



ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



**RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
ANNO 2018**



INDICE

Pag.

Sezione 1. DATI SUL PERSONALE	5
1.1 <i>Composizione del personale per genere</i>	5
1.2 <i>Distribuzione del personale per genere e fascia di età anagrafica</i>	6
1.3 <i>Distribuzione del personale per genere, tipologia di contratto e livello professionale</i>	7
1.4 <i>Titolo di Studio</i>	11
1.5 <i>Posizioni di Responsabilità</i>	12
Sezione 2. CONCILIAZIONE VITA LAVORO	16
2.1 <i>Telelavoro</i>	16
2.2 <i>Smart Working</i>	19
2.3 <i>Part-Time</i>	20
2.4 <i>Permessi/Congedi per disabilità (Legge 5 febbraio 1992 n. 104)</i>	22
2.5 <i>Congedi Maternità/Paternità/Parentali</i>	23
2.6 <i>Rimborsi Asilo Nido/Centri Estivi per figli dei dipendenti</i>	23
Sezione 3. PARITA' E PARI OPPORTUNITA'	24
3.1 <i>Commissioni di Concorso</i>	24
3.2 <i>Formazione</i>	24
3.3 <i>Monitoraggio del Piano Triennale di Azioni Positive</i>	26
Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE	30
4.1 <i>Benessere Organizzativo</i>	30
4.2 <i>Consigliere di Fiducia e Sportello di Ascolto</i>	30
4.3 <i>Valutazione del Rischio da Stress Lavoro-Correlato</i>	30
4.4 <i>Performance</i>	31
5. OPERATIVITA' NEL 2018	32
6. ATTIVITA' 2018	33
6.1 <i>Dal 1 gennaio al 25 settembre 2018</i>	33
6.1.1 <i>FUNZIONE PROPOSITIVA</i>	33
6.1.2 <i>FUNZIONE CONSULTIVA</i>	34
6.2 <i>Dal 26 settembre al 31 dicembre 2018</i>	34
6.2.1 <i>FUNZIONE PROPOSITIVA</i>	34
7. ANALISI COMPLESSIVA DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ALLA LUCE DEI DATI RACCOLTI	36
8. ANALISI QUALITATIVA DEL RAPPORTO TRA IL COMITATO E I VERTICI DELL'AMMINISTRAZIONE	38

INDICE DELLE TABELLE

Pag.

TABELLA 1.2.a	Personale suddiviso per genere e fascia di età	7
TABELLA 1.3.a	Personale suddiviso per genere, tipologia contrattuale e livello	8
TABELLA 1.3.b	- Personale dei livelli suddiviso per genere e tipologia contrattuale	8
TABELLA 1.3.c	Personale dirigenziale I fascia suddiviso per genere e fascia di età	9
TABELLA 1.3.d	Personale dirigenziale II fascia suddiviso per genere e fascia di età	9
TABELLA 1.3.e	Personale a Tempo Indeterminato Livelli I-III suddiviso per genere e fascia di età	10
TABELLA 1.3.f	Personale a Tempo Determinato Livelli I-III suddiviso per genere e fascia di età	10
TABELLA 1.3.g	Personale a Tempo Indeterminato Livelli IV-VIII suddiviso per genere e fascia di età	11
TABELLA 1.3.h	Personale a Tempo Determinato Livelli IV-VIII suddiviso per genere e fascia di età	11
TABELLA 1.4.a	Personale suddiviso per titolo di studio e genere	12
TABELLA 1.5.a	Organi Statutari	13
TABELLA 1.5.b	Posizioni di responsabilità dirigenziali, ripartite per tipologia e genere	14
TABELLA 1.5.c	Posizioni di responsabilità non dirigenziali, ripartite per tipologia e genere	15
TABELLA 1.5.d	Posizioni di responsabilità non dirigenziali, ripartite per genere e fascia di età	16
TABELLA 1.5.e	Posizioni di responsabilità non dirigenziali, ripartite per livello	16
TABELLA 2.1.a	Personale in telelavoro per genere e fascia di età Livelli I-VIII	17
TABELLA 2.1.b	Personale in telelavoro per genere e fascia di età Livelli I-III	18
TABELLA 2.1.c	Personale in telelavoro per genere e fascia di età Livelli IV-VIII	19
TABELLA 2.3.a	Personale in part-time per genere e percentuale utilizzo - Livelli I-VIII	21
TABELLA 2.3.b	Personale in part-time per genere, percentuale utilizzo e tipologia contrattuale Livelli I-III	21
TABELLA 2.3.c	Personale in part-time per genere, percentuale utilizzo e tipologia contrattuale Livelli IV-VIII	22
TABELLA 2.4.a	Fruizione permessi L.104 per genere e fascia di età Livelli I-III	23
TABELLA 2.4.b	Fruizione permessi L.104 per genere e fascia di età Livelli IV-VIII	23
TABELLA 2.5.a	Ripartizione personale in congedo parentale per genere e fascia di età Livelli I-III	24
TABELLA 2.5.b	Ripartizione personale in congedo parentale per genere e fascia di età Livelli IV-VIII	24
TABELLA 3.1.a	Composizione di genere delle commissioni di concorso	25
TABELLA 3.2.a	Personale formato per genere e fascia di età	25
TABELLA 3.2.b	Ore di formazione erogata per genere, fascia di età e livelli	26
TABELLA 3.2.c	Formazione su tematiche CUG per genere e livelli	27
TABELLA 3.2.d	Eventi di sensibilizzazione su tematiche CUG	27
TABELLA 5.a	Composizione CUG 2015-2019	33
TABELLA 5.b	Composizione CUG 2018-2022	33

Fonti:

Servizio gestione economica del personale

Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale

Area per la comunicazione istituzionale, divulgazione ambientale, eventi e relazioni con il pubblico

<http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/personale/diriqenti/elenco-diriqenti-2018>

ALLEGATI

Allegato 1 - Relazione annuale delle Consigliere di Fiducia marzo 2017 – giugno 2018

Allegato 2 - Relazione annuale delle Consigliere di Fiducia luglio - dicembre 2018

A. RIFERIMENTO NORMATIVO

La Relazione sulla situazione del personale è un adempimento del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (di seguito CUG) previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” che reca:

Art.3.3 “Relazioni”. Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d. lgs. 81/2008 (ndr salute e sicurezza);
- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante “*misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”(ndr Nicolais-Pollastrini).

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

B. FINALITA'

La presente Relazione ha l'obiettivo di fornire, per l'anno 2018, tramite la raccolta e l'elaborazione di dati forniti dai diversi uffici dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (di seguito ISPRA) una analisi della situazione del personale con riferimento all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche. Compito ulteriore del CUG è quello di valutare i risultati ottenuti per progettare e promuovere iniziative ed azioni di miglioramento idonee a garantire un ambiente di lavoro in cui siano attuati e rispettati i principi di parità e pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro.

C. STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La struttura della presente Relazione risponde alla revisione dello *standard* già adottato dal Forum dei CUG della Pubblica Amministrazione, che conta ad oggi oltre 150 Pubbliche Amministrazioni ed a cui ISPRA ha aderito fin dalla sua costituzione nel 2015. La *Commissione Comunicazione* interna al Forum ha realizzato una serie di tabelle che, utilizzate da ciascuna Amministrazione aderente, consentiranno il confronto tra i dati raccolti nonostante le diversità rispetto alle finalità istituzionali perseguite ed al contesto territoriale di riferimento, alla numerosità del personale ed al comparto di contrattazione di appartenenza. Disporre di un format condiviso consente di rendere confrontabili i dati raccolti dai Comitati nelle diverse realtà affinché possano emergere buone pratiche ma anche criticità e problematiche comuni sulle tematiche oggetto di rilevazione.

La Relazione si compone di due parti.

Con la prima, dopo una preliminare e breve descrizione del **contesto organizzativo** dell'ISPRA, si prosegue con l'**analisi di dati** raccolti presso i diversi e competenti Uffici dell'ISPRA quali ad esempio: la distribuzione del personale per genere, età, titolo di studio, tipologia di contratto; fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro (congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.); formazione fruita dal personale; attività svolte dalle Consigliere di Fiducia anche nell'esercizio della funzione di “sportello di ascolto”; ecc.,.

La seconda parte della Relazione è, invece, dedicata ad una **sintesi delle attività curate direttamente dal CUG** nell'anno di riferimento (2018) e poi ad una **analisi qualitativa del rapporto tra il CUG ed i vertici dell'organizzazione**.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Premessa - CONTESTO ORGANIZZATIVO

L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), ente pubblico di ricerca, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia tecnico-scientifica, organizzativa, finanziaria, gestionale, patrimoniale e contabile, è stato istituito con la legge 133/2008 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112.

ISPRA è sottoposto alla vigilanza del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, il quale si avvale dell'Istituto per i compiti istituzionali e le attività tecnico-scientifiche e di controllo ambientale di interesse nazionale, impartendo le Direttive Generali per il perseguimento dei compiti istituzionali.

Fermo restando lo svolgimento dei compiti, servizi e attività assegnati all'Istituto ai sensi della legislazione vigente, nell'ambito delle predette direttive sono altresì indicate le priorità relative agli ulteriori compiti, al fine del prioritario svolgimento delle funzioni di supporto al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare.

Con il Decreto 21 maggio 2010 n. 123 del Ministero dell'Ambiente e per la Tutela del Territorio e del Mare è stato emanato il "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 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133".

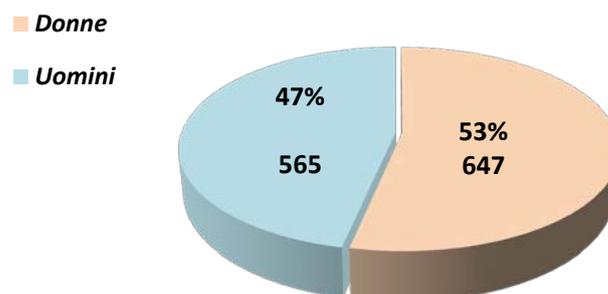
Con Decreto Ministeriale n. 356 del 9 dicembre 2013 è stato approvato lo Statuto dell'ISPRA.

Con la legge 28 giugno 2016, n. 132 "Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale" nasce il Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA) costituito oltre che da ISPRA, anche dalle 19 Agenzie Regionali (ARPA) e dalle 2 Provinciali (APPA di Trento e Bolzano) nel quale, ISPRA, svolge funzioni di indirizzo e di coordinamento tecnico finalizzato a rendere omogenee ed efficaci l'esercizio delle azioni conoscitive e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, del supporto alle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica.

Sezione 1. DATI SUL PERSONALE

1.1 Composizione del personale per genere

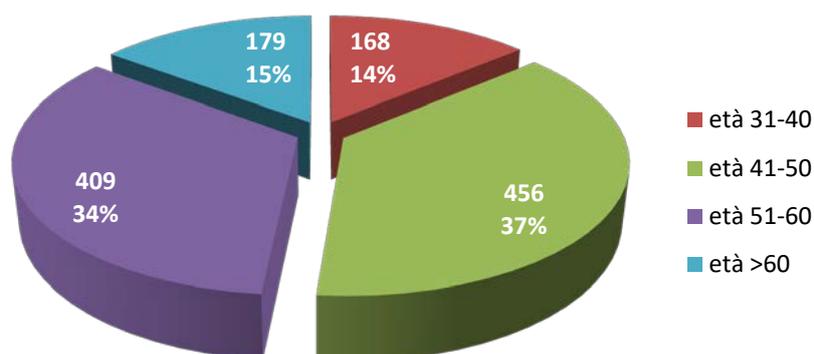
Il personale ISPRA a tempo indeterminato e determinato, anche di livello dirigenziale di I e II fascia, compreso il Direttore Generale, al 31 dicembre 2018, risulta essere composto per il **53% da donne** e per il **47% da uomini**, per un **totale di 1212 unità**, come da grafico che segue.



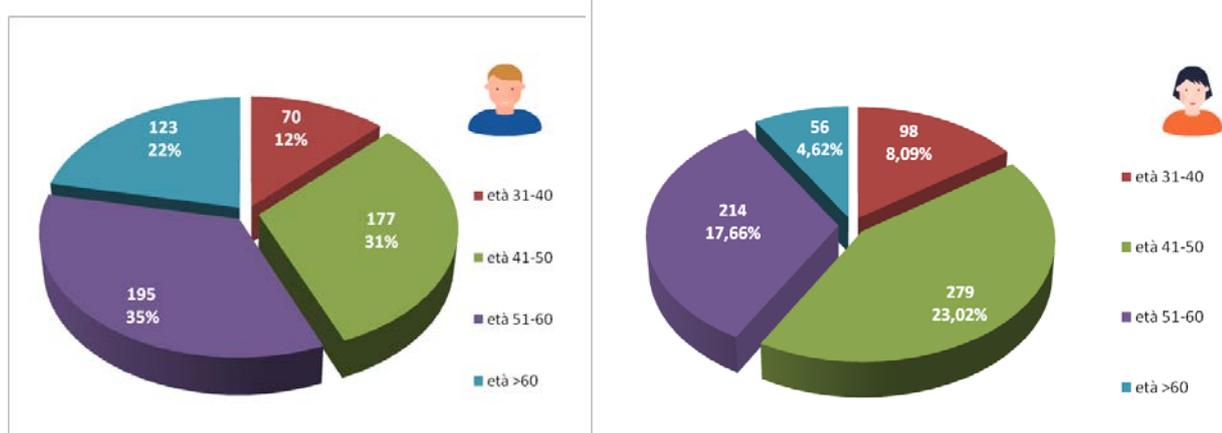
1.2 Distribuzione del personale per genere e fascia di età anagrafica

TABELLA 1.2.a - Personale suddiviso per genere e fascia d'età						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
	età <30	0		0		0
età 31-40	70	5,78%	98	8,09%	168	13,86%
età 41-50	177	14,60%	279	23,02%	456	37,62%
età 51-60	195	16,09%	214	17,66%	409	33,75%
età >60	123	10,15%	56	4,62%	179	14,77%
TOTALE	565	46,62%	647	53,38%	1.212	100,00%

Personale per fascia di età



Personale per genere e fascia di età



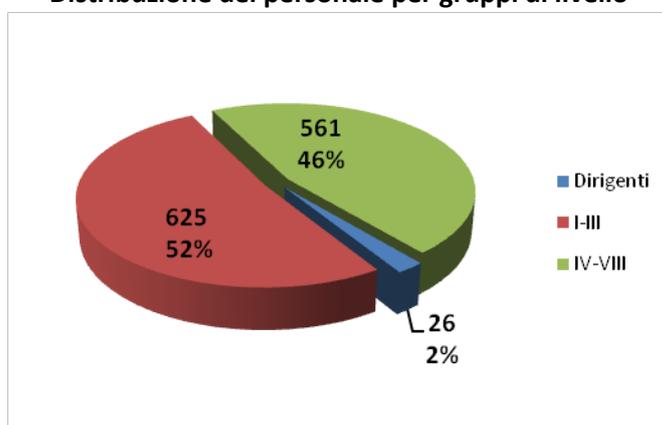
Analizzando la distribuzione del personale nelle fasce di età indicate in tabella e nei grafici, si registra una concentrazione nella fascia di età 41-50 anni (37,62%) con una netta prevalenza delle donne (23,02%) sugli uomini (14,60%); gli uomini popolano maggiormente la fascia di età compresa tra 51 e 60 anni (16,09%). Tra gli over 60, gli uomini sono più del doppio delle donne, mentre nella fascia di età 31-40 sono le donne (8,09%) a superare in presenza gli uomini (5,78%). In Istituto non è presente personale con età inferiore ai 30 anni.



1.3 Distribuzione del personale per genere, tipologia di contratto e livello professionale

	UOMO		DONNA		TOTALE	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Dirigenti ¹	16	1,32%	10	0,83%	26	2,15%
Livelli I - III	311	25,66%	314	25,91%	625	51,57%
Livelli IV-VIII	238	19,64%	323	26,65%	561	46,29%
TOTALE	565	46,62%	647	53,38%	1.212	100,00%

Distribuzione del personale per gruppi di livello



La distribuzione nei livelli professionali in ISPRA, conta una prevalenza di dipendenti nei livelli I-III (51,57%) a fronte di una presenza di personale nei livelli IV-VIII pari al 46,29%, mentre il personale dirigente è pari al 2,15% di tutto il personale. Gli uomini nei livelli I-III sono 311 a fronte di 314 donne, nei livelli IV-VIII abbiamo 238 uomini e 323 donne (+85 unità) e il personale dirigenziale di I e II fascia conta 16 uomini e 10 donne.

	UOMO		DONNA		TOTALE	
	TI	TD	TI	TD	TI	TD
Livelli I - III	298	13	302	12	600	25
Livelli IV-VIII	233	5	321	2	554	7
TOTALE	531	18	623	14	1154	32

Il personale inquadrato nei Livelli dal I al VIII conta 1186 dipendenti di cui 1154 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (TI) e 32 dipendenti a tempo determinato (TD). Questi ultimi corrispondono al 2,7% di tutto il personale considerato. Tra i tempi indeterminati, le donne contano n. 92 unità in più (623 donne a fronte di 531 uomini), mentre tra i tempi determinati vi sono 4 uomini in più.

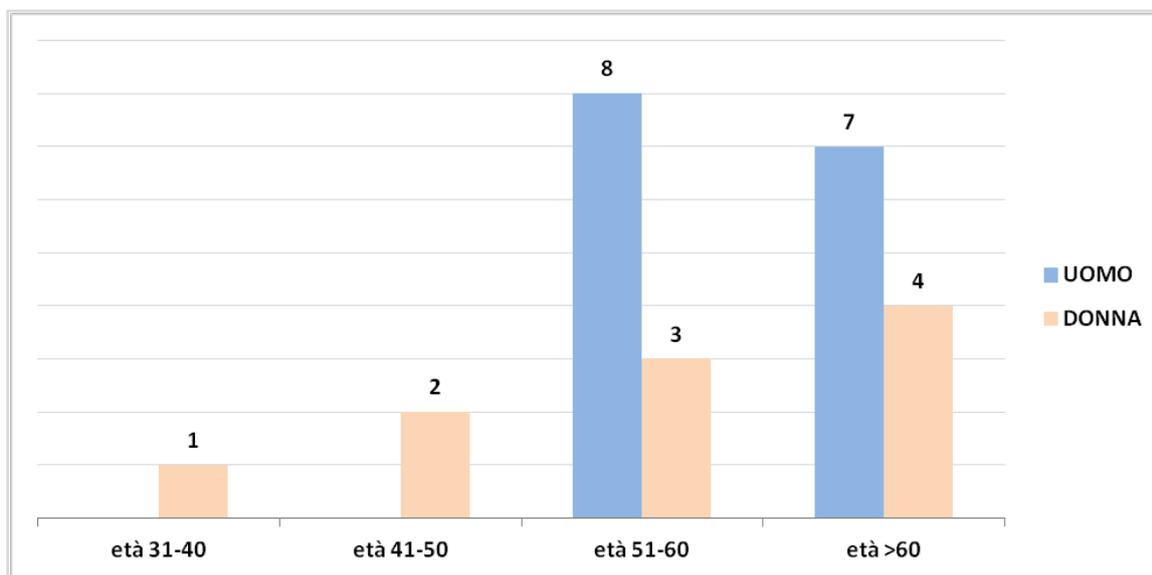
¹Incluso il Direttore Generale



	UOMO		DONNA		TOTALE	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
età <30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 51-60	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%
età >60	2	66,67%	0	0,00%	2	66,67%
TOTALE	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%

	UOMO		DONNA		TOTALE	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
età <30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	0	0,00%	1	4,54%	1	4,54%
età 41-50	0	0,00%	2	9,09%	2	9,09%
età 51-60	7	31,82%	3	13,64%	10	45,46%
età >60	5	22,73%	4	18,18%	9	40,91%
TOTALE	12	54,55%	10	45,45%	22	100,00%

Personale dirigenziale (I+II fascia) per genere e fascia di età



Il **personale dirigenziale di I fascia** è composto esclusivamente da uomini, 3 unità di età superiore ai 50 anni.³

Il **personale dirigenziale di II fascia** si concentra nelle fasce di età superiori ai 50 anni ed è costituito prevalentemente da uomini (12 uomini a fronte di 10 donne), 3 sono le donne under 50.

Se consideriamo complessivamente i dati delle due tabelle 1.3.c ed 1.3.d ed aggiungiamo il dato relativo al Direttore Generale emerge che 16 dirigenti su 26 sono uomini con una incidenza del 61,53% sul totale dei dirigenti presenti, a fronte delle donne dirigenti che rappresentano il 38,47%.

² Nella tabella non è incluso il Direttore Generale, uomo appartenente alla fascia di età 51-60.

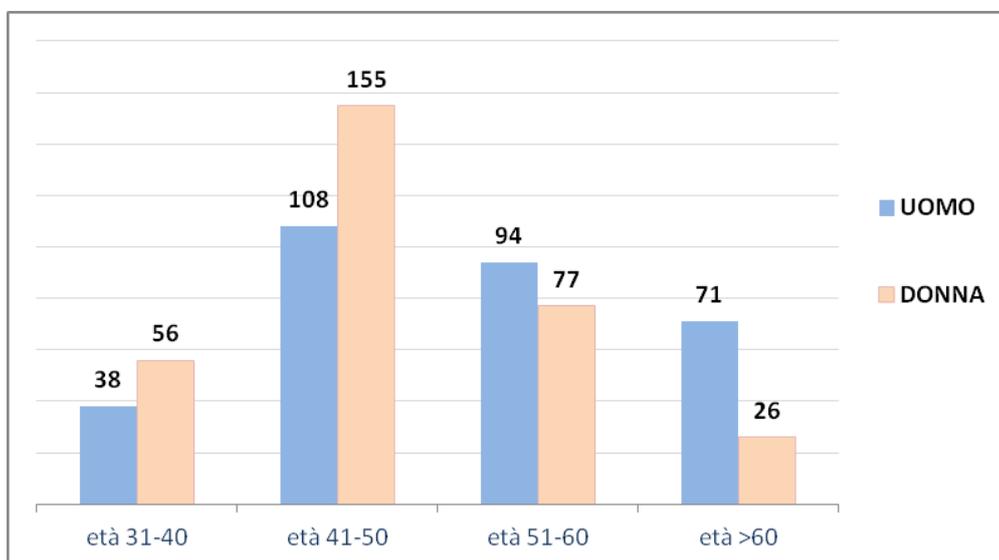
³ Si evidenzia a dicembre 2018 il pensionamento dell'unica donna dirigente di I fascia.



	UOMO		DONNA		TOTALE	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
età <30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	35	5,83%	48	8,00%	83	13,83%
età 41-50	101	16,84%	151	25,17%	252	42,01%
età 51-60	91	15,17%	77	12,83%	168	28,00%
età >60	71	11,83%	26	4,33%	97	16,16%
TOTALE	298	49,67%	302	50,33%	600	100,00%
% sul totale ISPRA	24,59%		24,92%		49,50%	

	UOMO		DONNA		TOTALE	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
età <30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	3	12,00%	8	32,00%	11	44,00%
età 41-50	7	28,00%	4	16,00%	11	44,00%
età 51-60	3	12,00%	0	0,00%	3	12,00%
età >60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTALE	13	52,00%	12	48,00%	25	100,00%
% sul totale ISPRA	1,07%		0,99%		2,06%	

Personale dei livelli I-III (tempo indeterminato e determinato) per genere e fascia di età



Dalla **distribuzione per genere del personale a tempo indeterminato nei Livelli I-III (tabella 1.3.e)** si rileva che il numero di uomini (298) e di donne (302) sostanzialmente si equivale.

Se si guarda al dato complessivo sull'età senza tenere conto del genere, si registra una maggiore concentrazione nella fascia di età 41-50 (42,01%). A seguire, in ordine decrescente, la fascia di età 51-60 (28%), la fascia >60 (16,16%). Solo il 13,83% del personale in esame ha una età tra 31 e 40 anni.

Nelle tre fasce d'età dai 41 anni in poi, risulta decrescente sia il numero degli uomini che delle donne.

Nelle fasce 31-40 e 41-50 le donne sono numericamente maggiori rispetto agli uomini, mentre nelle fasce 51-60 e >60 la situazione si inverte. Si evidenzia che nella fascia over 60 il rapporto è di circa 1 donna ogni 3 uomini in servizio.

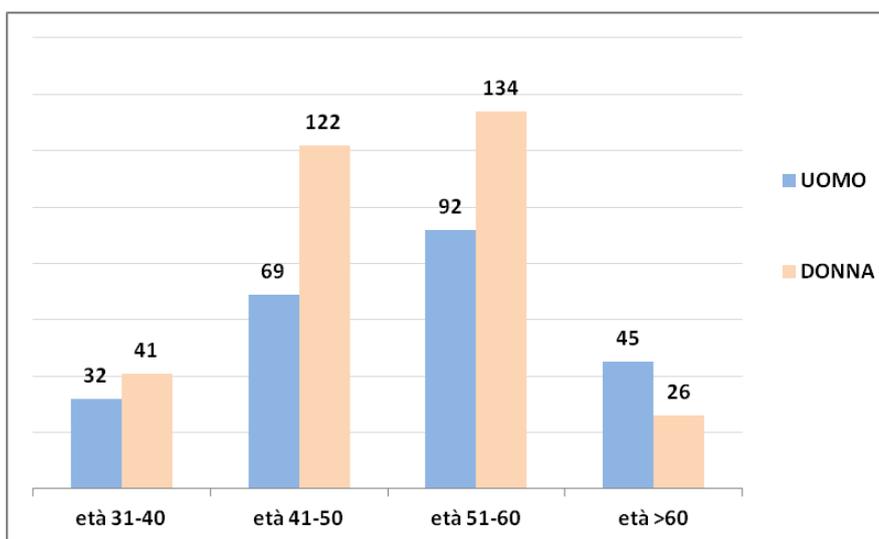
Il personale a tempo determinato nei Livelli I-III (tabella 1.3.f) si distribuisce equamente nei generi (13 uomini e 12 donne) con una maggiore concentrazione nelle fasce di età 31-40 e 41-50. La presenza maggiore di donne si registra nella fascia più giovane di età 31-40 (8 donne a fronte di 3 uomini).



	UOMO		DONNA		TOTALE	
	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
età <30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	29	5,23%	39	7,04%	68	12,27%
età 41-50	67	12,09%	122	22,02%	189	34,12%
età 51-60	92	16,61%	134	24,19%	226	40,79%
età >60	45	8,12%	26	4,69%	71	12,82%
TOTALE	233	42,06%	321	57,94%	554	100,00%
% sul totale ISPRA	19,22%		26,49%		45,71%	

	UOMO		DONNA		TOTALE	
	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
età <30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	3	43,00%	2	29,00%	5	72,00%
età 41-50	2	28,00%	0	0,00%	2	28,00%
età 51-60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età >60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTALE	5	71,00%	2	29,00%	7	100,00%
% sul totale ISPRA	0,41%		0,16%		0,58%	

Personale dei livelli IV-VIII (Tempo indeterminato e determinato) per genere e fascia di età



Complessivamente considerato, il personale donna inquadrato nei **livelli IV-VIII supera** di 85 unità il personale di sesso maschile.

Per il **personale a Tempo Indeterminato**, la fascia di età prevalente è quella 51-60 sia per gli uomini che per le donne (24,19% donne e 16,61% uomini), a seguire la fascia di età 41-50, mentre si rileva una prevalenza di donne nella fascia 31-40 (+ 10 unità) a fronte di una prevalenza di uomini nella fascia > 60 (+ 19 unità).

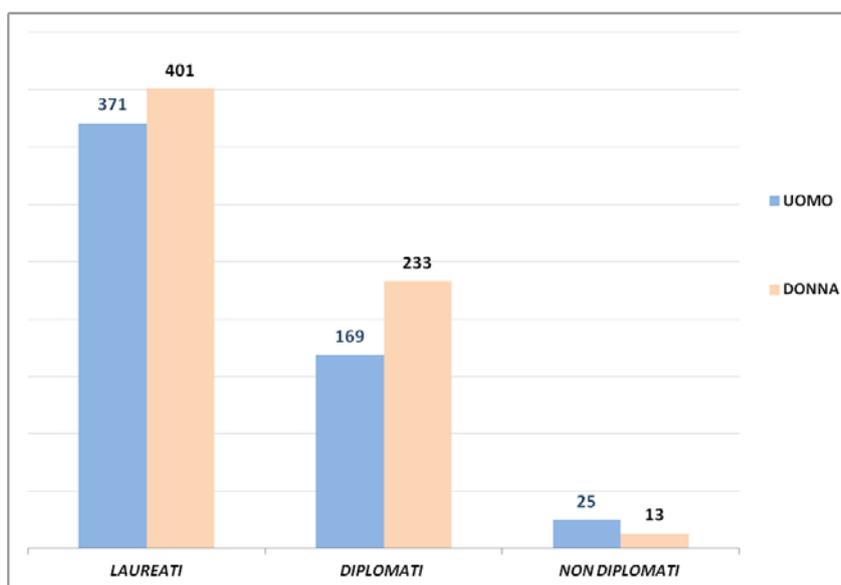
Il personale a Tempo Determinato con un totale di 7 unità, si concentra nella fascia di età 31-40 (3 uomini e 2 donne) e nella fascia 41-50 sono presenti 2 uomini.

1.4 Titolo di Studio

I dati rappresentano il possesso del titolo di studio necessario per l'accesso al livello ed al profilo professionale in cui ciascun dipendente è inquadrato ai sensi del vigente CCNL degli EPR per i livelli I –VIII e del Contratto della Dirigenza.

TABELLA 1.4.a - Personale suddiviso per titolo di studio e genere						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
LAUREATI	371	31%	401	33%	772	64%
DIPLOMATI	169	14%	233	19%	402	33%
NON DIPLOMATI	25	2%	13	1%	38	3%
TOTALE	565	47%	647	53%	1212	100%

Personale per titolo di studio e genere



Nel complesso la maggioranza del personale dell'Istituto risulta essere in possesso della laurea secondo il vecchio e nuovo ordinamento universitario (64%). Il personale diplomato si attesta al 33%, mentre il personale in possesso di un titolo di studio inferiore è pari al restante 3% .

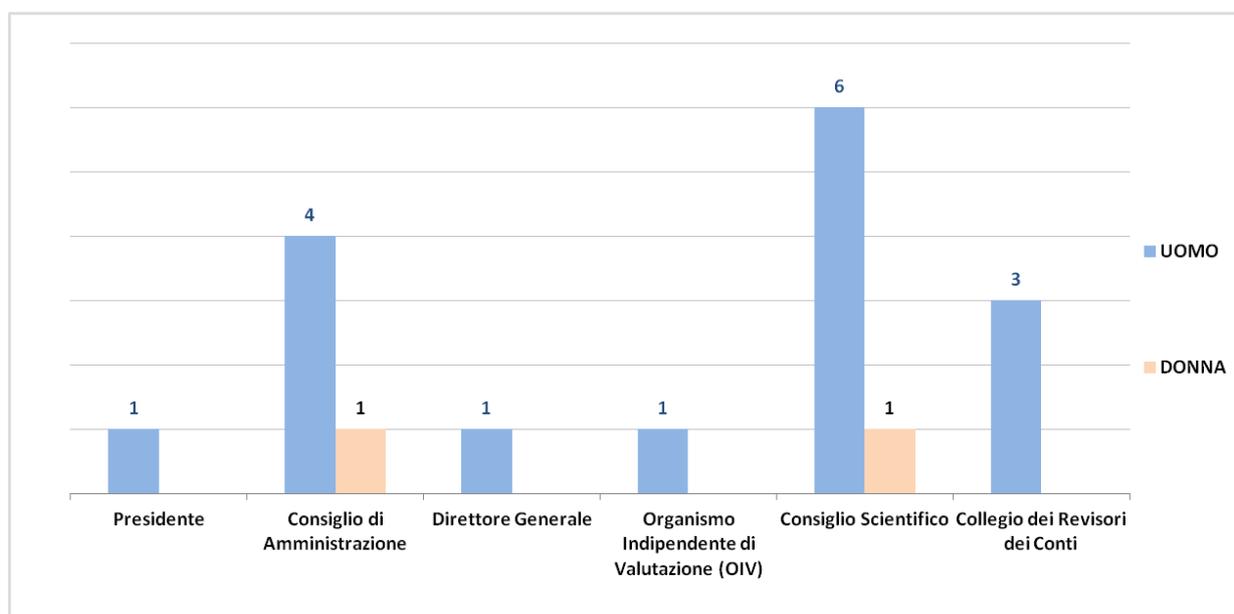
Con riguardo al genere, le donne laureate superano gli uomini (+30 unità), così come le dipendenti diplomate (+64 unità), mentre il personale di genere maschile non diplomato è il doppio delle donne non diplomate.



1.5 Posizioni di Responsabilità

TABELLA 1.5.a Organi Statutari						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
Presidente	1	5,56%	0	0,00%	1	5,56%
Consiglio di Amministrazione	4	22,22%	1	5,56%	5	27,78%
Direttore Generale	1	5,56%	0	0,00%	1	5,56%
Organismo Indipendente di Valutazione	1	5,56%	0	0,00%	1	5,56%
Consiglio Scientifico	6	33,33%	1	5,56%	7	38,89%
Collegio dei Revisori dei Conti	3	16,67%	0	0,00%	3	16,67%
TOTALE	16	88,89%	2	11,12%	18	100,00%

Composizione per genere degli Organi Statutari



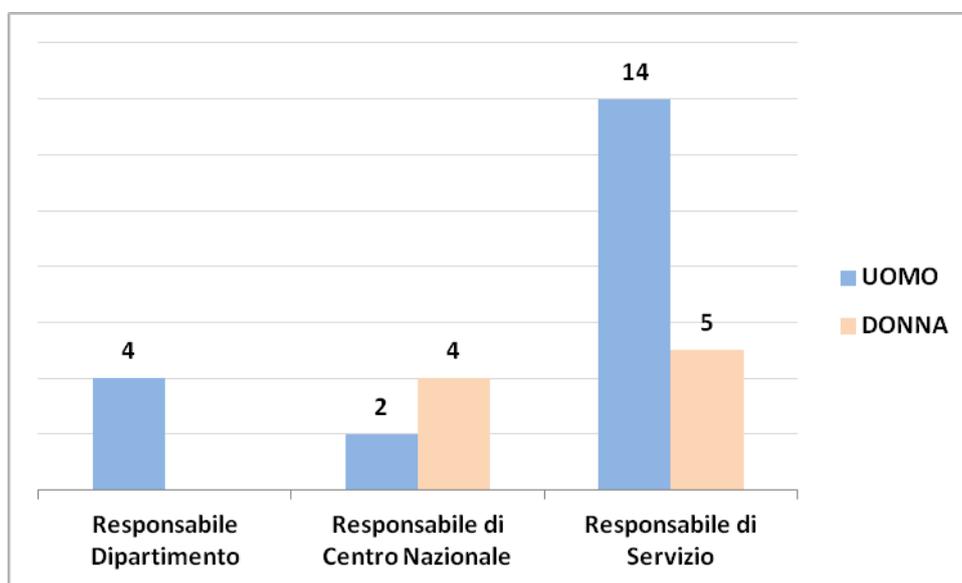
Nel complesso gli organi statutari, per complessive 18 posizioni assegnate, sono composti quasi esclusivamente da uomini con un rapporto di 16 uomini a 2 donne.



TABELLA 1.5.b - Posizioni di responsabilità dirigenziali⁴, ripartite per tipologia e genere

	UOMO		DONNA		TOTALE	
Responsabile Dipartimento ⁵	4	14%	0	0%	4	14%
Responsabile di Centro Nazionale	2	7%	4	14%	6	21%
Responsabile di Servizio	14	48%	5	17%	19	66%
Totale	20	69%	9	31%	29	100%

Posizioni di responsabilità dirigenziali per tipologia e genere



Escluso il Direttore Generale (incluso negli Organi Statutari di cui alla tabella 1.5.a), le posizioni di responsabilità di livello dirigenziale sono in totale n. 29: n.4 Responsabili di Dipartimento (dirigenti di I fascia), n.6 Responsabili di Centro Nazionale (dirigenti di II fascia) e n. 19 Responsabili di Servizio (dirigenti di II fascia).

Anche in questo caso il divario di genere a sfavore delle donne risulta evidente: le posizioni sono ricoperte per il 69% da uomini con 20 incarichi conferiti sui 29 attribuibili. Si rileva che gli incarichi di Responsabile di Centro Nazionale sono conferiti per la maggioranza a donne (4 su 6 attribuibili).

Con riguardo all'età, come già visto nelle tabelle 1.3.b e 1.3.c, le posizioni dirigenziali di I fascia così come gli incarichi dirigenziali di II fascia, sono ricoperti da personale con un'età superiore ai 50 anni. Sotto i 50 anni vi sono solamente 3 donne con un incarico dirigenziale non generale.

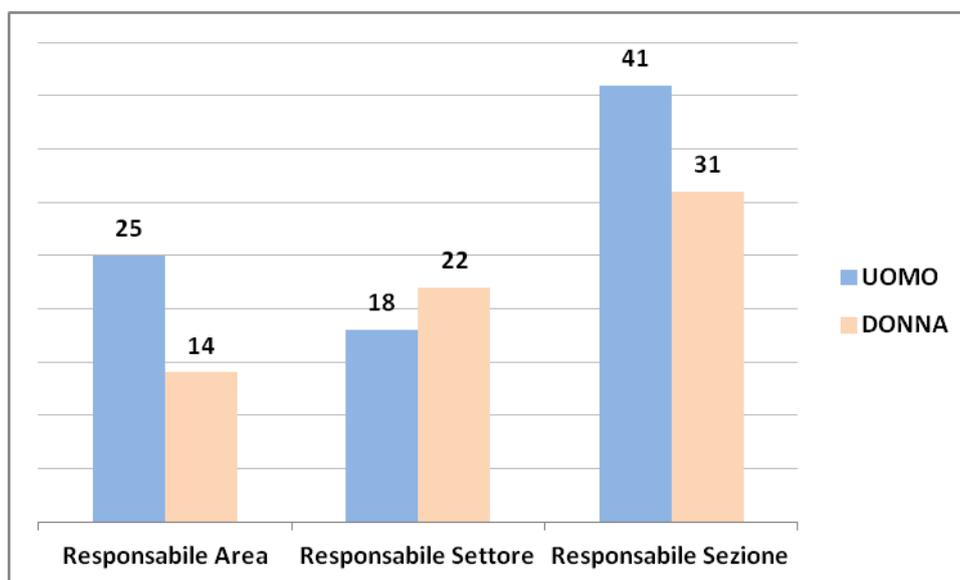
⁴Inclusi gli incarichi ricoperti *ad interim*.

⁵Incluso l'incarico di I fascia resosi vacante al 30 dicembre 2018.



	UOMO		DONNA		TOTALE	
Responsabile Area	25	17%	14	9%	39	26%
Responsabile Settore	18	12%	22	15%	40	26%
Responsabile Sezione	41	27%	31	21%	72	48%
Totale	84	56%	67	44%	151	100%

Posizioni di responsabilità non dirigenziali per tipologia e genere



Anche per gli incarichi di responsabilità di livello non dirigenziale, seppur in misura minore, si registra un divario di genere a favore degli uomini, titolari di 84 incarichi su 151 attribuibili, mentre alle donne ne sono stati attribuiti 67.

Nello specifico, si evidenzia un'inversione del divario di genere nel caso dei Settori dove le donne responsabili sono più degli uomini, 22 a fronte di 18.



Fascia di età	UOMO	DONNA	TOTALE
età <30	0	0	0
età 31-40	1	0	1
età 41-50	19	24	43
età 51-60	39	35	74
età >60	25	8	33
Totale	84	67	151

Livelli	UOMO	DONNA	TOTALE
I	10	1	11
II	28	21	49
III	28	23	51
IV	11	17	28
V	7	5	12
VI	0	0	0
VII	0	0	0
VIII	0	0	0
Totale	84	67	151

Passando ad analizzare la distribuzione per età dei/delle titolari di incarichi non dirigenziali, la concentrazione maggiore si registra nella fascia di età 51-60 anni, con un totale di 74 unità.

Con riguardo alla distribuzione per livelli, come previsto dal *Regolamento di organizzazione delle strutture di livello dirigenziale non generale e non dirigenziali dell'ISPRA* di cui alla Deliberazione n. 37/CA del 14.12.2015, gli incarichi di responsabile di Area e Sezione sono attribuibili solamente al personale appartenente ai livelli I-III, mentre gli incarichi di responsabile di Settore sono attribuibili al personale dei livelli IV-V.

Si rileva che nei livelli I-III sono stati attribuiti 66 incarichi ad uomini e 45 a donne, con una nettissima predominanza degli uomini nel I livello (10 uomini e 1 donna).

Risulta più bilanciata nel genere l'assegnazione degli incarichi nei restanti livelli IV-V (18 uomini e 22 donne).

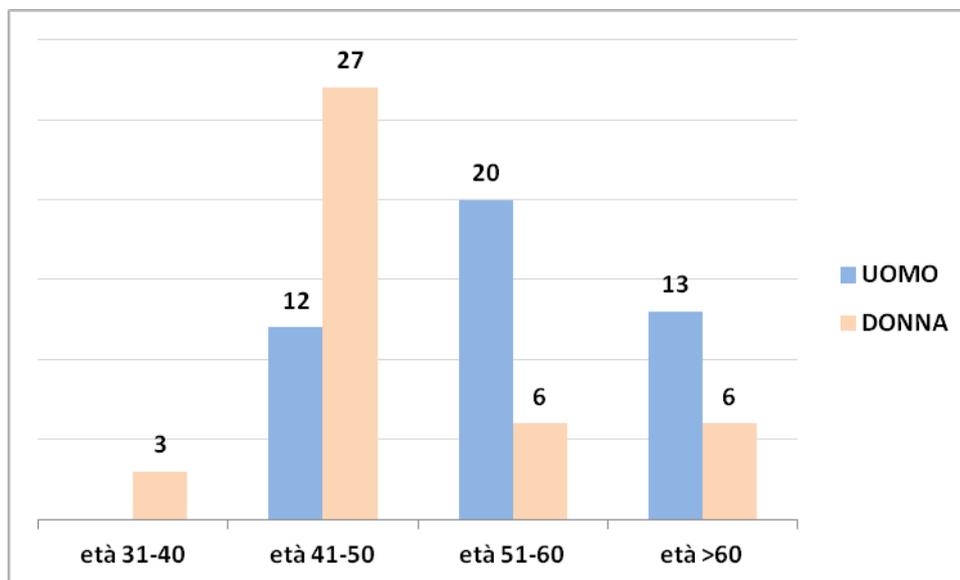


Sezione 2. CONCILIAZIONE VITA LAVORO

2.1 *Telelavoro*

TABELLA 2.1.a- Personale in telelavoro per genere e fascia di età dei livelli I-VIII ⁶						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
	età <30	0	0%	0	0%	0
età 31-40	0	0%	3	3%	3	3%
età 41-50	12	14%	27	31%	39	45%
età 51-60	20	23%	6	7%	26	30%
età >60	13	15%	6	7%	19	22%
TOTALE	45	52%	42	48%	87	100%
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale(1186 unità)	8,20%		6,59%		7,34%	

Personale in telelavoro per genere e fascia di età dei livelli I-VIII



Complessivamente il 7,34% del personale non dirigenziale risulta in telelavoro al 31 dicembre 2018, con una prevalenza degli uomini (8,20%) sulle donne (6,59 %).

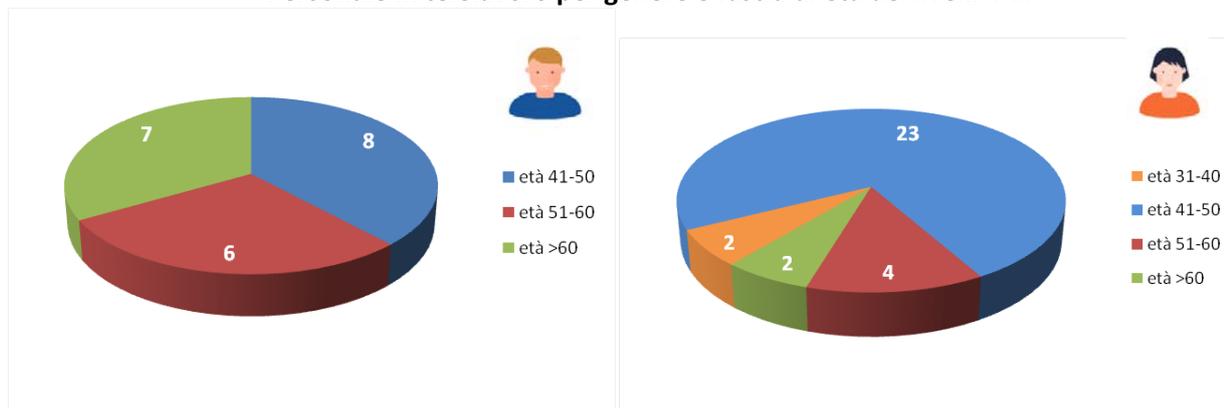
Tra i telelavoratori vi è una sostanziale parità nella distribuzione per genere (+3 uomini); si rileva una maggiore concentrazione di donne tra i 41 ed i 50 anni (27 unità), mentre la fascia di età più popolata dagli uomini in telelavoro è quella tra i 51 e 60 anni (20 unità).

⁶Inclusi i dipendenti che fruiscono “di diritto” del telelavoro in relazione al proprio stato accertato di disabilità grave (8 uomini e 3 donne)



TABELLA 2.1.b- Personale in telelavoro per genere e fascia di età dei livelli I-III						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
	età <30	0	0%	0	0%	0
età 31-40	0	0%	2	4%	2	4%
età 41-50	8	15%	23	44%	31	60%
età 51-60	6	12%	4	8%	10	19%
età >60	7	13%	2	4%	9	17%
TOTALE	21	40%	31	60%	52	100%
% sul personale liv.I-III	6,75%		9,87%		8,32%	

Personale in telelavoro per genere e fascia di età dei livelli I-III

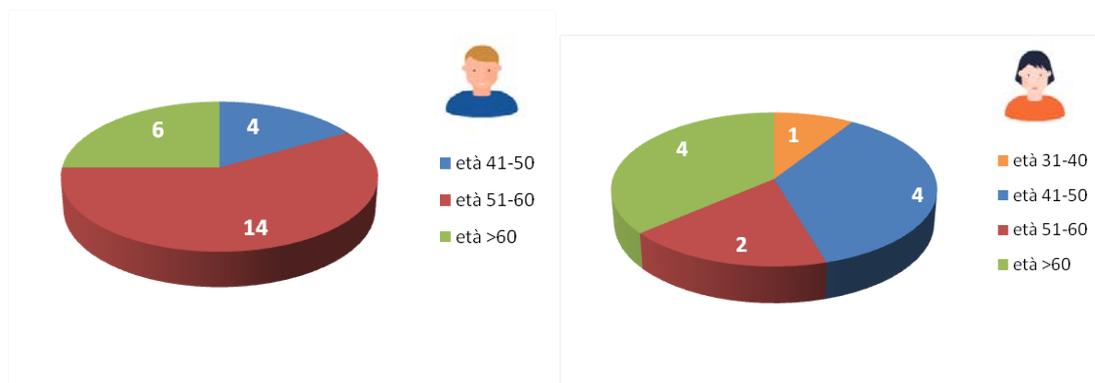


Passando ad analizzare la distribuzione del telelavoro per il personale dei livelli I-III si rileva un maggior ricorso al telelavoro nella fascia di età 41-50 (complessivamente il 60%) sia per gli uomini che per le donne, con una prevalenza delle donne (44%) sugli uomini (15%). A seguire le fasce di età 51-60 (dove si registra un maggior ricorso del telelavoro degli uomini rispetto alle donne) e over 60.



TABELLA 2.1.c - Personale in telelavoro per genere e fascia di età dei livelli IV-VIII						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
	età <30	0		0		0
età 31-40	0	0%	1	3%	1	3%
età 41-50	4	11%	4	11%	8	23%
età 51-60	14	40%	2	6%	16	46%
età >60	6	17%	4	11%	10	29%
TOTALE	24	69%	11	31%	35	100%
% sul personale liv. IV-VIII	10,08%		3,41%		6,24%	

Personale in telelavoro per genere e fascia di età dei livelli IV-VIII



Complessivamente il 6,24% del personale ISPRA appartenente ai livelli IV-VIII risulta in telelavoro al 31 dicembre 2018, con una prevalenza degli uomini (10,8%) sulle donne (3,41%). Per questi livelli il maggior ricorso al telelavoro si registra nella fascia di età 51-60 (46%), con una prevalenza degli uomini (40%) sulle donne (6%).

2.2 Smart Working

L'Amministrazione nel 2017 ha avviato un progetto sperimentale per lo *smart-working* che ha coinvolto quattro dipendenti dell'Istituto, una donna e tre uomini, inquadrati nei livelli IV-VIII, appartenenti ai profili di collaboratore tecnico, operatore tecnico e funzionario amministrativo ed incardinati presso il Servizio per gli affari giuridici ed il contenzioso (DG-GIU)/il Servizio informatico (AGP-INF)/ il Servizio per l'informazione, le statistiche ed il reporting sullo stato dell'ambiente (DG-STAT).

Per regolamentare e formalizzare il rapporto di lavoro agile che si andava ad instaurare l'Istituto ha adottato e sottoscritto, con ciascun/a dipendente, un "disciplinare-tipo individuale".

Il CUG, nel febbraio 2018, ha preso visione del "disciplinare-tipo" adottato dall'Amministrazione per la sperimentazione ed, in funzione del proprio ruolo propositivo, ha deciso di emanare un parere in merito all'applicazione, in tutto l'Istituto, del lavoro agile (cfr. Verbale CUG del 16 febbraio 2018 e nota del CUG prot.n. 1723 del 2 marzo 2018). Tale parere, trasmesso all'Amministrazione nel mese di settembre (cfr. nota del CUG prot.7557 del 26 settembre 2018), è stato formulato sulla base di una lettura ed analisi comparativa dei Regolamenti applicativi dello *smart working* in uso presso altre Amministrazioni Pubbliche, con lo scopo di far emergere le migliori soluzioni adottate in merito.

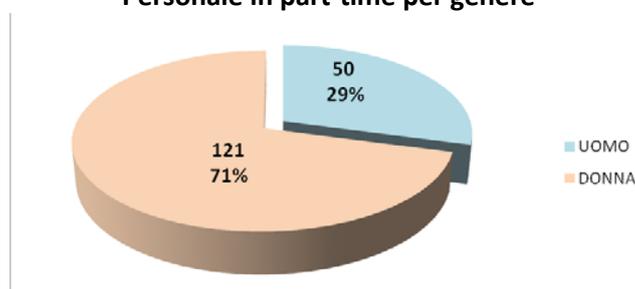
Con Disposizione del Direttore Generale n. 773 del 25 settembre 2018, ISPRA ha adottato i criteri generali per "*l'attivazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, dello svolgimento di prestazioni in modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato smart working*". Con Comunicato al personale n.74 dell'8 novembre 2018, è stata inoltrata al personale dell'Istituto la modulistica per la richiesta di attivazione dello *smart working*, consistente nei format "modulo di domanda" e "disciplinare-tipo".



2.3 Part-Time

	UOMO		DONNA		TOTALE	
Part-time uguale/inferiore al 50%	6	4%	4	2%	10	6%
Part-time superiore al 50%	44	26%	117	68%	161	94%
Totale	50	29%	121	71%	171	100%
Personale liv.I-VIII	549		637		1186	
% sul personale liv.I-VIII	9,11%		19,00%		14,42%	

Personale in part-time per genere



Su un totale di 1186 dipendenti nei livelli I-VIII, il 14,42% (171 unità) usufruisce dell'istituto del part-time e tra questi le donne rappresentano il 71% (121 unità), mentre il restante 29% sono uomini (50 unità). La maggioranza dei dipendenti usufruisce di un part-time superiore al 50% (complessivamente 117 donne e 44 uomini), 4 donne e 6 uomini usufruiscono, invece, di un part-time pari o inferiore al 50%.

	UOMO		DONNA		TOTALE	
Part-time uguale/inferiore al 50% a tempo indeterminato	0	0%	0	0%	0	0%
Part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	17	27%	41	66%	58	94%
Part-time uguale/inferiore al 50% con contratto a termine	1	2%	0	0%	1	2%
Part-time superiore al 50% con contratto a termine	3	5%	0	0%	3	5%
Totale	21	34%	41	66%	62	100%
Personale liv.I-III	311		314		625	
% sul personale liv.I-III	6,75%		13,06%		9,92%	

Il personale inquadrato nei livelli I-III, usufruisce per il 9,92% del part-time, con una netta maggioranza di donne (66%) che hanno optato, tutte, per una formula superiore al 50%. Anche tra gli uomini, la maggioranza ha scelto un part-time superiore al 50%. I dipendenti a tempo determinato in regime di part-time sono, invece, 4.



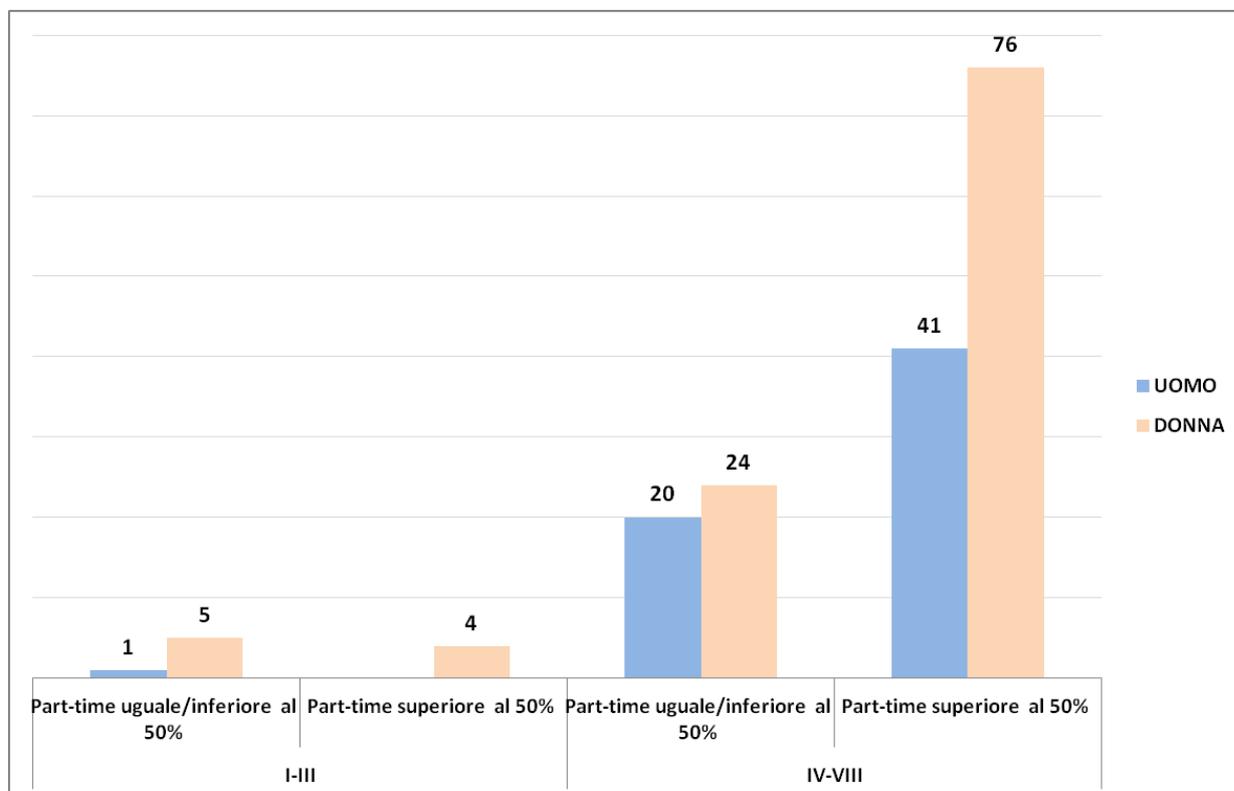
TABELLA 2.3.c- Personale in part-time per genere, percentuale utilizzo e tipologia contrattuale Livelli IV-VIII						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
Part-time uguale/inferiore al 50% a tempo indeterminato	4	4%	4	4%	8	8%
Part-time superiore al 50% a tempo indeterminato	23	21%	76	70%	99	91%
Part-time uguale/inferiore al 50% con contratto a termine	1	1%	0	0%	0	1%
Part-time superiore al 50% con contratto a termine	1	1%	0	0%	1	1%
Totale	29	27%	80	73%	109	100%
Personale liv. IV-VIII	238		323		561	
% sul personale liv. IV-VIII	12,18%		24,77%		19,43%	

Tra i livelli IV-VIII il personale che usufruisce del part-time è il 19,43%, sempre con una netta maggioranza di donne (80 donne e 29 uomini).

La maggioranza di questo personale usufruisce di un part-time superiore al 50% (100 unità).

Tra il personale a tempo determinato solo 2 unità sono in regime di part-time.

**Personale in part-time per genere, percentuale di utilizzo
Livelli I-III e IV-VIII**





2.4 Permessi/Congedi per disabilità (Legge 5 febbraio 1992 n. 104)

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età <30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	5	4,95%	31	30,69%	36	35,64%
età 41-50	34	33,66%	13	12,87%	47	46,53%
età 51-60	7	6,93%	8	7,92%	15	14,85%
età >60	2	1,98%	1	0,99%	3	2,97%
Totale	48	47,52%	53	52,48%	101	100,00%
Valore in % sul personale complessivo (1212 unità)	3,96%		4,37%		8,33%	

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età <30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	9	4,33%	28	13,46%	37	17,79%
età 41-50	29	13,94%	45	21,63%	74	35,58%
età 51 – 60	41	19,71%	51	24,52%	92	44,23%
età >60	3	1,44%	2	0,96%	5	2,40%
Totale	82	39,42%	126	60,58%	208	100,00%
Valore in % sul personale complessivo (1212 unità)	6,77%		10,40%		17,16%	

Riguardo alla fruizione dei permessi di cui alla legge 104/92 complessivamente il 25,49% del personale ISPRA ne fruisce.

La fruizione di tali permessi, sia per disabilità propria che per cura disabili, evidenzia un maggior ricorso dei dipendenti dei livelli IV-VIII (208 unità) rispetto ai dipendenti inquadrati nei livelli I-III (101 unità).

Da entrambe le tabelle si rileva che sono le donne a ricorrere maggiormente agli istituti della legge 104/92 con una percentuale pari al 52,48 % nei livelli I-III (uomini 47,52%) e 60,58 % nei livelli IV-VIII (uomini 39,42%).

2.5 Congedi Maternità/Paternità/Parentali

TABELLA 2.5.a - Ripartizione personale in congedo parentale per genere e fascia di età livelli I-III						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
età <30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	3	5,66%	15	28,30%	18	33,96%
età 41-50	12	22,64%	21	39,62%	33	62,26%
età 51 – 60	2	3,77%	0	0,00%	2	3,77%
età >60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale	17	32,08%	36	67,92%	53	100,00%
Valore in % sul personale complessivo (1212 unità)	1,40%		2,97%		4,37%	

TABELLA 2.5.b - Ripartizione personale in congedo parentale per genere e fascia di età livelli IV-VIII						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
età <30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	2	5,71%	13	37,14%	15	42,86%
età 41-50	4	11,43%	14	40,00%	18	51,43%
età 51 – 60	1	2,86%	1	2,86%	2	5,71%
età >60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale	7	20,00%	28	80,00%	35	100,00%
Valore in % sul personale complessivo (1212 unità)	0,58%		2,31%		2,89%	

Riguardo alla fruizione dei permessi per congedo parentale, complessivamente il 7,26% del personale ISPRA ne fruisce.

Nello specifico, ha usufruito di tale istituto il 4,37% dei dipendenti inquadrati nei livelli I-III di cui il 67,92 % donne ed il 32,08 % uomini.

Mentre il 2,89% del personale appartenente ai livelli IV-VIII ne ha usufruito con una preponderanza del genere femminile (80%) rispetto al genere maschile (20%).

2.6 Rimborsi Asilo Nido/Centri Estivi per figli dei dipendenti

Il personale che, al 31/12/2018, ha usufruito dei rimborsi delle rette per asilo nido ammonta a n.16 donne e n.3 uomini, mentre il rimborso per le rette dei centri estivi è stato percepito da n. 19 donne e n. 13 uomini.

Sezione 3. PARITA' E PARI OPPORTUNITA'

3.1 Commissioni di Concorso

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, al 1 comma lett. a) recita "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso". La disposizione di legge costituisce l'applicazione del sistema delle "quote rosa" e mira a far sì che nelle commissioni giudicatrici siano equamente rappresentati sia il genere femminile che maschile.

TIPO DI COMMISSIONE	Componenti			Presidente		
	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
Concorso TD (27 commissioni)	50	74	124	16	11	27
Selezione AdR (13 commissioni)	32	31	63	11	2	13
Selezione Borse di Studio (3 commissioni)	5	9	14	2	1	3
Selezione incarichi di collaborazione (7 commissioni)	21	0	21	7	0	7
Selezione mobilità volontaria (3 commissioni)	3	9	12	0	3	3
TOTALE	111	123	234	36	17	53

Dai dati emerge chela maggioranza dei componenti nelle Commissioni di concorso è donna (123 a fronte di 111 uomini), mentre la situazione differisce per quanto riguarda il ruolo di Presidente di Commissione dove si registra una preponderante presenza maschile (36 unità) a fronte di quella femminile (17 unità).

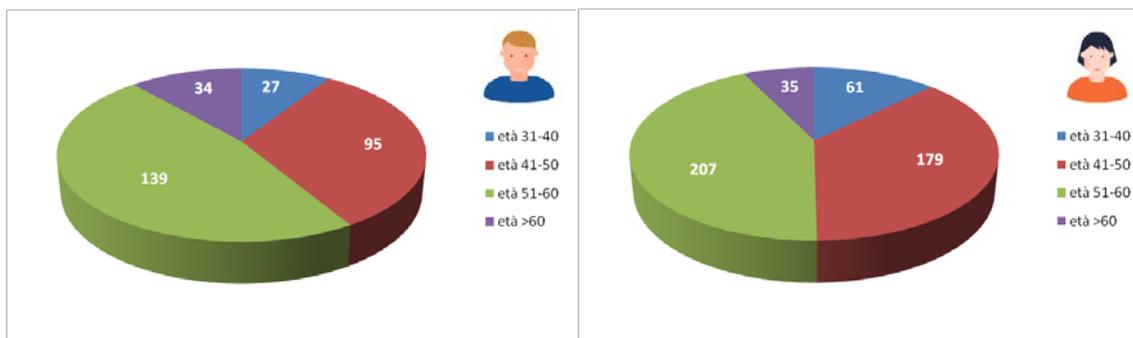
Si evidenzia, inoltre, che nel caso di Commissioni per l'attribuzione di incarichi di collaborazione non vi è alcuna presenza femminile, né tra i componenti di Commissione né come Presidente.

3.2 Formazione

Il citato art. 57 del D.Lgs. 165/2001, al 1 comma lett. c) recita "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare". La disposizione mira a determinare condizioni di parità nella formazione e aggiornamento del personale.

	UOMO	DONNA
età <30	0	0
età 31-40	27	61
età 41-50	95	179
età 51-60	139	207
età >60	34	35
TOTALE	295	482

Personale formato per genere e fascia di età



Nell'anno 2018 risulta erogata la formazione per un totale di n. 777 presenze in aula, con una netta maggioranza del genere femminile pari al 62% rispetto al 38% di uomini.

Se si considera la fascia di età, la maggiore concentrazione di partecipanti alla formazione si ha nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni.

	UOMO				DONNA			
	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	0	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	154	71	225	0	246	255	501
età 41-50	0	297	422	719	12	455	930	1397
età 51-60	56	609	350	1015	28	553	902	1483
età >60	14	140	133	287	0	126	148	274
TOTALE	70	1200	976	2246	40	1380	2235	3655

Il numero complessivo di ore di formazione erogata al personale dell'Istituto è pari a 5.901.

In termini di ore, hanno fruito della formazione più donne che uomini con 3.655 ore, a fronte di 2.246 ore per gli uomini.

Quanto alla relativa distribuzione per genere e livello professionale si nota, tra gli uomini, una concentrazione maggiore per i dipendenti dei livelli I-III con 1.200 ore, a fronte delle ore di formazione per i dipendenti livelli IV-VIII che conta 976 ore.

Per le dipendenti donne inquadrare nei livelli IV-VIII si contano 2.235 ore, più del doppio dei colleghi uomini negli stessi livelli. Per le dipendenti dei livelli I-III si registra una sostanziale parità nelle ore fruito rispetto ai colleghi uomini (1.380 a fronte di 1.200 ore).

Il numero di ore di formazione fruita dai dirigenti uomini ammonta a 70 ore a fronte di 40 ore fruito da dirigenti donne.



TABELLA 3.2.c – Formazione su tematiche CUG per genere e livelli					
Livelli	UOMO		DONNA		di cui componenti CUG
	n.	ore	n.	ore	n.
Dirigenti	0	0	0	0	0
Livelli I - VIII	0	0	6	100	6

Con riguardo alla formazione specifica sui temi di competenza del CUG si registra, in generale, un numero ridotto sia di dipendenti formati (6 unità), così come la totale assenza di uomini coinvolti in questa tipologia di formazione.

TABELLA 3.2.d – Eventi di sensibilizzazione su tematiche CUG			
EVENTO	UOMO	DONNA	TOTALE
“Consigliere di Fiducia e Sportello di Ascolto. Un Servizio per il benessere organizzativo dei dipendenti: stato e prospettive” - 4 luglio 2018	12	31	43
Incontro letterario nella “Giornata internazionale contro la violenza sulle donne” - 21 novembre 2018	17	72	89
TOTALE	29	103	132

Se si considerano le iniziative di sensibilizzazione del personale sui temi propri del CUG, come seminari, convegni, workshop organizzati dal Comitato nel corso dell'anno 2018, si registra ancora uno squilibrio di genere con 103 lavoratrici che hanno preso parte agli eventi a fronte di 29 uomini che hanno partecipato ai lavori.

3.3 Monitoraggio del Piano Triennale di Azioni Positive

Con Disposizione 1750/DG del 30.11.2016 l'Istituto ha adottato il Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2018 articolato in quattro macro-azioni “Conoscere” “Diffondere” “Conciliare” “Collaborare” per ciascuna delle quali sono stati definiti gli obiettivi e gli interventi associati, unitamente agli attori ed alla tempistica di realizzazione stimata. Di seguito la descrizione delle azioni previste per l'anno 2018 con lo stato di avanzamento della loro attuazione.

1) “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.” **Azioni previste per l'anno 2018:** aggiornamento della scheda individuale predisposta nel biennio 2016-2017 (Fonte: PTAP 2016-2018)

Rilevazione stato attuazione: come riportato nella relazione – Anno 2017- con avviso del 7 marzo 2016 l'Amministrazione ha invitato tutto il personale a compilare una scheda individuale riepilogativa delle competenze maturate e possedute, al fine di costituire una “anagrafe delle competenze del personale dell'Istituto” di cui tenere conto in occasione dell'assegnazione dello stesso presso le nuove strutture organizzative previste dal Regolamento di organizzazione. In una successiva informativa al personale del 31



ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



marzo 2016 è stato precisato l'utilizzo dell'anagrafe quale "utile strumento conoscitivo nell'ambito di una prospettiva realizzazione di fascicoli informatizzati che ogni dipendente sarà periodicamente chiamato ad aggiornare o integrare".

Ad oggi il CUG non dispone di informazioni sullo stato di avanzamento dei lavori relativi alla realizzazione dell'anagrafe delle competenze del personale dell'ISPRA.

2) "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." (Fonte: PTAP 2016-2018)

Rilevazione stato attuazione: il DPR 9 maggio 2016 n.105 ha abrogato il comma 5 dell'art. 14 del Decreto Legislativo 150/2009, che conferiva all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) il compito di predisporre il questionario di rilevazione del benessere organizzativo. A seguito dell'entrata in vigore del suddetto decreto, la rilevazione, incluse le modalità di somministrazione dell'indagine, è di competenza delle singole Amministrazioni.

In ISPRA non risulta una programmazione periodica delle indagini atte a rilevare la percezione del benessere lavorativo del personale.

Con riferimento a studi volti a conoscere lo stato di attuazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro ISPRA ha aderito, su iniziativa e per il tramite del CUG, al **progetto ENEA "Smart Working X Smart Cities"- Indagine nazionale sul telelavoro 2015-2018** e si rimanda, per dettagli, al paragrafo 6.2.1 della presente Relazione.

Con riferimento alle indagini conoscitive il CUG ha partecipato alla *Indagine della Commissione salute e sicurezza del Forum dei CUG della PA* per la descrizione della quale si rimanda al paragrafo 6.1.1.

3) "Elaborazioni statistiche. ISPRA realizzerà l'elaborazione e l'analisi di genere dei dati acquisiti. ISPRA definirà e popolerà i relativi indicatori." **Azioni previste per l'anno 2018:** aggiornamenti/approfondimenti ed elaborazione indicatori (Fonte: PTAP 2016-2018)

Rilevazione stato attuazione: la produzione della presente Relazione, con riferimento alle statistiche di genere, è stata effettuata elaborando i dati forniti dai diversi uffici dell'ISPRA, le cui fonti sono indicate nell'Indice delle Tabelle.

4) "Normativa. ISPRA raccoglierà e aggiornerà la normativa sulle politiche di genere e individuerà le misure idonee ad attuarla". **Azioni previste per l'anno 2018:** aggiornamento (Fonte: PTAP 2016-2018)

Rilevazione Stato attuazione: nella sezione del portale istituzionale dedicata al CUG è prevista una raccolta della normativa in corso di aggiornamento⁷. I documenti pubblicati nell'anno 2018 sono:

- Direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23/05/2007;
- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG del 04.03.2011;
- DPCM di Costituzione gruppo di lavoro e supporto dei CUG del 30.01.2018;
- Delibera Consiglio SNPA n. 44/2018 - Regolamento Rete CUG Ambiente del 20.11.2018;
- Disposizione n.772/DG del 25.09.2018 di nomina del CUG.

⁷ <http://www.isprambiente.gov.it/it/ispra/comitato-unico-di-garanzia/normativa>

5) "Formazione. L'ISPRA, d'intesa con il CUG, predispone 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". **Azioni 2018:** non definite (Fonte: PTAP 2016-2018)

Rilevazione stato attuazione:

Tra i compiti consultivi del CUG, la Direttiva del 4 marzo 2011 titolata "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)", prevede la formulazione di apposito parere sul piano di formazione del personale così come anche previsto dal Piano triennale. Tuttavia, allo stato attuale la predisposizione del piano di formazione è avvenuta senza il coinvolgimento del Comitato.

Per autonoma iniziativa del CUG risultano svolte le seguenti attività di formazione:

- partecipazione di n. 5 componenti del CUG (di cui 2 con funzioni di uditore) al corso di perfezionamento "Differenza di genere, pari opportunità e modelli educativi per una nuova cittadinanza". Il corso si è svolto dal mese di febbraio al mese di luglio 2018 presso l'Università degli Studi di ROMA TRE e ha previsto il rilascio di 12 Crediti Formativi Universitari;
- partecipazione di n. 1 componente del CUG al corso "Lo smart-working come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive - Corso generale" che si è tenuto il 4 e 5 giugno presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione;
- partecipazione delle componenti del CUG alle seguenti iniziative congressuali e seminariali del Forum PA 2018: convegno organizzato dal Forum dei CUG "Il Forum Nazionale dei CUG 4.0. Condividere la conoscenza è un bene immateriale prezioso. Un progetto per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e per il benessere organizzativo nella P.A."; convegno organizzato dalla Consigliera Nazionale di Parità "IL MERCATO DEL LAVORO E LE DONNE. Salute e sicurezza, lavoro e famiglia";

6) "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". (Fonte: PTAP 2016-2018)

Rilevazione stato attuazione: Il 4 luglio il CUG ha curato la realizzazione dell'evento "Consigliere di Fiducia e Sportello di ascolto. Un servizio per il benessere organizzativo dei dipendenti: stato e prospettive" presentando al personale un bilancio delle attività svolte dal CUG e dalle Consigliere di fiducia tramite lo Sportello di ascolto.

Il 21 novembre 2018 ha celebrato la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne proclamata per il 25 novembre dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite" con una mattinata di riflessione sul tema. L'evento, attraverso un dibattito accompagnato da un percorso di lettura partecipato del Comitato di lettura ISPRA 25 novembre, ha visto l'intervento della scrittrice Tea Ranno, di Fabrizio D'Alessandri - fondatore del Gruppo Leggo Letteratura Contemporanea-, di Laura Moschini - Università Roma Tre, GIO – Osservatorio Interuniversitario Studi di Genere e di Matteo Villanova, Università Roma Tre, OLTREEE – Osservatorio Laboratorio Tutela Rispetto Emozionale Età Evolutiva.

7) “Modello organizzativo. ISPRA inserirà misure volte alla realizzazione di un modello organizzativo in grado di:

- a) assicurare la trasparenza nelle procedure interne, facilitando l'accesso alle informazioni e alle procedure stesse mediante un sempre più intenso utilizzo del sistema IRIDE;
- b) 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);
- c) accrescere le possibilità di soddisfazione lavorativa del personale attraverso l'individuazione del/della consigliera di fiducia e la creazione di uno sportello di ascolto;
- d) 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;
- e) accrescere la motivazione e l'affezione all'Istituto delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso l'organizzazione dell'open day”

(Fonte: PTAP 2016-2018)

Rilevazione stato attuazione:

- a) azione in corso di perfezionamento continuo;
- b) non risultano al Comitato informazioni relative all'attuazione di cui al punto b);
- c) servizio di Sportello di ascolto e Consigliera di Fiducia attivati nell'anno 2017. Ad un anno dall'attivazione di detti servizi il CUG, in collaborazione con le Consigliere di Fiducia, ha presentato, in data 4 luglio 2018, un primo bilancio delle attività svolte e dell'esperienza maturata grazie alla sinergia tra ISPRA e INGV. All'evento, hanno partecipato i vertici dei due Istituti ed è stata una occasione per illustrare al personale il funzionamento dei servizi attivati;
- d) non risultano al Comitato informazioni relative all'attuazione di cui al punto d);
- e) nell'ambito del progetto di divulgazione scientifica “ScienzaInsieme” al quale ISPRA ha aderito insieme ad altri Enti di Ricerca e Università, il 28 settembre 2018 è stato organizzato l'evento “**Laboratori sotto le stelle**” aperto a dipendenti e famiglie con visite organizzate al Centro Nazionale per la Rete dei Laboratori di Castel Romano e trasporto in pullman dalla sede di Brancati. In data 20 dicembre 2018 è stato organizzato l'evento di celebrazione dei **10 anni di ISPRA**, destinato al personale e tenuto presso l'Hotel Colombo in Roma, presieduto dal Presidente e il Direttore Generale illustrando le attività e gli obiettivi raggiunti dall'Istituto nell'anno 2018.

8) “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”. (Fonte: PTAP 2016-2018)

Rilevazione stato attuazione: il 7 settembre 2018 è stato diffuso agli enti aderenti al Forum dei CUG il documento “Esperienze significative nell'erogazione dei servizi dei CUG negli E.P.R.”, realizzato sulla base di schede informative raccolte durante un seminario di confronto tra i CUG degli EPR tenutosi presso INAPP, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche il 30 ottobre 2017, al quale due delegate del CUG di ISPRA hanno partecipato. Si tratta di un quadro generale di buone pratiche messe in atto dai Comitati Unici di Garanzia negli enti di ricerca. Per le altre attività si rimanda alla Sezione ATTIVITA' 2018 – Paragrafo 6.2.1 Giornata di Confronto degli EPR aderenti al Forum Nazionale dei CUG – sede ENEA - 14.11.2018.

9) “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.” (Fonte: PTAP 2016-2018)



ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



Rilevazione stato attuazione: Il CUG ISPRA partecipa regolarmente e attivamente ai lavori della Rete CUG Ambiente. La Presidente del CUG ISPRA ricopre la carica di vicepresidente della Rete. Per il dettaglio delle attività si rimanda alla seconda parte “L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA” - ATTIVITA’ 2018 alla voce “Partecipazione a reti e network”.

Nel complesso, a fronte delle numerose e significative azioni previste dal Piano e rispetto a quelle portate a compimento si propone per la redazione del prossimo Piano Triennale di Azioni Positive⁸ la individuazione di obiettivi misurabili e monitorabili, costantemente e puntualmente, con indicatori definiti ed azioni positive fatte proprie dai vertici dell’Istituto, anche attraverso l’inserimento nel ciclo della *performance* e comunque associate agli obiettivi dei Responsabili di struttura.

Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1 *Benessere Organizzativo*

Il DPR 9 maggio 2016 n.105 ha abrogato il comma 5 dell’art. 14 del Decreto Legislativo 150/2009, che conferiva all’Organismo indipendente di valutazione (OIV) il compito di predisporre il questionario di rilevazione del benessere organizzativo. A seguito dell’entrata in vigore del suddetto decreto, la rilevazione, incluse le modalità di somministrazione dell’indagine, è di competenza delle singole amministrazioni. In ISPRA nel corso del 2018 non è stata attivata alcuna rilevazione atta a conoscere la percezione del benessere lavorativo del personale.

4.2 *Consigliere di Fiducia e Sportello di Ascolto*

I servizi di Sportello di ascolto e di Consigliera di Fiducia (CdF) sono stati attivati nell’anno 2017. Ad un anno dall’attivazione, le Consigliere di Fiducia hanno presentato una Relazione (allegato 1) che costituisce un primo **bilancio delle attività svolte da marzo 2017 a giugno 2018**. In questo lasso di tempo si sono rivolti allo sportello di ascolto n. 18 dipendenti, di cui 12 donne e 6 uomini. La maggior parte dei casi ha riguardato “presunte discriminazioni” operate nelle procedure di sviluppo della carriera lavorativa. Gli altri casi hanno riguardato “presunte molestie” (1 segnalazione), “presunte azioni discriminatorie” (6 segnalazioni) e presunte azioni di mobbing” (4 segnalazioni). Successivamente le CdF hanno presentato una seconda **Relazione delle attività svolte da luglio a dicembre 2018**(allegato 2). Nel periodo di riferimento si sono rivolti allo Sportello di ascolto 8 dipendenti, di cui 6 donne e 2 uomini. Le manifestazioni di disagio hanno riguardato, principalmente, la mancanza di valorizzazione professionale, comportamenti prevaricatori e discriminanti dei superiori gerarchici, scarso riconoscimento del lavoro di ricerca. L’attività di ascolto è stata prevalente e tutti i casi sono stati seguiti attraverso una *procedura informale*, così come richiesto dai/dalle segnalanti.

4.3 *Valutazione del Rischio da Stress Lavoro-Correlato*

Nell’anno di riferimento non si è proceduto ad alcuna valutazione.

⁸L’Art. 48 del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità” sancisce che, in caso di mancata adozione del Piano, si applica l’articolo 6, comma 6, del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ovvero è fatto divieto di “assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.”



ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



4.4 Performance

Nel Piano della Performance 2018-2020 dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (di cui all'art. 10 del D.Lgs n.150/2009) approvato con Delibera 2/P del 29 marzo 2018, nell'*ALLEGATO B - Tabella di riepilogo degli obiettivi operativi e individuali assegnati ai responsabili delle strutture di livello dirigenziale*, con il codice 01.STAT_B, è stato attribuito alla Presidente del CUG l'obiettivo "Realizzare le azioni previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive", per il monitoraggio del quale si rimanda al Paragrafo 3.3.

Agganciare l'attuazione delle azioni previste nel Piano Triennale di Azioni Positive alla *performance* individuale dei dirigenti è da ritenersi indispensabile ai fini del perseguimento degli obiettivi sottesi al Piano.

Tuttavia, poiché la tipologia di azioni/obiettivi definiti nei Piani di Azioni Positive rivestono un carattere di trasversalità coinvolgendo molteplici attori e funzioni organizzative, sarebbe opportuno prevederne l'attribuzione ai diversi soggetti effettivamente impegnati nell'attuazione, avendo cura di definire opportuni indicatori per il loro monitoraggio, anche con riferimento ai tempi di realizzazione.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

5. OPERATIVITA’ NEL 2018

Nel corso del 2018 il CUG è stato sciolto e ricostituito a seguito della necessità di rivederne la composizione per l’entrata in vigore del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 che ha determinato una modifica della rappresentatività delle OOSS.

Pertanto, il CUG precedentemente istituito con Disposizione n.1092/DG del 17.12.2015 ha esercitato la propria attività dal **1 gennaio al 25 settembre 2018**, mentre il CUG istituito con Disposizione n. 772/DG del 25.09.2018 ha esercitato la propria attività a partire dal **26 settembre 2018**.

Il CUG istituito con Disposizione n.1092/DG era composto da 6 componenti effettivi di parte pubblica, 6 componenti effettivi e 6 componenti supplenti di parte sindacale, una Presidente ed una Segretaria. Per i componenti di parte pubblica non sono stati nominati dei componenti supplenti: in caso di assenza del titolare era previsto il sistema delle deleghe tra i componenti di parte pubblica.

TABELLA 5.a – Composizione CUG 2015-2019	Componenti	
	UOMO	DONNA
Presidente	0	1
Componenti di parte pubblica (effettivi)	1	5
Componenti di parte sindacale (effettivi e supplenti)	2	10
TOTALE	3	16

Il CUG in carica, istituito con Disposizione n.772/DG, è composto da 5 componenti effettivi e 5 componenti supplenti di parte pubblica, 5 componenti effettivi e 5 componenti supplenti di parte sindacale, una Presidente ed una Segretaria.

Rispetto al precedente CUG i componenti sono diminuiti in numero poiché, a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL Comparto Scuola Istruzione e Ricerca 2016-2018 è stato scelto di sciogliere e ricostituire il Comitato con le OO. SS. rappresentative del nuovo Contratto, riducendo in egual misura anche la rappresentanza datoriale.

TABELLA 5.b – Composizione CUG 2018-2022	Componenti	
	UOMO	DONNA
Presidente	0	1
Componenti di parte pubblica (effettivi e supplenti)	1	9
Componenti di parte sindacale (effettivi e supplenti)	2	8
TOTALE	3	18

Dalle tabelle di composizione di entrambi i Comitati sopra riportate è evidente una netta preponderanza di partecipazione femminile: n. 16 componenti donne nel periodo 2015/2018 e n. 18 nel successivo periodo a fronte di n. 3 componenti maschili, in entrambi i periodi considerati. Dai dati emerge uno squilibrio di genere a sfavore del genere maschile.

Si rammenta che, prima il Collegato Lavoro, art. 21 della legge 183 del 2010⁹ e poi le Linee Guida del 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, contengono precise prescrizioni per le amministrazioni pubbliche che, seppur nella specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi, sono chiamate a costituire i Comitati Unici di Garanzia in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Si ipotizza che la minore partecipazione maschile al CUG possa probabilmente essere legata alla percezione che il Comitato tratti tematiche legate esclusivamente al genere femminile e quindi si rileva l'esigenza di fornire maggiori informazioni sul ruolo e sui compiti del Comitato.

6. ATTIVITA' 2018

6.1 Dal 1 gennaio al 25 settembre 2018¹⁰

Il Comitato, nel periodo di riferimento, si è riunito n. 8 volte con cadenza mensile ed è stato impegnato in attività ed ambiti di seguito descritti.

6.1.1 FUNZIONE PROPOSITIVA

Comunicazione e Promozione

8 marzo 2018 – Giornata Internazionale della Donna - Diffusione del numero monografico sul tema dell'impegno femminile per la tutela dell'ambiente della newsletter del SNPA "Ambiente Informa". Il numero racconta le esperienze delle lavoratrici che operano a diverso titolo all'interno di Ispra e delle Agenzie e raccoglie una serie di articoli su temi legati alla conciliazione vita-lavoro, al benessere organizzativo, al lavoro dei Comitati Unici di Garanzia del SNPA.

4 luglio 2018 – L'evento "Consigliere di Fiducia e Sportello di Ascolto - Un Servizio per il benessere organizzativo dei dipendenti: stato e prospettive" ha avuto il duplice obiettivo di presentare un bilancio ad un anno dall'istituzione dello "Sportello d'ascolto INGV-ISPRA" e di illustrare le principali attività svolte dal CUG negli anni 2016-2017 attraverso la presentazione della Relazione sulla situazione del personale dell'Istituto, curata dal CUG.

Partecipazione a reti e network

FORUM dei CUG della P.A.

Con riguardo alla partecipazione ai lavori del **Forum dei CUG della P.A.**, il CUG di ISPRA, rappresentato dalla Presidente e tramite i propri delegati nelle diverse Commissioni tematiche, ha partecipato alle riunioni operative e contribuito alla *Indagine della Commissione salute e sicurezza del Forum* compilando un questionario finalizzato a raccogliere, evidenziare e divulgare le azioni positive e le buone prassi di gestione in tema di salute e sicurezza attuate o progettate negli enti e nelle amministrazioni aderenti al Forum.

⁹ Art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 - prevedono la composizione paritetica dei Comitati assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi (pariteticità di genere che può essere raggiunta considerando anche i componenti supplenti e deve essere formato da un determinato numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli art 40 e 43 del d. lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione)

<http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/23233.pdf>

¹⁰ Fonte: Verbali riunioni CUG dal n. 1 al n.8 del 2018

RETE CUG AMBIENTE

In merito alla partecipazione ai lavori della **Rete CUG Ambiente**, nella riunione del 12 febbraio 2018 sono state rinnovate le cariche con la conferma della Presidenza all'ARPA Lombardia, la vicepresidenza all'ISPRA e ad ARPA Toscana. Le attività a cui il Comitato ISPRA ha partecipato nel corso dell'anno 2018 hanno riguardato:

- lo studio di fattibilità di una indagine sul Benessere Organizzativo a livello di SNPA;
- la revisione e successiva adozione del nuovo Regolamento della Rete CUG Ambiente approvato con Delibera del Consiglio SNPA n. 44 del 20 novembre 2018, alla luce dell'entrata in vigore della legge 132 e dell'istituzione del SNPA.

6.1.2 FUNZIONE CONSULTIVA

- ✓ **Sperimentazione dello *smart-working*.** Il CUG ha eseguito una *analisi comparativa* rispetto alle attuali applicazioni del lavoro agile in diverse amministrazioni, al fine di individuare una raccolta di buone pratiche da prendere come riferimento per l'avvio del lavoro agile in ISPRA.
- ✓ **Regolamento telelavoro.** È stato reso un parere a seguito della lettura comparata dei regolamenti che disciplinano le diverse modalità di telelavoro in alcuni enti (INAIL, ANPAL, Arpa Toscana, Arpa Piemonte, CNR, Università Roma Tre) resa in forma sintetica e tabellare, oltre ad un documento riassuntivo e propositivo.
- ✓ **Applicazione della pausa pranzo per il personale in regime di allattamento.** Il CUG, al fine di superare le criticità segnalate da alcune dipendenti che usufruivano dei "riposi giornalieri per allattamento" e per favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro, ha formulato una proposta di modifica alle modalità di applicazione della pausa pranzo al personale in regime di allattamento.

6.2 Dal 26 settembre al 31 dicembre 2018¹¹

Nel periodo di riferimento, il Comitato si è riunito n. 3 volte con cadenza mensile ed è stato impegnato nelle attività e negli ambiti di seguito descritti.

6.2.1 FUNZIONE PROPOSITIVA

Comunicazione e Promozione

Da Settembre 2018- il CUG attualmente insediato, attraverso il GdL Comunicazione, ha dato avvio all'aggiornamento della struttura e dei contenuti della pagina web ISPRA dedicata al CUG al fine di migliorare la visibilità e la comunicazione esterna.

21 novembre 2018- per celebrare la "*Giornata internazionale contro la violenza sulle donne*", il CUG ha organizzato nella sede di Roma un incontro letterario istituendo, per l'occasione, un Comitato di lettura diventato permanente., composto da dipendenti che si sono alternati nell'interpretazione di ampi stralci del romanzo corale e al femminile "*Sentimi*", della scrittrice Tea Ranno. L'evento è stato accompagnato dal suggestivo contributo musicale ed artistico di dipendenti ISPRA, creando altresì l'occasione per valorizzare le competenze trasversali degli stessi. Dell'evento è stata data notizia anche nell'ambito del SNPA con l'articolo visionabile al seguente link:

<https://www.snambiente.it/2018/11/28/incontro-letterario-in-ispra-per-celebrare-la-giornata-contro-la-violenza-sulle-donne/>

¹¹Fonte: Verbali riunioni CUG dal n. 1 al n. 3 del 2018



ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



Novembre 2018 - il CUG in qualità di aderente al Forum Nazionale dei CUG, ha contribuito alla ricerca promossa dall'ENEA e dalla Agenzia Internazionale dell'Energia (IEA) denominata "*Technology Collaboration Programme on Clean Energy Education & Empowerment (C3E TCP)*", finalizzata alla raccolta dei dati di genere sulla presenza di donne nell'ambito della *clean energy* e sullo sviluppo delle carriere in ambito scientifico.

13 dicembre 2018 - il CUG ha aderito all'esperienza pilota "Prima giornata di Lavoro Agile di Roma" coordinata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità, svoltasi con le seguenti modalità: messa a disposizione di due postazioni informatiche per due dipendenti di altre Amministrazioni partecipanti all'iniziativa, che hanno scelto la sede ISPRA per la giornata; allestimento di un "punto informativo" sulla modalità del lavoro agile con materiale fornito dal Dipartimento Pari Opportunità per sensibilizzare ed informare sulle possibilità che questa forma flessibile di lavoro offre, tra cui un modello di lavoro orientato al risultato oltre che un generale miglioramento della qualità della vita del "lavoratore agile".

Partecipazione a reti e network

FORUM dei CUG della P.A.

Tramite il proprio rappresentante nella Commissione Comunicazione, il CUG ha contribuito alla progettazione e realizzazione di una **newsletter** bimestrale del Forum composta dai seguenti box tematici: presentazione del Forum dei CUG - organizzazione del Forum – convegni ed eventi di interesse su tematiche dei CUG - giornate da ricordare – news provenienti da Macroaree e Gruppi di Lavoro. E' in programmazione l'inserimento sul profilo *facebook* del Forum dei CUG e nella *newsletter* di una sezione "Libri, eventi culturali, cinema, teatro". Il CUG, sempre nell'ambito della Commissione Comunicazione, ha inoltre contribuito a curare l'elaborazione di "tabelle standard" per la raccolta di dati utili alla redazione della Relazione annuale sulla situazione del personale, con l'obiettivo di giungere a dati confrontabili tra le diverse amministrazioni, per far emergere criticità, problematiche e buone pratiche.

Confronto degli EPR aderenti al Forum Nazionale dei CUG – sede ENEA - 14/11/2018

Tramite un proprio rappresentante, il CUG ha partecipato alla giornata dedicata al confronto degli EPR aderenti al Forum Nazionale dei CUG dedicata alle esperienze di ciascuna Amministrazione sul tema del telelavoro e lavoro agile. I rappresentanti dei diversi enti, tra cui ENEA/ISTAT/INAPP ex ISFOL/CNR/INGV/INFN ed ISPRA, si sono confrontati sull'applicazione di sistemi di lavoro a distanza negli enti di appartenenza, in particolare sul Telelavoro e sullo Smart Working. Si è discusso, inoltre, sulla possibilità di applicazione del Co-Working nelle PA e si è data informativa della prima Giornata di Lavoro Agile del 13 dicembre 2018, promossa nell'ambito del "Progetto Lavoro Agile per il futuro della PA" coordinata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, a cui ISPRA ha aderito.

Adesione al progetto ENEA "Smart Working X Smart Cities"- Indagine nazionale sul telelavoro 2015-2018

Durante la giornata di confronto tra gli EPR aderenti al FORUM Nazionale dei CUG (14.11.2018 presso l'ENEA) è stato presentato il progetto ENEA "[Smart Working X Smart Cities](#)" relativo all'indagine nazionale sul telelavoro 2015-2018. ISPRA, su proposta e tramite il CUG, ha aderito al progetto che ha la finalità di analizzare le modalità agili di organizzazione del lavoro come leva di sostenibilità urbana, rilevando gli effetti di decarbonizzazione in ambito urbano, attraverso il risultato di un'indagine effettuata con un questionario predisposto su una piattaforma WEB ENEA rivolta ai dipendenti che sono stati in telelavoro o in lavoro agile nel periodo dal 2015 al 2018, completata da interviste ai Direttori del Personale delle amministrazioni aderenti. In ISPRA, i dipendenti che nel periodo considerato sono stati in telelavoro, saranno invitati a partecipare all'indagine che si chiuderà a febbraio 2019; le informazioni raccolte in forma aggregata consentiranno al CUG di analizzare l'esperienza del telelavoro in ISPRA, al fine di formulare eventuali proposte.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

7. ANALISI COMPLESSIVA DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ALLA LUCE DEI DATI RACCOLTI

Nel 2018 il personale ISPRA conta 1212 unità e risulta composto per il 52% da dipendenti con livello professionale I-III, per il 46% da livelli IV-VIII mentre i dirigenti ricoprono una quota del 2%.

Mettendo in relazione il **dato anagrafico, il genere e la distribuzione nei livelli professionali**, emerge che il personale dirigenziale è prevalentemente di genere maschile con un'età superiore ai 50 anni; che il personale dei livelli I-III si distribuisce equamente tra uomini e donne, con una concentrazione nella fascia di età 41-50; che nei livelli IV-VIII vi sono più donne (+85 unità) che uomini e una concentrazione nella fascia di età 51-60.

Rispetto all'anno 2017, si registrano diverse variazioni nell'anzianità anagrafica: come nell'anno 2017, non è presente in Istituto personale sotto i 30 anni; vi sono 34 unità in più nella fascia di età più giovane 31-40 presumibilmente corrispondenti a nuovi ingressi di personale; vi è una riduzione di 41 unità nella fascia 41-50 e di 30 unità nella fascia 51-60; mentre +32 unità si registrano nella fascia >60.

Per quanto riguarda le **tipologie contrattuali**, rispetto all'anno 2017, il personale dirigenziale è rimasto sostanzialmente invariato se si esclude la cessazione dell'unica dirigente di I fascia responsabile del Dipartimento Monitoraggio e Tutela Ambiente e Conservazione Biodiversità. Si registra una cospicua variazione nei contratti a tempo determinato che si riducono a 32 a seguito dell'attuazione del DLgs 75/2017 (legge Madia) che ha permesso l'assunzione, con contratto a Tempo Indeterminato, di n. 48 dipendenti a Tempo Determinato, a decorrere dal 1.12.2018.

Dall'analisi di genere emerge che, nonostante il personale risulti composto in misura quasi paritaria da uomini e donne (565 uomini e 647 donne), nelle **posizioni di responsabilità** tale equilibrio viene a mancare. In tutte le tipologie di incarichi conferiti vi è una prevalenza del genere maschile, che va dall'88,89% degli incarichi negli organi statuari (16 incarichi conferiti a uomini su 18 disponibili), al 69% degli incarichi di responsabilità dirigenziale (20 incarichi su 29), per arrivare fino al 55,63% delle posizioni di responsabilità non dirigenziali (84 incarichi su 151).

Appare quindi evidente che, come già emerso dall'analisi dei dati di cui alla Relazione del personale - Anno 2017 - è opportuno, ma anche necessario, **individuare idonee misure di valorizzazione professionale e promozione delle pari opportunità, oltre che strumenti di incentivazione per le lavoratrici dell'Istituto** ai fini della progressione di carriera.

Con riguardo agli **strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, il **telelavoro** risulta una modalità alla quale ricorre il 7,34% del personale, uomini e donne quasi in pari misura, particolarmente adottata dalle dipendenti dai 41 ai 50 anni dei livelli I-III e dai dipendenti uomini dai 51 ai 60 anni dei livelli IV-VIII. Al **part-time** ricorre il 14,42% del personale di ISPRA e le donne ne rappresentano il 71%; la percentuale di part-time prescelta è quella superiore al 50%. Tra i benefici sociali e assistenziali a sostegno degli oneri di cura vi sono i rimborsi delle rette degli **asili nido**, di cui hanno usufruito nell'anno di riferimento 16 donne e 3 uomini e delle rette dei **centri estivi**, rimborsate a 19 donne e 13 uomini.



ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



Considerato che il 53% del personale è composto da donne (statisticamente maggiormente gravate da compiti di assistenza e di cura¹²) e tenuto conto del maggior ricorso agli istituti di conciliazione da parte delle lavoratrici dell'Istituto rispetto ai loro colleghi uomini, sarebbe opportuno potenziare gli istituti già attivi per rispondere a bisogni di conciliazione e compiti di cura, anche promuovendone l'utilizzo da parte del genere maschile e, al contempo, sperimentare e adottare o implementare ulteriori modalità lavorative flessibili (forme diversificate di telelavoro, *smart-working* e *co-working*).

In materia di **formazione professionale**, i/le dipendenti formati/e dall'Istituto sono in calo rispetto all'anno precedente, passando da 860 a 777 unità, mentre perdura lo squilibrio di genere - a favore delle donne nella partecipazione alla formazione - già rilevato nell'anno 2017 che però si riduce nel 2018, passando da un *gap* di 40 punti percentuali a un divario di 24 punti. Da evidenziare il dato sulla mancata partecipazione degli uomini alla formazione sui temi di competenza del CUG, che emerge non solamente dai dati sulla fruizione di percorsi formativi specificatamente dedicati, ma anche dalla ridotta adesione maschile ad eventi, convegni e seminari organizzati direttamente dal CUG in tema di parità di genere, benessere organizzativo, sensibilizzazione su violenze e discriminazioni di genere.

Giova ricordare che tra i compiti consultivi del CUG, la Direttiva del 4 marzo 2011 intitolata "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)", prevede la formulazione di apposito parere sul piano di formazione del personale. Pertanto il Comitato, potendo contribuire fattivamente alla ricognizione del fabbisogno formativo del personale con riferimento ai temi di propria competenza, auspica per il futuro un coinvolgimento in tutte le fasi di progettazione nonché attuazione del piano.

Con riguardo alle azioni ed agli strumenti messi in atto dall'Istituto per migliorare il **benessere del personale**, quali l'ultima indagine sul benessere organizzativo del 2016 condotta dall'OIV, della quale non risultano essere stati diffusi i risultati o l'ultima valutazione del rischio da stress lavoro-correlato risalente al 2013, emerge che gli interventi dovrebbero essere condotti con sistematicità, i risultati dovrebbero essere comunicati al personale, così come le eventuali azioni di miglioramento individuate ed attuate.

Risulta necessario disporre di dati e informazioni utili sul benessere delle persone, rilevati con frequenza e periodicità definite, sulle cui basi si possano individuare nuove politiche di sviluppo e di intervento e realizzare dei piani di miglioramento così come previsto dalla Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni del 24/03/2004, che reca *"tutte le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni"*. Le amministrazioni sono invitate *"a valutare e migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e realizzando opportune misure di miglioramento"*.

Con riferimento al servizio di Sportello di ascolto gestito da due Consigliere di Fiducia che, a 22 mesi dall'attivazione, ha registrato una affluenza pari a circa il 2% del personale (26 dipendenti) il CUG propone di adottare delle misure atte ad aumentare, nel personale, la conoscenza del ruolo e delle funzioni delle Consigliere di Fiducia sia in quanto tali che come Sportello di ascolto, oltre che ad implementare lo scambio ed il confronto tra Consigliere e Comitato ai fini dell'individuazione di azioni di miglioramento del benessere del personale.

¹² Indagine ISTAT multiscopo sulle famiglie: uso del tempo <https://www.istat.it/it/archivio/216733>



ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



8. ANALISI QUALITATIVA DEL RAPPORTO TRA IL COMITATO E I VERTICI DELL'AMMINISTRAZIONE

Con riguardo alla **raccolta dei dati** utili alla elaborazione della presente Relazione, si riafferma quanto già evidenziato per l'anno 2017 rispetto alla necessità di disporre di informazioni e dati accessibili e aggiornati, in modo da rispettare i tempi previsti per l'adozione del documento, essenziali per delineare un quadro conoscitivo della struttura organizzativa, per individuare eventuali criticità e progettare misure e azioni positive per il perseguimento del benessere individuale e collettivo dei dipendenti.

Tra le varie funzioni attribuite al Comitato, quelle consultive, sono state espletate quasi esclusivamente su iniziativa del CUG che è ancora poco coinvolto nella formulazione di pareri sui temi previsti nella citata Direttiva del 4 marzo 2011: progetti di riorganizzazione dell'amministrazione; piani di formazione del personale; orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione; criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi di competenza del CUG.

Pur rilevando che la Presidente del CUG partecipa alle riunioni del Consiglio di Direzione dell'Istituto, si rileva la necessità che il Comitato sia sistematicamente coinvolto, anche tramite la convocazione in tavoli tecnici, dai vertici dell'Amministrazione per concordare azioni comuni e collaborare fattivamente per quanto di competenza, così come è necessario rafforzare un confronto puntuale, sistematico e costruttivo con tutti i soggetti competenti nel dare *"attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing"* (cfr. art. 3.3 Direttiva PCM del 4/3/2011), ovvero le Consigliere di Fiducia, l'Organismo Indipendente di Valutazione e la Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, il Servizio per la gestione dei processi, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, il Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale, il Servizio gestione economica del personale e la Sezione Performance.

Comitato Unico di Garanzia ISPRA

<http://www.isprambiente.gov.it/it/ispra/comitato-unico-di-garanzia> cug@isprambiente.it

*La Relazione sulla situazione del personale – Anno 2018 è stata elaborata dal Comitato Unico di Garanzia con il supporto tecnico della Dott.ssa Alessandra Attanasio
Per la raccolta e validazione dei dati si ringraziano gli Uffici del Dipartimento del Personale e Affari Generali, dell'Area per la comunicazione istituzionale, divulgazione ambientale, eventi e relazioni con il pubblico e della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance*