



ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale

DISPOSIZIONE N. 175/DG

IL DIRETTORE GENERALE

- CONSIDERATO** che per effetto dell'art. 28, comma 1, del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è stato istituito l'Istituto Superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA);
- CONSIDERATO** che per effetto dell'art. 28, comma 2, del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, a decorrere dalla data di insediamento del Commissario e dei Sub Commissari l'Agenzia per la Protezione dell'Ambiente e per i Servizi Tecnici (APAT), l'Istituto Nazionale per la Fauna selvatica (INFS) e l'Istituto Centrale per la Ricerca scientifica e tecnologica applicata al mare (ICRAM) sono soppressi;
- PRESO ATTO** del decreto n. 123 del 21/05/2010 del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare "Regolamento recante norme concernenti la fusione dell'APAT, dell'INFS e dell'ICRAM in un unico istituto, denominato Istituto Superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA), a norma dell'articolo 28, comma 3, del decreto-legge 25/06/2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 06/08/2008, n. 133" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 03/08/2010;
- VISTO** il DM 246 del 07/09/2013 del Ministro dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare con il quale viene nominato il Consiglio di Amministrazione;
- VISTO** il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16/01/2014 con il quale viene nominato il Presidente dell'ISPRA;
- VISTA** la Deliberazione n. 08/CA del 30/04/2014 con la quale il Dr. Stefano Laporta è stato nominato Direttore Generale;
- VISTA** la Disposizione n. 1092/DG del 17-12-2015 che ha istituito, per il quadriennio 2015-2019, il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)";
- VISTO** l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna che prevede che, tra gli altri, anche gli Enti pubblici non economici, come il presente Istituto, sentiti



ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale

gli organismi di rappresentanza ed il Comitato Unico di Garanzia, predispongano Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

SENTITI gli organismi di rappresentanza;

SENTITO il “Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)” per il quadriennio 2015-2019;

DISPONE

l'adozione dell'allegato Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2016-2018.

Roma, 30 NOV. 2016

Il Direttore Generale
Dr. Stefano Laporta

wf
h

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE ISPRA 2016-2018

PREMESSA

Il piano triennale di azioni positive (PTAP) è previsto dall'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198) che impone obbligatoriamente a tutte le Pubbliche Amministrazioni di predisporlo e renderlo visibile e noto a tutto il personale.

Già nel 2009 l'ISPRA ha avviato il processo di attuazione di quanto previsto dalla normativa in materia di pari opportunità con l'istituzione del Comitato paritetico per le Pari Opportunità (CPO) (Disposizione Commissariale n. 420/09) e, continuando su questo percorso, in data 11 agosto 2011 con la Disposizione n. 657/DG ha costituito il Comitato unico di garanzia – CUG per il quadriennio 2011-2015, previa nomina della Presidente in data 18 maggio 2011, giusta Disposizione n. 488/DG.

Successivamente con Disposizione n. 1092/DG del 17-12-2015 ha costituito il Comitato Unico di garanzia (CUG) per il quadriennio 2015-2019.

Con il PTAP 2016-2018, preso atto delle attività avviate nel 2010 con il primo Piano triennale di azioni positive 2010-2012, poi proseguite/definite negli anni 2013 e 2014, si pianificano anche nuove attività per far sì che, con il supporto del CUG, le politiche di pari opportunità e quelle orientate al perseguimento del benessere organizzativo nonché alla lotta contro qualsiasi forma di discriminazione, siano una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi e affinché vengano messe in atto ulteriori misure volte a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica all'interno dell'Istituto.

Il PTAP include pertanto:

- le azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi e per favorire il benessere organizzativo;
- le risorse umane e gli attori coinvolti dedicate alla realizzazione, alla gestione e al monitoraggio delle azioni positive richiamate.

1. INFORMAZIONI SULLA REALTÀ ORGANIZZATIVA

L'ISPRA è stato istituito nel 2008 (legge 133/2008) con la fusione dell'APAT, dell'ICRAM e dell'INFS in un unico istituto ed è retto dal regolamento emanato il 21 maggio 2010. Con il DPCM 22.01.2013 è stata determinata l'attuale pianta organica che prevede una dotazione complessiva di 1403 unità di cui 4 dirigenti di I fascia e 40 di II fascia. Il ruolo ISPRA in cui è confluito il personale appartenente ai tre enti soppressi non è stato ancora formalmente istituito.

Al personale dell'ISPRA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione. Il contratto si articola in due aree distinte, una per ricercatori e tecnologi (livelli I-III) e l'altra per il personale tecnico e amministrativo (livelli IV-VIII).

Ai dirigenti si applica il contratto della dirigenza pubblica – area VII (Ricerca e Università).

Alla data di approvazione del presente PTAP, il Consiglio di Amministrazione dell'ISPRA, con deliberazione n. 37/CA del 14 dicembre 2015 ha approvato il Regolamento di organizzazione dell'Istituto, che prende le mosse dallo Statuto ISPRA, approvato con DM n. 356/2013 e registrato in data 11 febbraio 2014. È previsto un significativo cambiamento organizzativo che tiene conto delle riduzioni dovute alla *spending review*.

Negli anni 2011-2013, per ragioni di economicità e razionalizzazione organizzativa, le sedi ISPRA distaccate presenti sul territorio del Comune di Roma sono state chiuse e il relativo personale è stato trasferito presso la sede centrale, ampliata con la locazione di un altro edificio nello stesso complesso, e presso quella di Castel romano, i cui laboratori sono stati rinnovati per ospitare nuove attività.

wp

Complessivamente nel 2015, considerando tutti i dirigenti (di prima e seconda fascia) e il personale a T.I. e a T.D., il numero complessivo di donne è pari a 694 unità e il numero di uomini è pari a 576 unità. Nonostante la forte presenza femminile nei livelli I-VIII dell'Istituto nel 2015 (687 donne contro 565 uomini), la maggior parte delle donne è nei livelli dal IV all'VIII (354 a fronte di soli 241 uomini) mentre nei livelli I-III sono presenti 333 donne, la maggior parte delle quali si trovano al livello iniziale (III livello), dove vi sono 258 donne e 205 uomini. Il numero di donne diminuisce drasticamente se si sale al I livello dove sono soltanto il 16% (4 donne contro 21 uomini) e al II livello dove sono il 42% (71 donne contro 98 uomini). Ancora forte è la presenza maschile tra i dirigenti di prima e seconda fascia che nel 2015 era pari a 12 uomini compreso il Direttore Generale dell'Istituto, a fronte di sole 7 donne.

Con riferimento alla ripartizione del personale nei livelli, si segnala quanto segue:

1. Dipendenti di ruolo a T.I.: I livello (21 uomini e 4 donne), II livello (98 uomini e 71 donne), III livello (180 uomini e 214 donne), IV livello (59 uomini e 89 donne), V livello (58 uomini e 88 donne), VI livello (67 uomini e 56 donne), VII livello (38 uomini e 82 donne), VIII livello (7 uomini e 6 donne);
2. Dipendenti assunti a T.D.: III livello (25 uomini e 44 donne), V livello (1 donna), VI livello (7 uomini e 24 donne), VII livello (4 uomini e 8 donne), VIII livello (1 uomo).

2. POTENZIALITÀ

Tra le potenzialità presenti in Istituto che con il presente Piano si mira a rafforzare vi sono:

- la missione, il ruolo, la natura di ISPRA che esprimono essi stessi potenzialità in quanto l'Istituto è organo tecnico del MATTM, ha in organico personale altamente qualificato e, operando in collaborazione con il Consiglio Federale, ha rapporti strutturati con le Agenzie regionali e provinciali per la protezione dell'ambiente;
- il perseguimento della cultura delle pari opportunità che, grazie alla costituzione del CPO, all'organizzazione di corsi di formazione sul tema, alla costituzione del CUG, a un'area web dedicata al CUG, al supporto nell'organizzazione di incontri informativi sul benessere organizzativo, sulle pari opportunità, e sul contrasto al fenomeno del mobbing, e contro la violenza sulle donne, all'organizzazione di convegni scientifici in cui si è tenuto conto della specificità di genere (biodiversità, alimentazione, scienze della terra), costituisce il presupposto per lo sviluppo di politiche di parità e di benessere all'interno dell'Istituto;
- i rapporti con i CPO/CUG delle ARPA/APPA, Enti di Ricerca e MATTM;
- l'orario di lavoro flessibile;
- lo strumento del Telelavoro che favorisce la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale che ne beneficia e garantisce le specificità dei lavoratori diversamente abili.

3. AZIONI POSITIVE DEL PATP

Per favorire le pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e impegnarsi a mettere in atto misure volte a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno sono state individuate le seguenti quattro macroazioni:

- Azione "Conoscere"
- Azione "Diffondere"
- Azione "Conciliare"
- Azione "Collaborare"

Per ciascuna Macroazione sono indicati gli obiettivi e gli interventi associati, unitamente agli attori e alla tempistica di massima stimata. Con cadenza annuale, l'Istituto predisporrà un Piano di attuazione con la definizione delle relative risorse. In riferimento a questo piano il CUG svolge funzioni consultive, propositive, di monitoraggio e di controllo e predispone entro la fine di ogni anno una relazione di sintesi sullo stato di avanzamento delle attività previste nel Piano.

Acquisire una conoscenza approfondita della situazione lavorativa dell'Istituto finalizzata a favorire la rimozione degli eventuali ostacoli ad una efficace applicazione della normativa sulle pari opportunità, sul benessere organizzativo, e sulla prevenzione del mobbing.

Obiettivi

Tracciare un quadro occupazionale anche per genere suddiviso per tipologia di contratto, per profilo, per livello e per anzianità lavorativa, al fine di far emergere eventuali ambiti di criticità, che potranno essere oggetto di azioni positive future.

Effettuare studi e ricerche su tematiche specifiche.

Definire criteri per le procedure concorsuali e per le progressioni di carriera che garantiscano le pari opportunità, in particolare per quanto riguarda il genere, l'età, e il titolo di studio.

Interventi

Banche dati

ISPRA realizzerà una banca dati del personale organizzata anche per genere utilizzando i ruoli ed altri dati in possesso dell'Istituto.

ISPRA realizzerà una banca dati attività/esperienze lavorative, sulla base di un'apposita scheda individuale, (predisposta dall'ufficio del personale) e aggiornabile direttamente da ciascun dipendente e consultabile su intranet.

Tempistica: 2016 predisposizione scheda individuale, 2017 realizzazione, 2018 aggiornamento

Indagini conoscitive

ISPRA svolgerà, indagini e studi volti a conoscere la percezione del benessere lavorativo del personale (conoscenza degli istituti giuridici, stato di soddisfazione professionale, percezione della trasparenza, dell'applicazione dell'orario di lavoro, ecc.), e lo stato di attuazione degli strumenti di conciliazione.

ISPRA curerà, con il supporto del CUG, l'analisi dei dati emergenti dall'indagine sul benessere organizzativo, di competenza dell'OIV.

Tempistica: 2016, 2017, e 2018

Elaborazioni statistiche

ISPRA realizzerà l'elaborazione e l'analisi di genere dei dati acquisiti. ISPRA definirà e popolerà i relativi indicatori.

Tempistica: 2016 elaborazione, 2017 e 2018 aggiornamenti/approfondimenti ed elaborazione indicatori.

Normativa

ISPRA raccoglierà e aggiornerà la normativa sulle politiche di genere e individuerà le misure idonee ad attuarla.

Tempistica: 2016 raccolta, 2017 e 2018 aggiornamento.

Attori: Uffici competenti in materia di: Gestione del Personale - Sistemi Informativi e Raccolta normativa.



Promuovere la cultura delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della prevenzione del mobbing nell'Istituto per favorire l'instaurarsi di comportamenti basati sul rispetto delle specificità di genere, quale leva per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dell'ambiente di lavoro.

Obiettivi

Formazione, informazione e sensibilizzazione del personale dell'Istituto in materia di parità, pari opportunità, politiche di genere, benessere organizzativo, contrasto alla discriminazione e al fenomeno del mobbing.

Interventi

Formazione

L'ISPRA, d'intesa con il CUG, predispose il piano di formazione annuale al fine di individuare percorsi di aggiornamento dei/delle componenti del CUG e di formazione per i/le dipendenti su temi quali: rischio da stress lavoro-correlato, gestione del conflitto, superamento delle conflittualità, mobbing, conciliazione lavoro-famiglia, management, leadership e relazioni efficaci, vantaggi dell'entrare in qualità.

L'ISPRA si impegna a favorire la partecipazione ai corsi di cui sopra di tutto il personale in modo tale che l'attività di sensibilizzazione raggiunga tutti i livelli, compresi i dirigenti di prima e seconda fascia.

Tempistica: 2016, 2017, 2018.

Informazione e sensibilizzazione

ISPRA predisporrà e diffonderà materiale informativo, organizzerà seminari e convegni sulle tematiche relative al presente Piano.

ISPRA organizzerà ogni anno, con il supporto del CUG, una iniziativa per il 25 novembre (giornata internazionale contro la violenza sulle donne).

Tempistica: 2016, 2017, 2018.

Attori: Uffici competenti in materia di: Attività Bibliotecarie, Documentali e per l'Informazione, Affari Generali e Gestione del Personale, Sistemi Informativi, Rapporti con il Pubblico (URP), Comunicazione.

Migliorare il rapporto del tempo di vita/tempo di lavoro per facilitare il pieno sviluppo professionale nel rispetto delle funzioni sociali e di cura.

Obiettivi

Attuare una organizzazione del lavoro che garantisca l'effettivo equilibrio tra responsabilità familiari e professionali. Migliorare l'accesso alle informazioni sulle normative relative alla gestione del personale.

Interventi

Modello organizzativo

ISPRA inserirà misure volte alla realizzazione di un modello organizzativo in grado di:

- assicurare la trasparenza nelle procedure interne, facilitando l'accesso alle informazioni e alle procedure stesse mediante un sempre più intenso utilizzo del sistema IRIDE;
- migliorare la qualità della vita, realizzando iniziative volte al benessere psicofisico dei lavoratori (per es. valutando la possibilità di apprendere e praticare discipline per la salute e il benessere come meditazione antistress, tecniche di posturologia e defaticamento, di respirazione e di rilassamento, nozioni su corretta nutrizione, e stile di vita);
- accrescere le possibilità di soddisfazione lavorative del personale attraverso l'individuazione del/della consigliera di fiducia e la creazione di uno sportello di ascolto;
- favorire un clima positivo e collaborativo anche mediante un costante aggiornamento del codice etico ISPRA nonché del codice di condotta ISPRA a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e contro le discriminazioni dirette e indirette, le molestie sessuali e morali e il mobbing;
- accrescere la motivazione e l'affezione all'Istituto delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso l'organizzazione dell'open day.

Tempistica: 2016-2017-2018.

Attori: Uffici competenti in materia di prevenzione e protezione e altre Unità competenti per materia trattata.

Creare e potenziare le sinergie con altri soggetti a livello nazionale e comunitario.

Obiettivi

Favorire lo scambio di reciproche esperienze nella costruzione di politiche di pari opportunità, benessere organizzativo e prevenzione del mobbing, e condividere buone prassi.

Interventi

Attivare

ISPRA sosterrà il CUG nella creazione di una rete dei CUG degli enti di ricerca dell'area romana per condividere le azioni da intraprendere nel peculiare contesto della ricerca.

ISPRA sosterrà l'attivazione di relazioni del CUG ISPRA con il CUG del MATTM, ministero vigilante di ISPRA, per individuare percorsi sinergici e funzionali al perseguimento del benessere organizzativo in un contesto di soggetti impegnati nella tutela dell'ambiente.

Tempistica: 2016, 2017, 2018.

Sviluppare

ISPRA garantirà la partecipazione del CUG ISPRA alla rete CUG ambiente delle agenzie ambientali italiane sostenendo una relazione che integra e supporta i rapporti funzionali tra ISPRA e le agenzie che si esprimono, per quanto attiene alle attività congiunte, a partire dal piano triennale delle attività approvato dal Consiglio Federale delle agenzie ambientali per sviluppare politiche di genere in maniera sinergica.

Tempistica: 2016, 2017, 2018.

Attori: Direzione Generale, e Uffici competenti in materia di servizi generali e gestione del personale e altre Unità competenti per materia trattata.

ATTO PROPOSTO
NOTE INFORMATIVE

ISPRA - Servizio APA
22 NOV. 2016
PERVENUTO

CODICE ATTO

N° PRENOTAZIONE

(a cura dell'Ufficio Bilancio)

(a cura dell'Ufficio Bilancio)

C.R.A.

01

618/2016/NI

X

SOGGETTO:

CUG (Comitato Unico di Garanzia)

OGGETTO:

Adozione PTAP ISPRA 2016/2018

IL RESPONSABILE DELL'UNITA' PROPONENTE

[Handwritten signature]

IL RESPONSABILE DEL C.R.A

[Empty box]

IL RESPONSABILE DELL'AMMINISTRAZIONE

[Handwritten signature]