

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ISPRA - ANNO 2012

La presente relazione costituisce la prima analisi della situazione del personale ISPRA effettuata dal CUG, riferita all'anno 2012, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro. La relazione tiene conto delle informazioni fornite dall'Istituto ai sensi del d.lgs. 81/2009 e dei dati che ISPRA ha trasmesso alla Funzione Pubblica nel mese di febbraio 2013 con la relazione/questionario prevista dalla Direttiva sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007 (Gazzetta Ufficiale del 27/07/2007).

La relazione è suddivisa in due parti:

- descrizione della distribuzione di genere del personale;
- sintesi delle iniziative svolte

1 - Descrizione della distribuzione di genere del personale

L'elaborazione dei dati 2012, forniti da ISPRA al Dipartimento della Funzione Pubblica, ha consentito di avere una fotografia della realtà del nostro Ente che riteniamo utile in quanto costituisce la base conoscitiva indispensabile per una successiva lettura di genere del quadro lavorativo dell'Istituto centrata su un'analisi della situazione interna attuale, nel contesto più generale della realtà italiana relativamente ai suoi aspetti occupazionali, dell'istruzione, della formazione universitaria e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Complessivamente nel 2012, considerando il personale e i Dirigenti a T.I. e a T.D., rispetto agli anni precedenti, il numero di donne è aumentato di 105 unità, e il numero degli uomini di 16 unità. Nonostante questa forte presenza femminile nel nostro Istituto (703 contro 602), la maggior parte delle donne è nei livelli dal IV all'VIII, (368 contro 251), e al III livello (246 contro 206). Come si vede dal Grafico n. 1 e dalla tabella n. 2 il numero di donne diminuisce drasticamente se si sale al I livello dove sono soltanto il 20% (6 contro 24) e al II livello dove sono il 41% (75 contro 104). Ancora forte è la presenza maschile tra i Dirigenti di prima e seconda fascia che nel 2012 erano 17 uomini e 8 donne.

Il personale a T.D. è presente nei livelli: III (21 uomini e 31 donne), V (1 donna), VI (9 uomini e 26 donne), VII (3 uomini e 8 donne), VIII (1 uomo e 1 donna).



Grafico n. 1 - Distribuzione del personale a T.I e a T.D. per genere - anno 2012

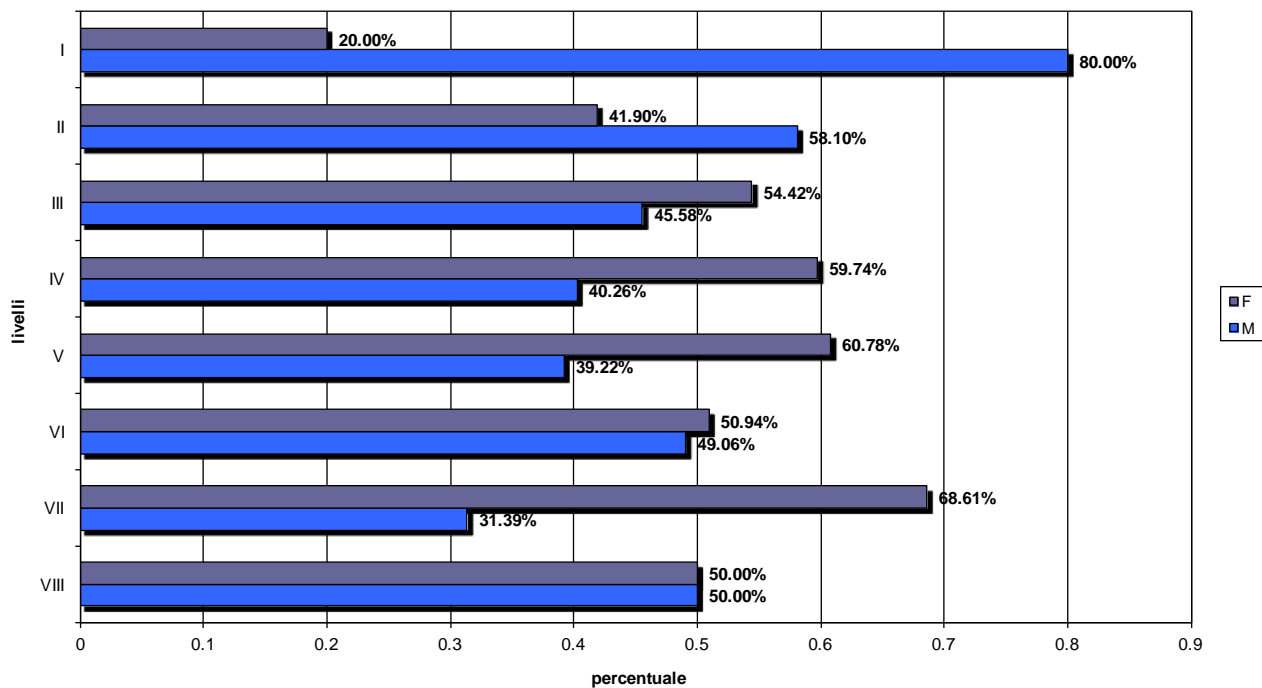
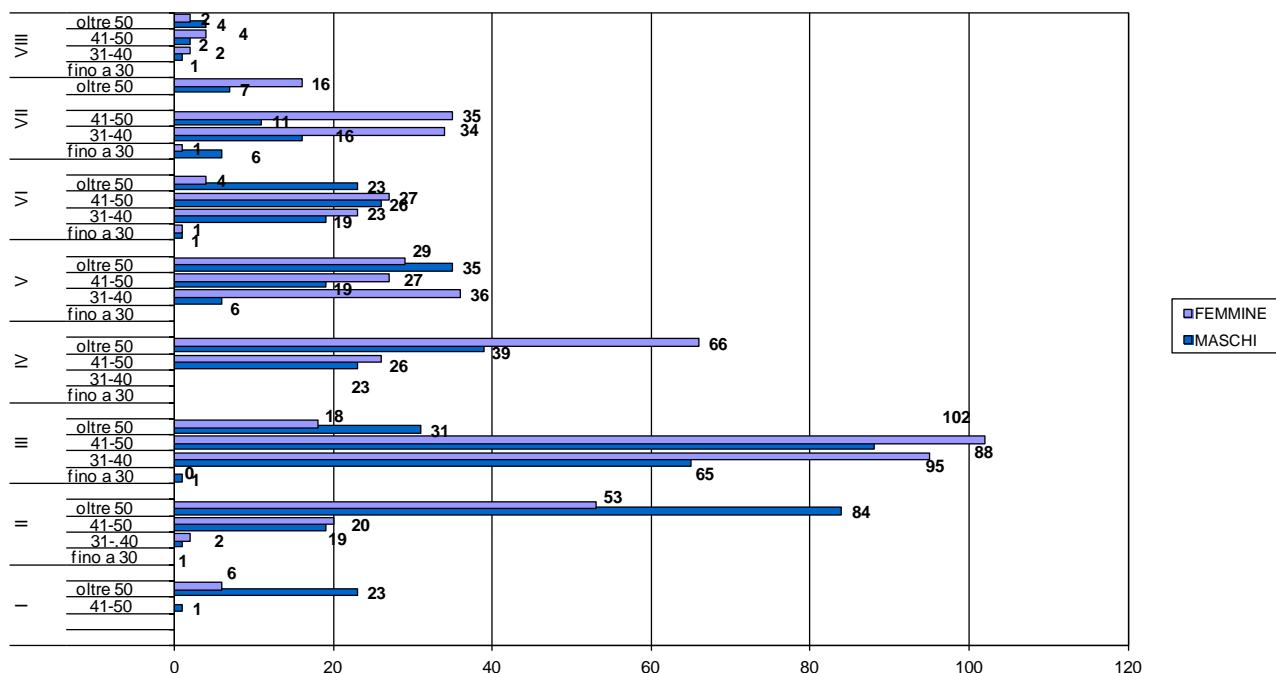


Tabella n. 1 – Personale a T.I. e a T.D. per genere in valori assoluti nei livelli I-VIII

	M	F
I	24	6
II	104	75
III	206	246
IV	62	92
V	60	93
VI	78	81
VII	43	94
VIII	8	8



Grafico n. 2 - Personale a T.I. dei livelli I-VIII per genere e fasce d'età - anno 2012



Il grafico n. 2 e la Tabella n. 2 rappresentano la distribuzione in valori assoluti del personale a T.I. per livelli e classi di età nell'anno 2012. Solo il 35% dei dipendenti ISPRA ha un'età inferiore ai 41 anni. Il restante 65% si distribuisce nella classi di età in modo diverso a seconda del genere. Il 32% del personale ha oltre i 50 anni. Di questi gli uomini sono il 57% e le donne il 43%. Il 33% dei dipendenti che rientra nella classe di età 41-50 anni è composto in modo prevalente da donne che sono il 56%, contro il 44% degli uomini.

Tabella n. 2 – Personale a T.I. dei livelli I-VIII per genere e fasce di età

Livello	Fasce di età	Personale		Livello	Fasce di età	Personale	
		MASCHI	FEMMINE			MASCHI	FEMMINE
I	fino a 30			V	fino a 30		
	31-40				31-40	6	36
	41-50	1			41-50	19	27
	oltre 50	23	6		oltre 50	35	29
II	fino a 30			VI	fino a 30	1	1
	31-40	1	2		31-40	19	23
	41-50	19	20		41-50	26	27
	oltre 50	84	53		oltre 50	23	4
III	fino a 30	1	0	VII	fino a 30	6	1
	31-40	65	95		31-40	16	34
	41-50	88	102		41-50	11	35
	oltre 50	31	18				
IV	fino a 30			VIII	fino a 30		
	31-40				31-40	1	2
	41-50	23	26		41-50	2	4
	oltre 50	39	66		oltre 50	4	2



Part time superiore al 50%

Su un totale di 103 dipendenti in part time superiore al 50%, permane anche nel 2012 una netta prevalenza di donne (34,47%) che ne usufruiscono rispetto agli uomini (15,53%).

Tabella n. 3 – Personale a T.I. in part time

Personale a tempo indeterminato	DONNE %	DONNE valori assoluti	UOMINI %	UOMINI valori assoluti
Part time inferiore o uguale al 50%	14,29	2	35,71	5
Part time superiore al 50%	34,47	71	15,53	32

Progetti di telelavoro

L'Istituto per il secondo anno consecutivo ha avviato progetti di telelavoro in cui sono coinvolti praticamente lo stesso numero di donne (20) e uomini (21).

Congedi parentali

I congedi parentali facoltativi sono stati utilizzati da 85 donne (77%) e da 25 uomini (23%).

Per favorire il reinserimento del personale che ha usufruito di un lungo periodo di congedo parentale durante l'assenza si è proceduto a:

- inviare informazioni a domicilio sui corsi di formazione
- formulare i calendari dei corsi tenendo conto di modalità favorevoli alla partecipazione di donne e uomini con carichi di cura
- favorire il rientro nella propria U.O., in modo da non interrompere percorsi di carriera

Commissioni di esame

Sono state nominate tre Commissioni di concorso. La prima era composta da 11 donne e 13 uomini, la seconda da 9 donne e 24 uomini, la terza da 5 donne e 7 uomini.

Formazione

Anche per il 2012 si conferma la propensione del genere femminile ad acquisire una maggiore formazione: la partecipazione ai corsi ha registrato, infatti, la presenza di 456 donne e di 231 uomini.



2 - Sintesi delle iniziative svolte

Seminario informativo/formativo per la prevenzione del mobbing

Il CUG ISPRA, nell'ambito dei propri compiti istituzionali e con l'intento di fornire un contributo alla comprensione del fenomeno del *mobbing*, il giorno 17 dicembre 2012 presso la sede ISPRA di Roma ha organizzato un Seminario informativo/formativo, aperto a tutto il personale, dal titolo: "Conoscere il Mobbing".

L'evento ha visto la partecipazione di un nutrito numero di dipendenti (vista la capienza massima della sala) e si è svolto dalle 9 alle 13,30. Nel corso della prima parte della mattinata, si sono succeduti gli interventi tecnici dell'avvocato Francesca Carpentieri *Approfondimenti legislativi e prassi giurisprudenziali sul mobbing*, del Prof Edoardo Monaco - Università di Roma "La Sapienza": *Il Mobbing: fenomeno emergente nella Medicina del Lavoro* e della D.ssa Laura Barnaba - componente CUG Ministero Infrastrutture e Trasporti : *Aspetti psicosociali del mobbing e vie di uscita*.

Nella seconda parte della mattinata si è svolta la discussione guidata, durante la quale i relatori e le relatrici sono stati chiamati/e a rispondere a quesiti posti dal pubblico, mediante la compilazione su base anonima di una scheda predisposta dagli organizzatori e distribuita al momento della registrazione.

All'interno dello spazio dedicato alla discussione, hanno fornito il loro contributo anche le organizzazioni sindacali rappresentative in ISPRA. La giornata, data l'attualità e l'interesse che la tematica riveste, ha riscosso un notevole successo.

Iniziativa in occasione della "Giornata Internazionale contro la Violenza sulle donne"

Il 25 novembre di ogni anno ricorre la "Giornata internazionale contro la violenza sulle donne" (*International Day for the Elimination of Violence against Women*), istituita dalle Nazioni Unite nel 1999 per dar voce a tutte le donne che drammaticamente subiscono violenze fisiche e morali, creare spazi appositi di riflessioni e studi nonché momenti di solidarietà a livello internazionale.

Tenuto conto che in Italia, il femminicidio, con 137 donne uccise dai loro compagni nel 2011, è una realtà che esprime in tutta la sua drammaticità quanto bisogno ci sia di un impegno forte di tutte e tutti per realizzare il rispetto della donna e il riconoscimento pieno della sua dignità di persona, il CUG ISPRA ha organizzato il 26 novembre 2012 un'iniziativa volta a sensibilizzare il personale dell'Istituto sul tema, attraverso la proiezione di un video documentario con dibattito a seguire.

Il video documentario dal titolo "Il Corpo delle donne" affrontando il tema dell'uso del corpo delle donne ha richiamato l'attenzione su un processo subdolo che, se attivato, conduce alla cancellazione



dell'identità femminile, legittimandone la discriminazione prima e la violenza poi (sia essa verbale, psicologica o fisica).

La visione del video ha aperto il dibattito, facendo emergere l'interesse del personale presente ad approfondire il tema generale della "violenza sulle donne" che, dalla disparità di genere e discriminazione, porta all'intolleranza e alla violenza.

Indagine sul benessere organizzativo

L'indagine sperimentale sulla percezione del benessere organizzativo del personale in ISPRA, svolta per conto del CUG e dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ha costituito al contempo una valida esperienza e un'importante base di partenza per le future indagini sul tema.

Si ritiene che sia stato raggiunto l'obiettivo di acquisire una prima conoscenza sui fattori di benessere o malessere organizzativo percepiti dai dipendenti e che, in ogni caso l'analisi dei risultati della sperimentazione abbia fornito indicazioni utili ad individuare le aree di miglioramento sulle quali predisporre interventi volti a rimuovere le criticità emerse, al fine di migliorare il valore attualmente percepito.

La sperimentazione ha consentito inoltre di individuare carenze procedurali e metodologiche del processo di indagine di cui tenere conto nelle successive esperienze di valutazione.

Family Audit

Tra le attività promosse dal CUG nel corso dell'anno 2012, merita un rapido riferimento lo standard *Family Audit*, progetto al quale l'Istituto, per iniziativa del Comitato, aveva inizialmente aderito.

Premesso che lo standard *Family Audit*, è uno strumento manageriale che attraverso l'adozione di politiche di gestione del personale aiuta l'organizzazione a introdurre un cambiamento culturale orientato a migliorare la conciliazione famiglia e lavoro, la sua applicazione avrebbe contribuito a realizzare il benessere organizzativo all'interno dell'Istituto, analizzando le esistenti politiche di ISPRA mirate alla conciliazione e mettendo in atto strumenti per il loro miglioramento in modo sostenibile.

Trattandosi, però, di un percorso lungo, che va dallo status delle politiche aziendali per la conciliazione fino al raggiungimento di obiettivi sostenibili individuati attraverso la pianificazione della attività con il management e i lavoratori, pur confermando l'interesse per la suddetta iniziativa, l'Istituto, dopo una presa di contatti iniziale con il tutor esterno, ha ritenuto opportuno ritirare il proprio assenso, stante in particolare l'impossibilità di dedicare unità di personale interno alle attività correlate alla sperimentazione, soprattutto alla luce della normativa sopravvenuta in tema di *spending review* (decreto legge n. 95/2012).



ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



Il CUG esprime l'auspicio che il progetto possa essere prossimamente ripreso in considerazione dall'Istituto, nella convinzione che l'utilizzo dello standard in parola innescherebbe un ciclo virtuoso di miglioramento continuo, introducendo nel nostro Ente soluzioni organizzative innovative e competitive relativamente alla flessibilità del lavoro e alla cultura della conciliazione.