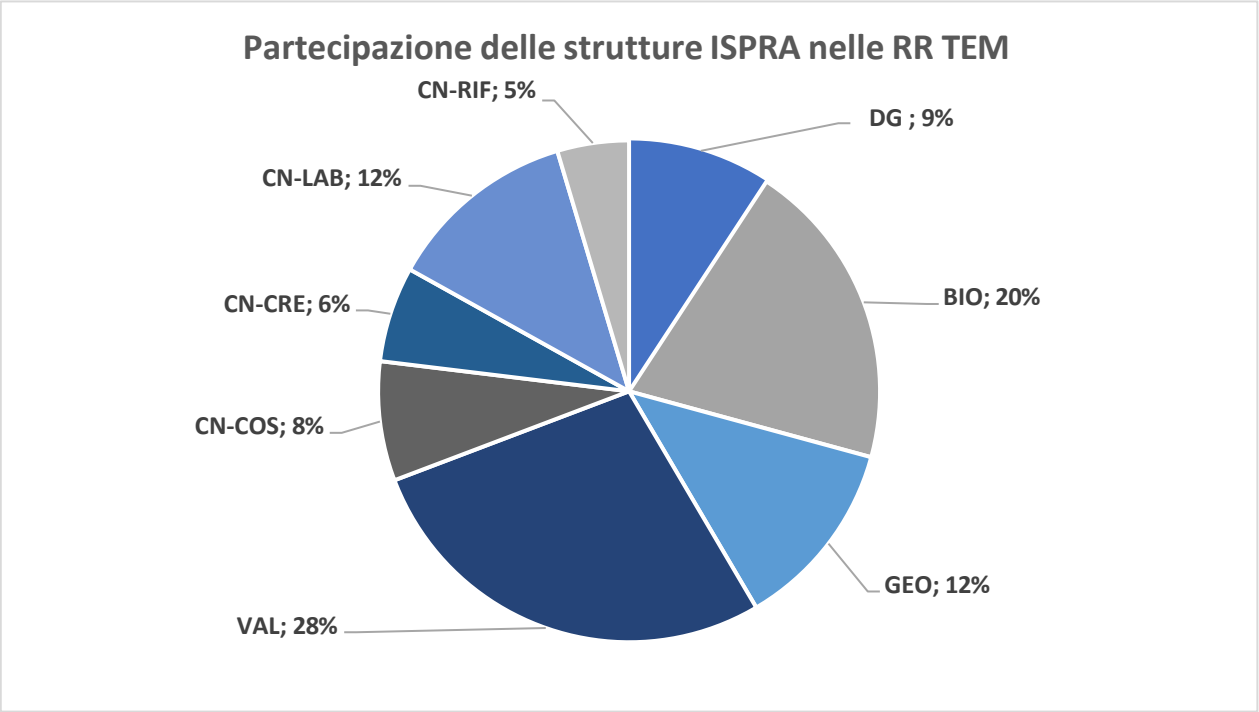
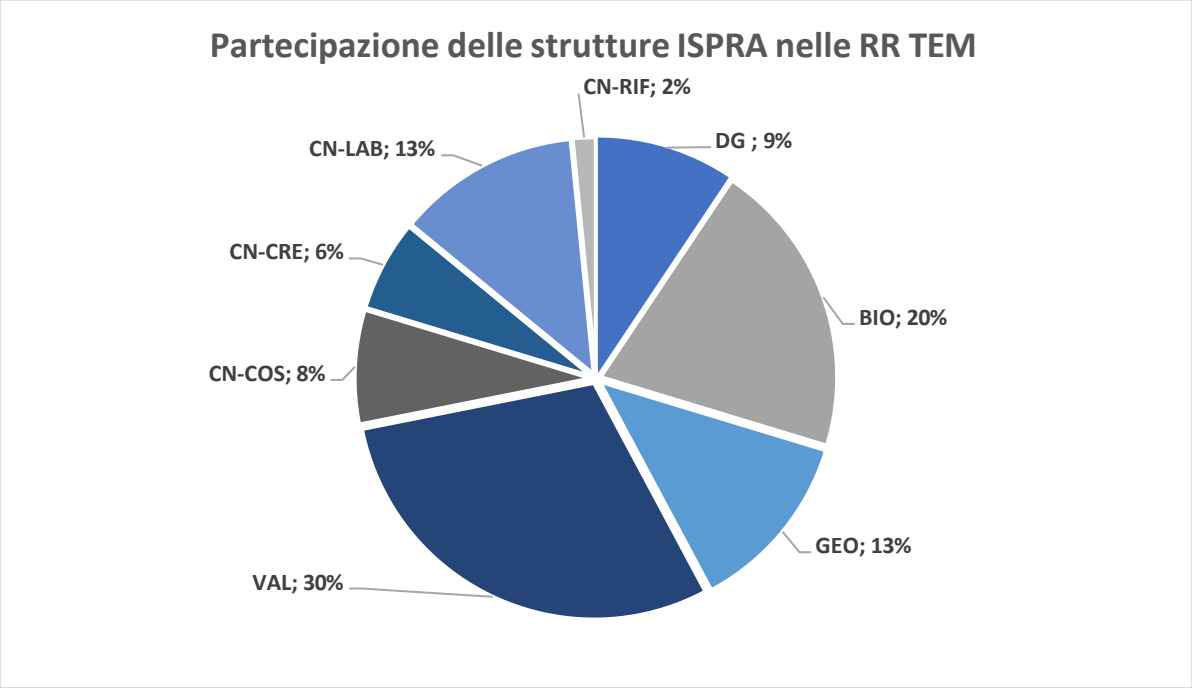


Tabella A.3.9 – Risorse umane ISPRA coinvolte nelle attività delle RR TEM (referenti Reti + esperti LA) suddiviso per struttura e genere – numeri e percentuale [risorse umane] - Anni 2024-2025

Struttura ISPRA	Risorse umane coinvolte nelle attività delle RRTEM+LA (n.)	Risorse umane coinvolte nelle attività delle RRTEM+LA (%)	Risorse umane coinvolte nelle attività delle RRTEM+LA genere femminile (n.)	Risorse umane coinvolte nelle attività delle RRTEM+LA genere maschile (n.)
Direzione Generale (DG)	6	9%	6	0
Dipartimento per le valutazioni, i controlli e la sostenibilità ambientale (VAL)	19	30%	10	9
Dipartimento per il Servizio Geologico d'Italia (GEO)	8	13%	3	5
Dipartimento per il monitoraggio e la tutela ambiente e la conservazione della biodiversità (BIO)	13	20%	11	2
Centro Nazionale per le crisi, le emergenze ambientali e il danno (CN-CRE)	4	6%	1	3
Centro Nazionale per la rete nazionale dei laboratori (CN-LAB)	8	13%	4	4
Centro Nazionale dei rifiuti e dell'economia circolare (CN-RIF)	1	2%	1	0
Centro Nazionale per la caratterizzazione ambientale, la protezione fascia costiera e l'oceanografia operativa (CN-COS)	5	8%	3	2
TOTALE	**64**	**100%**	**41 (64%)**	**23 (36%)**

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.7 - Risorse umane delle strutture ISPRA nelle attività delle RR TEM (referenti Reti + esperti LA) – percentuale per struttura Anni 2024-2025



In conclusione, dall'analisi delle risorse di ISPRA si osserva che sulla maggior parte delle attività tecniche che coinvolgono il Sistema c'è un buon equilibrio di genere per l'anno 2023 con una percentuale di partecipazione femminile del 58% e una maschile del 42%. Per gli anni 2024 e 2025 c'è un incremento di partecipazione del genere femminile del 64% rispetto a quella maschile del 36 %.

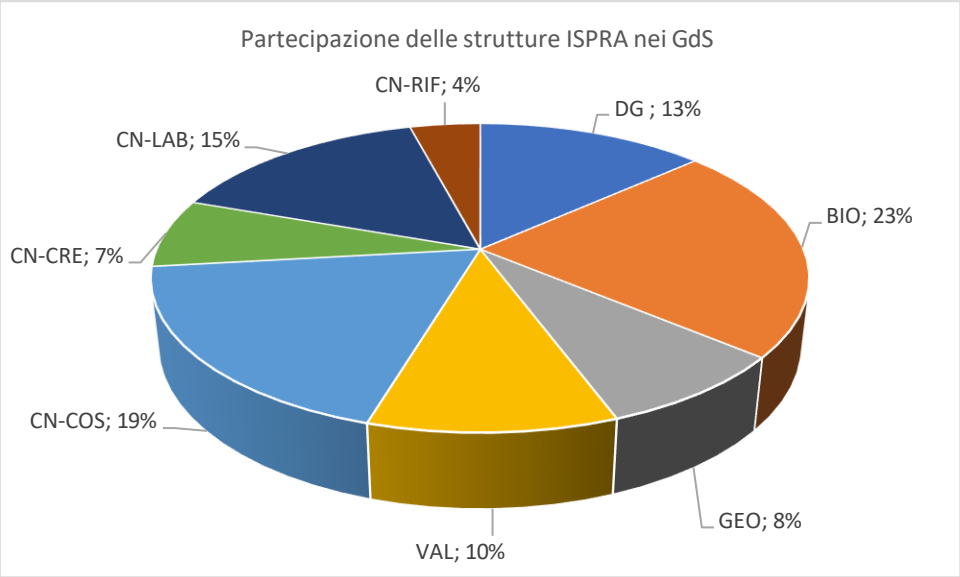
Gruppo di Supporto ai Referenti ISPRA nelle Reti Tematiche SNPA e Linee di Attività

In considerazione del carattere fortemente interdisciplinare e trasversale di alcune attività svolte nelle Reti tematiche e della necessità di assicurare il necessario coinvolgimento delle varie strutture interessate, la Direzione Generale ISPRA ha istituito un Gruppo di Supporto (GdS), rappresentato da esperti con specifiche competenze, a supporto delle attività che il Referente/Esperto ISPRA svolge all'interno della Rete tematica/linea di attività in cui è stato nominato, al fine di riportare all'interno di tali strutture una posizione ampiamente condivisa all'interno dell'Istituto.

I Referenti/Esperti ISPRA nominati nelle Reti tematiche/linee di attività si interfacciano con gli esperti del Gruppo di supporto individuati per la Rete tematica di competenza, al fine di condividere documenti e/o posizioni assunte e per eventuali contributi specialistici.

Dalla figura che segue, si evince che, per il triennio 2023-2025, anche le partecipazioni al Gruppo di Supporto ISPRA coinvolgono in modo significativo quasi tutte le strutture dell'Istituto.

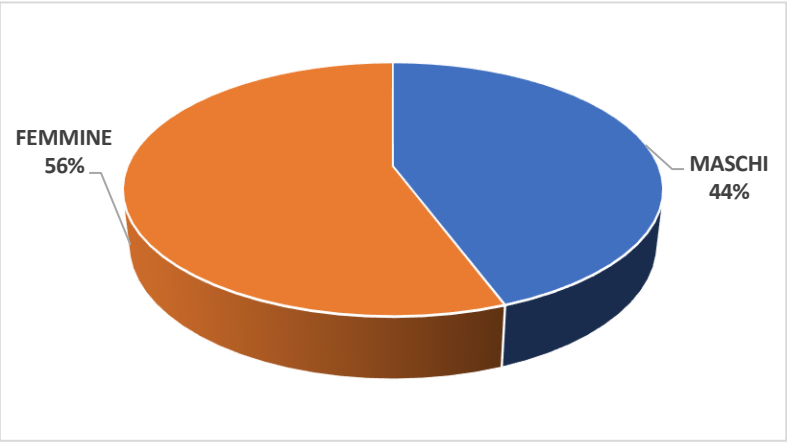
Figura A.3.8 - Risorse umane delle strutture ISPRA GdS – percentuale per struttura triennio 2023-2025



Di seguito è riportata l'analisi di genere riferita al Gruppo di Supporto ISPRA nel triennio 2023-2025.

Si osserva che su un numero totale di 97 risorse umane impiegate, 54 sono rappresentate dal genere femminile e 43 da quello maschile, raffigurate nella figura seguente in termini percentuali.

Figura A.3.9 - Risorse umane di Esperti del Gruppo di Supporto (GdS) ai Referenti ISPRA nelle Reti Tematiche SNPA (RR TEM), per genere – percentuali



Si conclude affermando che anche nella partecipazione al GdS c'è un buon equilibrio di genere, con un incremento di partecipazione del genere femminile del 12% rispetto a quello maschile.

BIBLIOGRAFIA

Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile, *Bilancio di genere ENEA anno 2020*

Consiglio Nazionale delle Ricerche, *Bilancio di genere*, Cnr Edizioni 2021

Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, 2019

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria, *Gender Equality Plan 2022-2024* (GEP)

CRUI, *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani,* 2019

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators*, 2021, https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090

INAPP, *Linee guida per il bilancio di genere negli EPR – Enti Pubblici di Ricerca*, 2021

ISFOL, *Linee guida per la redazione del Bilancio di Genere*, 2013

ISPRA, *Documento integrato di programmazione per gli anni 2022-2024*

ISPRA, *Piano Triennale di Attività per l'ISPRA 2022-2024*

Ministero Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Circolare n.12 del 13 aprile 2021 – Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2020*

Università degli Studi di Napoli "Federico II", *Il bilancio di genere dell'Ateneo federiciano: dal rapporto di genere all'istituzionalizzazione del processo*, FedOA Press, 2021

Università di Napoli L'orientale, *Bilancio di genere 2022*

DOCUMENTI TECNICI

2026