



ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2017



INDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. RIFERIMENTO NORMATIVO | 2 |
| 2. FINALITA' | 2 |
| 3. STRUTTURA DELLA RELAZIONE | 2 |
| 4. PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI | 3 |
| 4.1 SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE | 3 |
| 4.2 SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO..... | 14 |
| 4.3 SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA' | 16 |
| 4.4 SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE..... | 21 |
| 4.5 SEZIONE 5. PERFORMANCE | 24 |
| 5. SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA..... | 25 |
| 5.1 OPERATIVITA' NEL BIENNIO 2016-2017..... | 25 |
| 5.2 ATTIVITA' DEL BIENNIO 2016-2017..... | 25 |
| 6. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO | 29 |
| 6.1 ANALISI COMPLESSIVA DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ALLA LUCE DEI DATI RACCOLTI | 29 |
| 6.2 ANALISI QUALITATIVA DEL RAPPORTO TRA IL COMITATO E I VERTICI DELL'AMMINISTRAZIONE | 29 |

1. RIFERIMENTO NORMATIVO

La relazione sulla situazione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia 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 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.

2. FINALITA'

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per individuare eventuali criticità al fine di definire azioni e misure di miglioramento.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla organizzazione di appartenenza per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di propria competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

3. STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La struttura della presente relazione risponde ad uno standard utilizzato da tutti i CUG aderenti al Forum Nazionale dei CUG della Pubblica Amministrazione a cui il Comitato di ISPRA partecipa fin dalla sua costituzione nell'anno 2015.

Disporre di un format condiviso persegue l'obiettivo di giungere a una confrontabilità dei dati raccolti dai diversi Comitati aderenti al Forum, al fine di far emergere criticità e problematiche comuni ma anche buone pratiche sulle tematiche di competenza.

Lo schema è organizzato in sezioni tematiche, al fine di fornire uno standard minimo di comparabilità: la struttura in sezioni consente agevolmente sia la confrontabilità dei dati che la valorizzazione delle peculiarità di tutti i CUG aderenti al Forum, data la possibilità di personalizzarne la compilazione, fatto salvo il rispetto delle sezioni.

La prima parte della relazione è dedicata all'**analisi dei dati sul personale** raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere, sulla fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.;
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni del rischio da stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere;
- dati desunti dalla relazione annuale sulla performance;
- dati raccolti dalle Consigliere di Fiducia nell'esercizio del servizio di sportello di ascolto.

Nella seconda parte della relazione trova spazio una **analisi qualitativa relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'organizzazione** nonché una **sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato** nell'anno di riferimento.

4. PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

4.1 SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

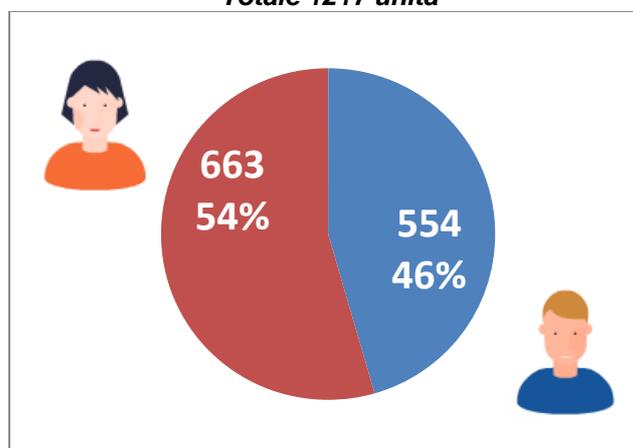
a) Composizione del personale ¹

Il grafico che segue mostra una **distribuzione per genere** del personale dell'Istituto (incluso il personale a tempo indeterminato, determinato e il personale dirigente) che al 31 dicembre 2017 risulta composto per il **54% da donne e per il 46% da uomini per un totale di 1217 unità**.

Composizione del personale per genere

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

Totale 1217 unità

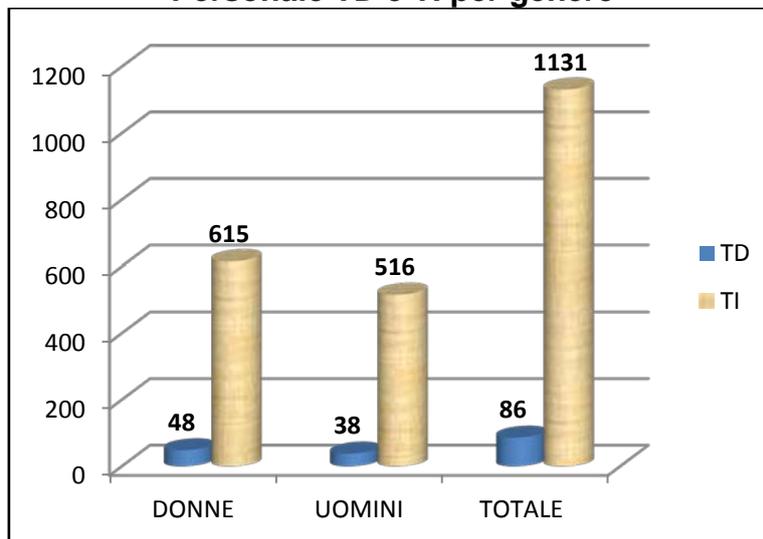


¹ Fonte: elaborazione CUG su dati forniti e validati dal Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale



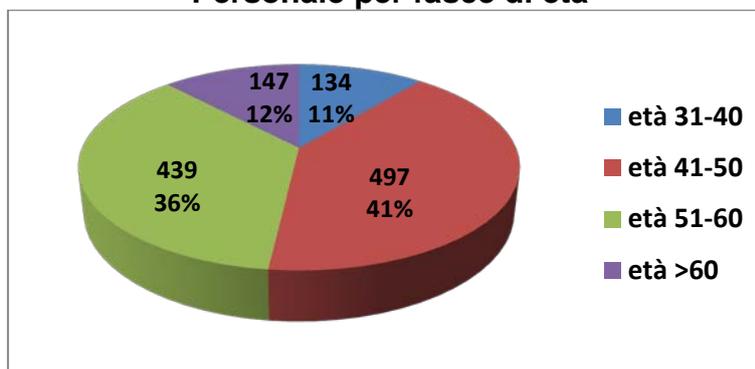
Per quanto riguarda la **tipologia contrattuale**, il personale a tempo indeterminato ammonta a 1131 unità a fronte di 86 dipendenti a tempo determinato corrispondenti al **7,6% circa del personale**. Il grafico seguente ne riporta la distribuzione per genere.

Personale TD e TI per genere



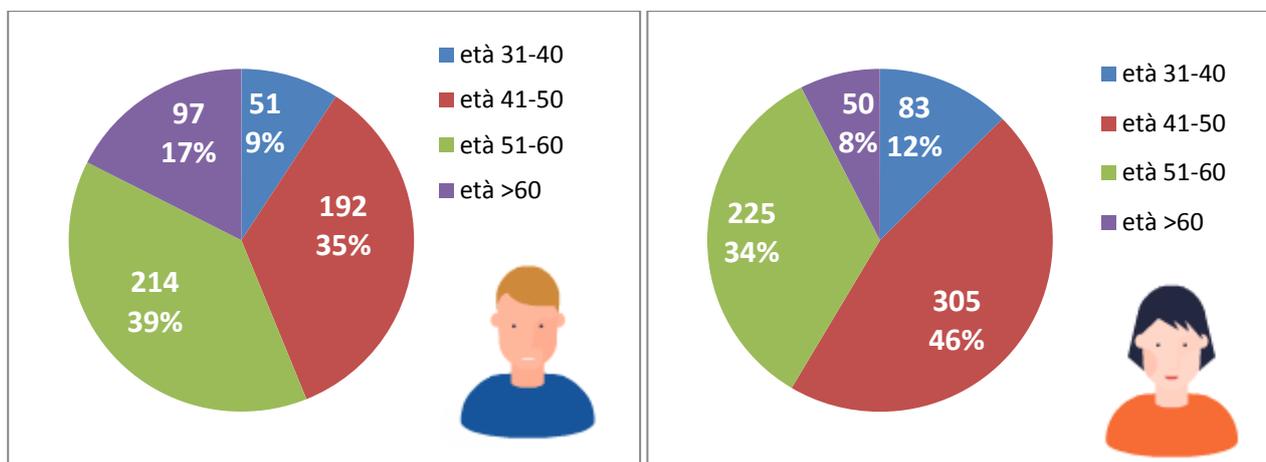
Per quanto riguarda l'**età anagrafica**, il **41% del personale dell'Istituto è ricompreso nella fascia di età 41-50**, il 36% nella fascia 51-60. La restante parte si divide quasi equamente nelle fasce 31-40 e over 60. L'età media è di circa 50 anni.

Personale per fasce di età





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



Il personale dirigenziale (Area VII)² corrisponde ad un totale, I e II fascia, di 27 unità (pari al 2% circa del personale ISPRA). Con riferimento alla qualifica di I fascia, si contano **5 unità** così distribuite in relazione al genere:



Il personale con qualifica di **II fascia** conta **22 unità** di cui 12 uomini e 10 donne³.

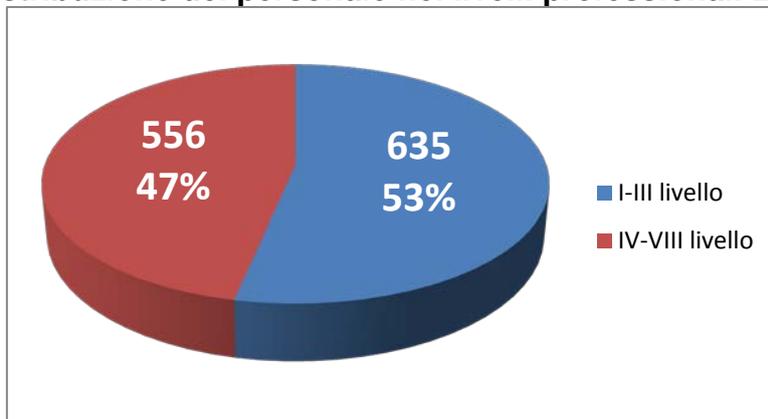
La fascia di età preponderante per il personale dirigente è quella over 50 con 22 unità (15 uomini e 7 donne), nella fascia 41-50 vi sono 3 donne e 1 uomo, 1 donna nella fascia 31-40 anni.

² Fonte: <http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/personale/dirigenti/elenco-dirigenti-2017>

³ N.B. n. 1 donna con qualifica di Dirigente II fascia, dal 01/09/2016 in aspettativa senza assegni a seguito di incarico presso altra Amministrazione



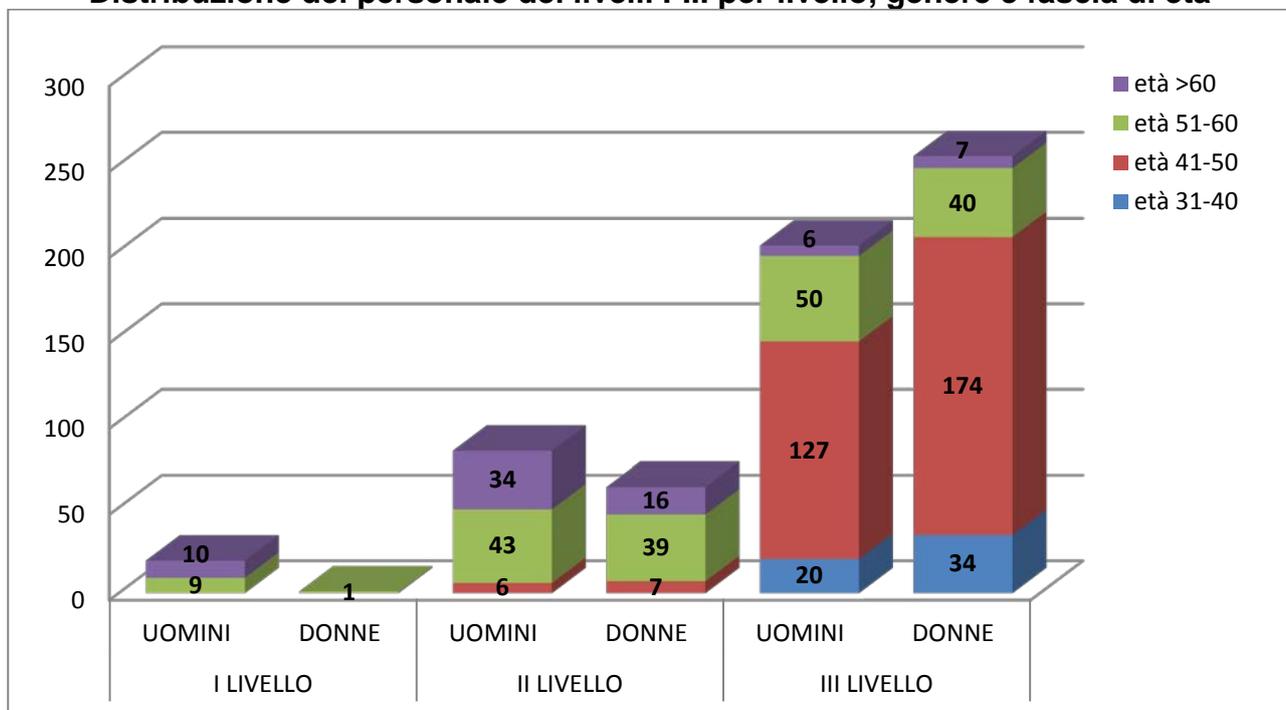
Distribuzione del personale nei livelli professionali EPR



Il grafico mostra la distribuzione del personale nei livelli professionali degli Enti Pubblici di Ricerca: il 53% del personale (635 unità) è distribuito nei livelli I-III, mentre il 47% (556 unità) nei livelli IV-VIII.

La maggioranza del personale appartenente ai livelli professionali I-III si posiziona al III livello con 466 unità (211 uomini e 255 donne), mentre al II si hanno 149 unità (83 uomini e 66 donne) e 20 al I livello (**19 uomini e 1 donna**). Il grafico ben evidenzia come il numero di donne diminuisca con l'aumentare del livello professionale.

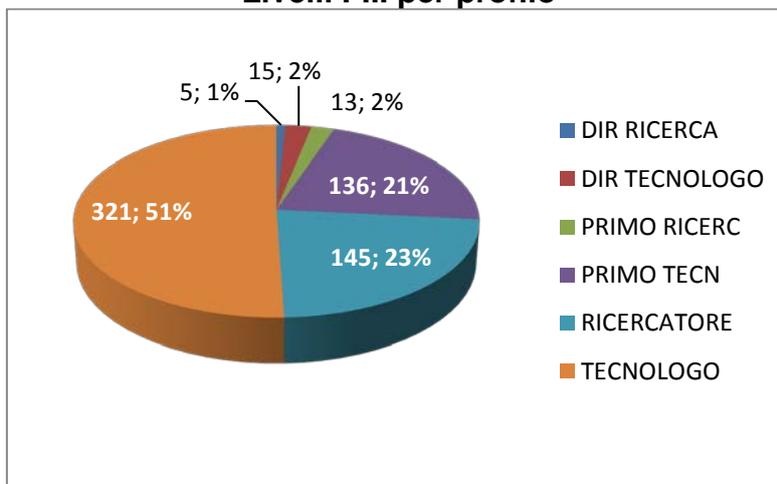
Distribuzione del personale dei livelli I-III per livello, genere e fascia di età



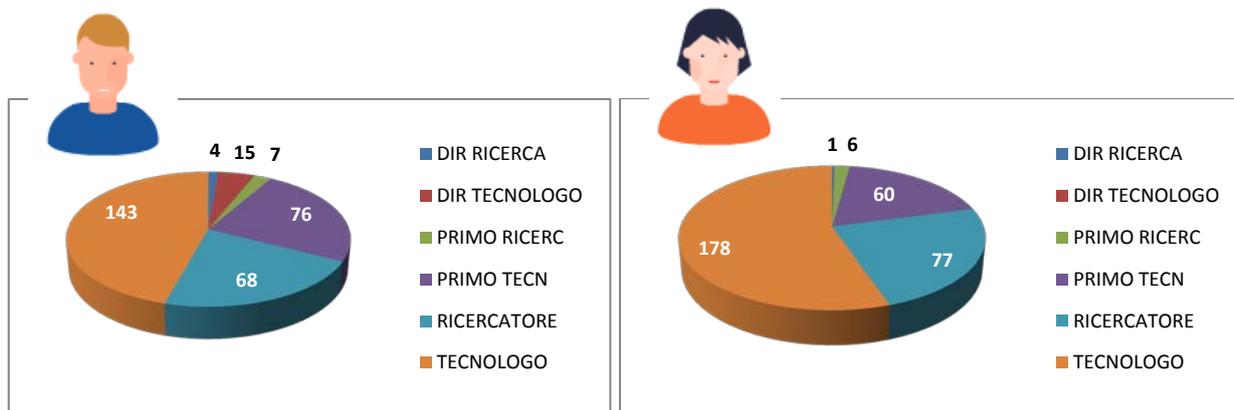
Nel complesso, la popolazione maschile I-III ha una anzianità anagrafica maggiore di quella delle donne. Gli uomini over 50 sono 152 a fronte di 103 donne e si collocano nei livelli I e II. La maggioranza delle donne si colloca al III livello e nella fascia di età 41-50 (ca. 50 unità in più degli uomini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

Il grafico che segue mostra la distribuzione del personale dei livelli I-III per profilo.

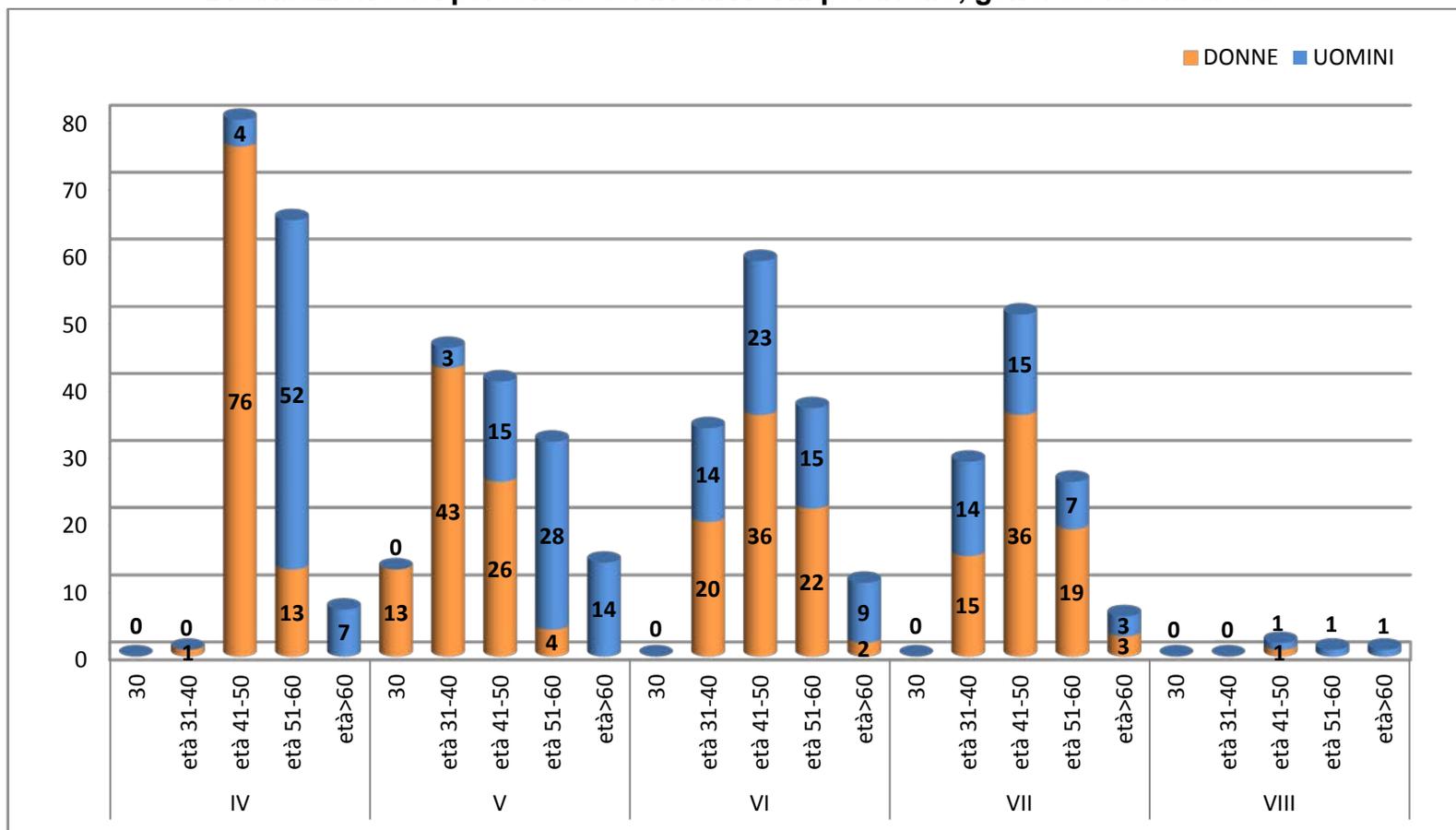
Livelli I-III per profilo



La distribuzione per genere nei profili professionali dei livelli I-III mostra una prevalente presenza di tecnoghe/ricercatrici (255 donne a fronte di 211 uomini). In linea con il dato relativo ai livelli, il numero di donne diminuisce nei profili di primo ricercatore/primo tecnologo dove si contano 83 uomini e 66 donne. La differenza si fa rilevante nel profilo di dirigente di ricerca dove troviamo 1 donna a fronte di 4 uomini e un'assenza totale di dirigenti tecnoghe a fronte di 15 uomini.



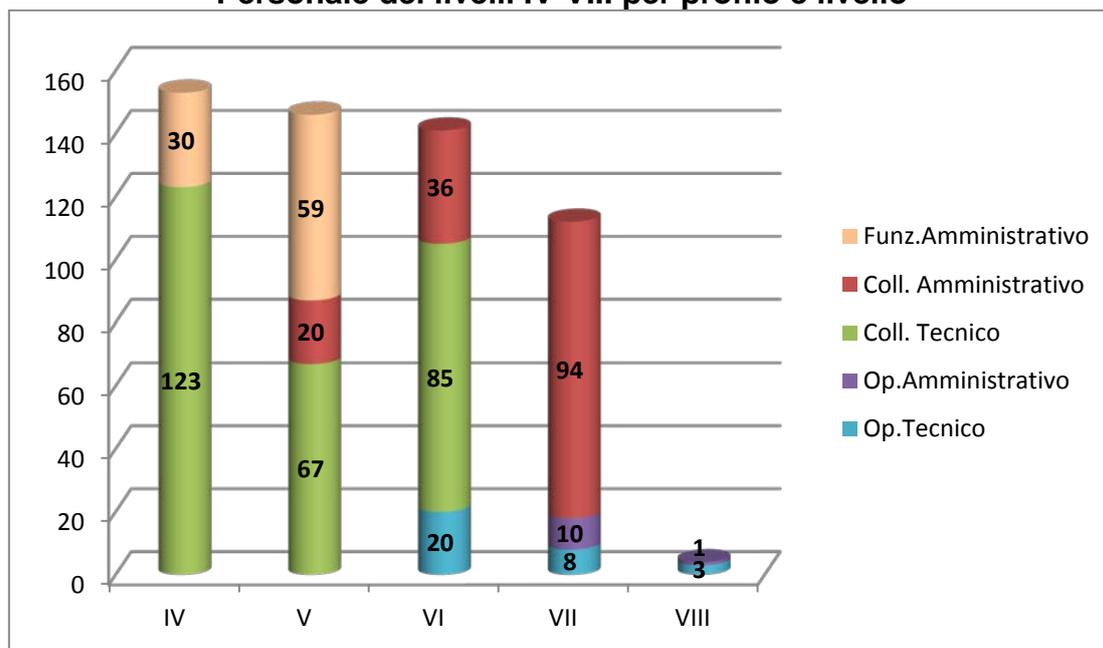
Distribuzione del personale dei livelli IV-VIII per livello, genere e fascia di età



Il personale dei livelli IV-VIII conta una popolazione femminile prevalente con 330 donne a fronte di 226 uomini. Vi è una maggioranza di donne nella fascia di età tra 41 e 50 anni collocata al quarto livello; anche gli uomini si collocano in maggioranza al quarto livello ma nella fascia di età tra 51 e 60 anni. Nel complesso si rileva una prevalenza del genere femminile in tutti i livelli rappresentati ad esclusione dell'ottavo. Da notare una prevalenza di donne under 51 al V livello che è anche l'unico livello con dipendenti under 31, tutte donne.

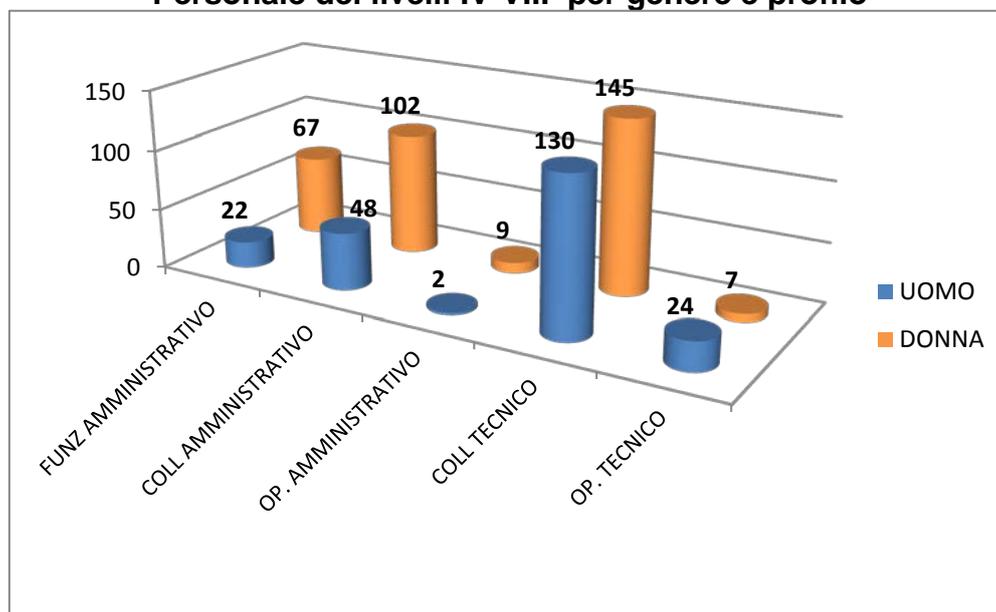
La distribuzione per profilo del personale appartenente ai livelli professionali IV-VIII degli EPR è riportata nel grafico seguente che evidenzia una prevalenza di collaboratori tecnici (in totale 275 unità) collocati in maggioranza al IV livello, a cui seguono 150 collaboratori amministrativi collocati principalmente al VII livello, 89 funzionari amministrativi, 31 operatori tecnici e 11 operatori amministrativi.

Personale dei livelli IV-VIII per profilo e livello



Le donne (145), e in misura minore anche gli uomini (130), si concentrano nel profilo di collaboratore tecnico; il divario di genere si fa maggiore nei profili di collaboratore amministrativo (+54 donne) e di funzionario (+45 donne). Solo nel profilo di operatore tecnico gli uomini sono in maggioranza con 24 unità a fronte di 7 donne.

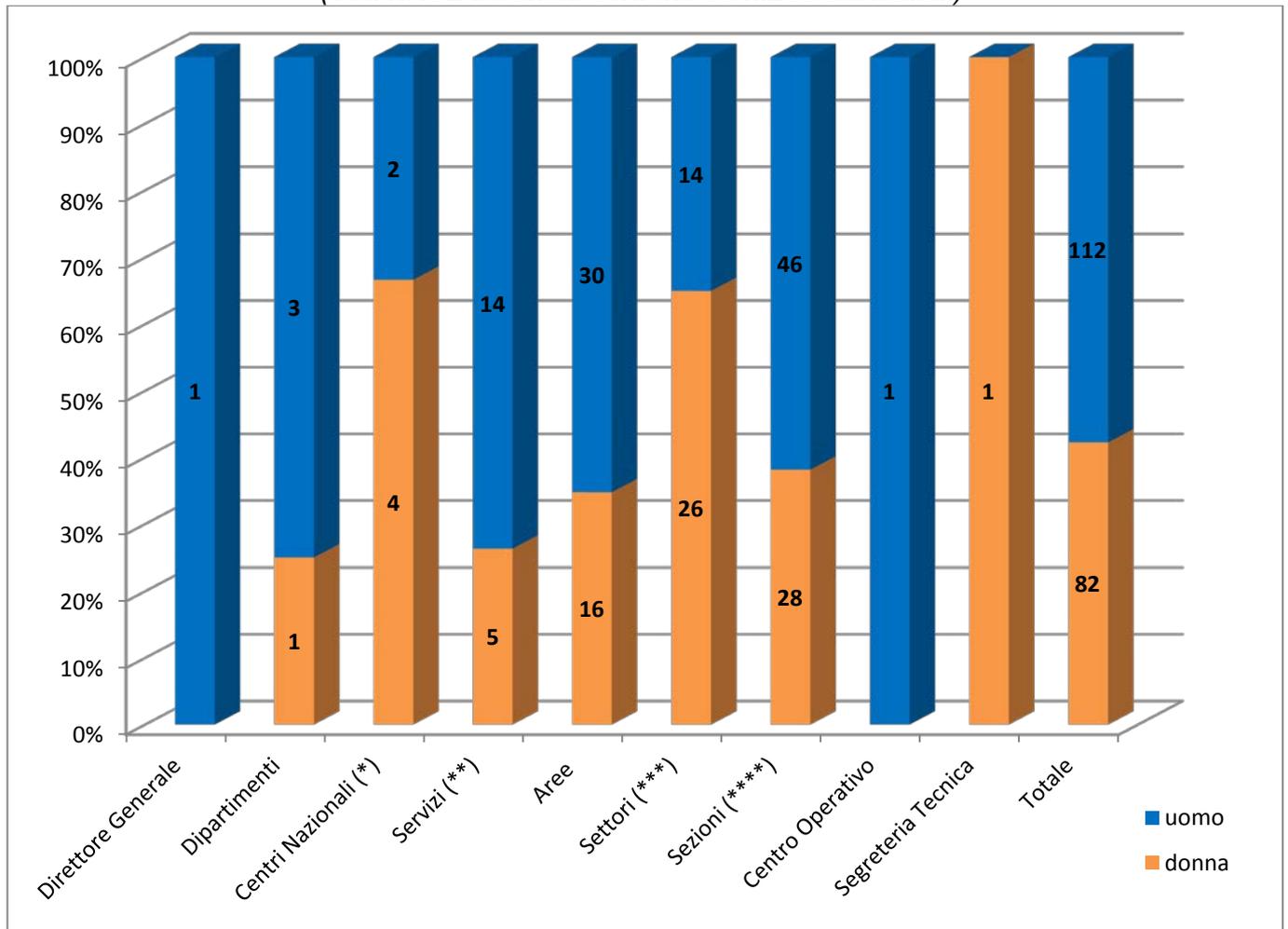
Personale dei livelli IV-VIII per genere e profilo





b) Incarichi di responsabilità⁴

Distribuzione per genere al 31/12/2017
(Tot. n.192 incarichi conferiti su n.205 attribuibili)



(*) incluso n.1 CENTRO NAZIONALE a.i.

(**) inclusi n.3 SERVIZI a.i.

(***) esclusi n.10 SETTORI non assegnati

(****) escluse n.4 SEZIONI non assegnate

Nel complesso le posizioni di livello dirigenziale (incarichi di Direttore Generale, Capo Dipartimento, Responsabile di Centro Nazionale, Responsabile di Servizio) sono ricoperte in maggioranza da uomini (20 uomini – 10 donne); nello specifico, fanno eccezione i Centri Nazionali con 4 donne e 2 uomini.

La presenza delle donne si concentra nella direzione di settori dove risulta maggioritaria rispetto agli uomini (26 donne contro 14 uomini).

Nel complesso il 58% circa (111 su 192) degli incarichi conferiti è ricoperto da uomini.

⁴ Fonte: elaborazione CUG su dati forniti e validati dal Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale

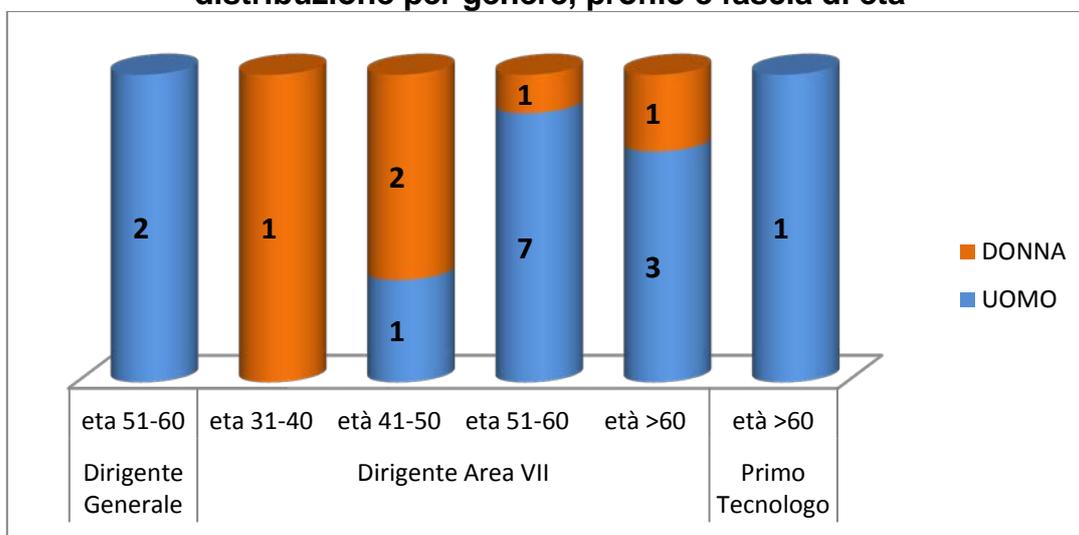


Analizzando i dati per tipologia di posizione ricoperta e fascia di età, si rileva che due dirigenti generali - il Direttore Generale e un Capo Dipartimento - hanno un'età che varia da 51 a 60 anni e tre Capi Dipartimento hanno superato i 60 anni.

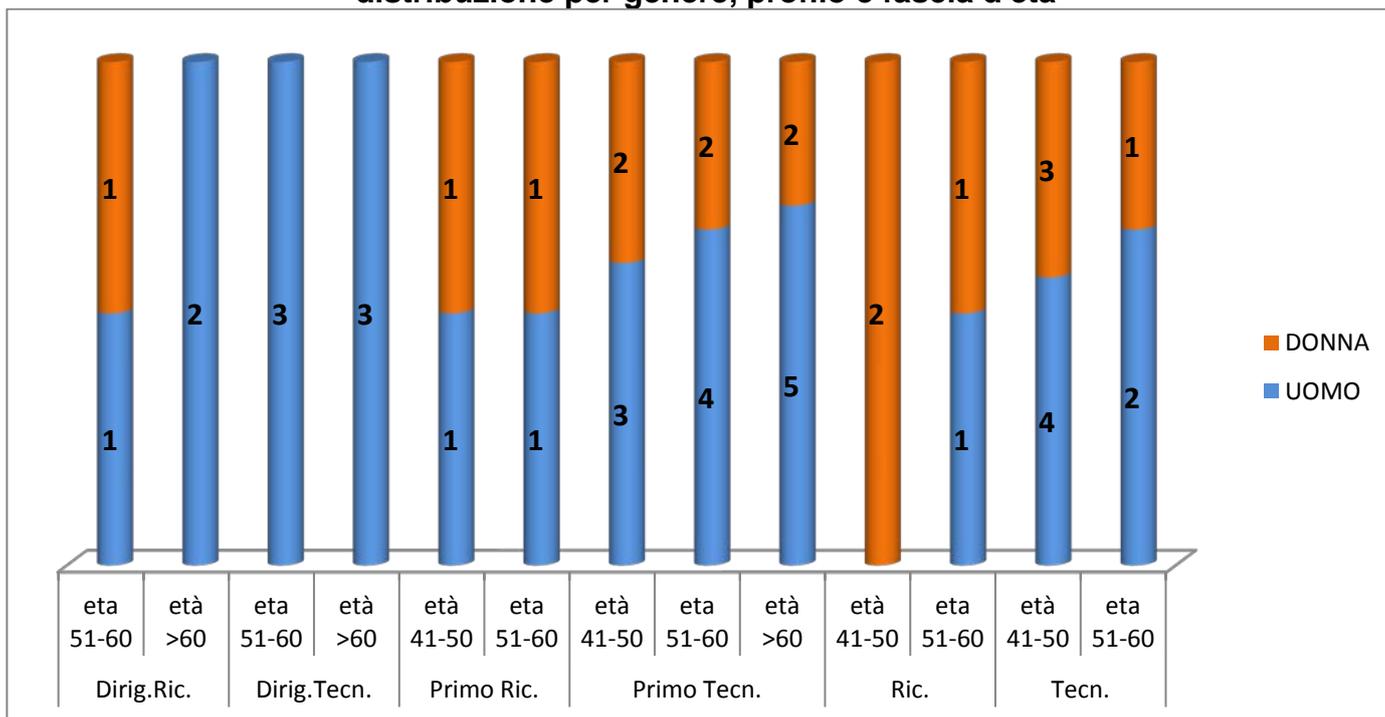
Alla Direzione dei 6 Centri Nazionali vi sono due uomini, età 51-60, una donna nella stessa fascia di età e tre donne over 60.

I grafici che seguono mostrano la distribuzione per genere, profilo e fascia di età dei/delle Responsabili di Servizio (età prevalente 51-60) e di Area (16 nella fascia 41-50, 18 in quella 51-60 e 12 over 60). Profilo prevalente tra i/le capoarea è quello di Primo Tecnologo.

Responsabili di SERVIZIO
distribuzione per genere, profilo e fascia di età



Responsabili di AREA
distribuzione per genere, profilo e fascia d'età

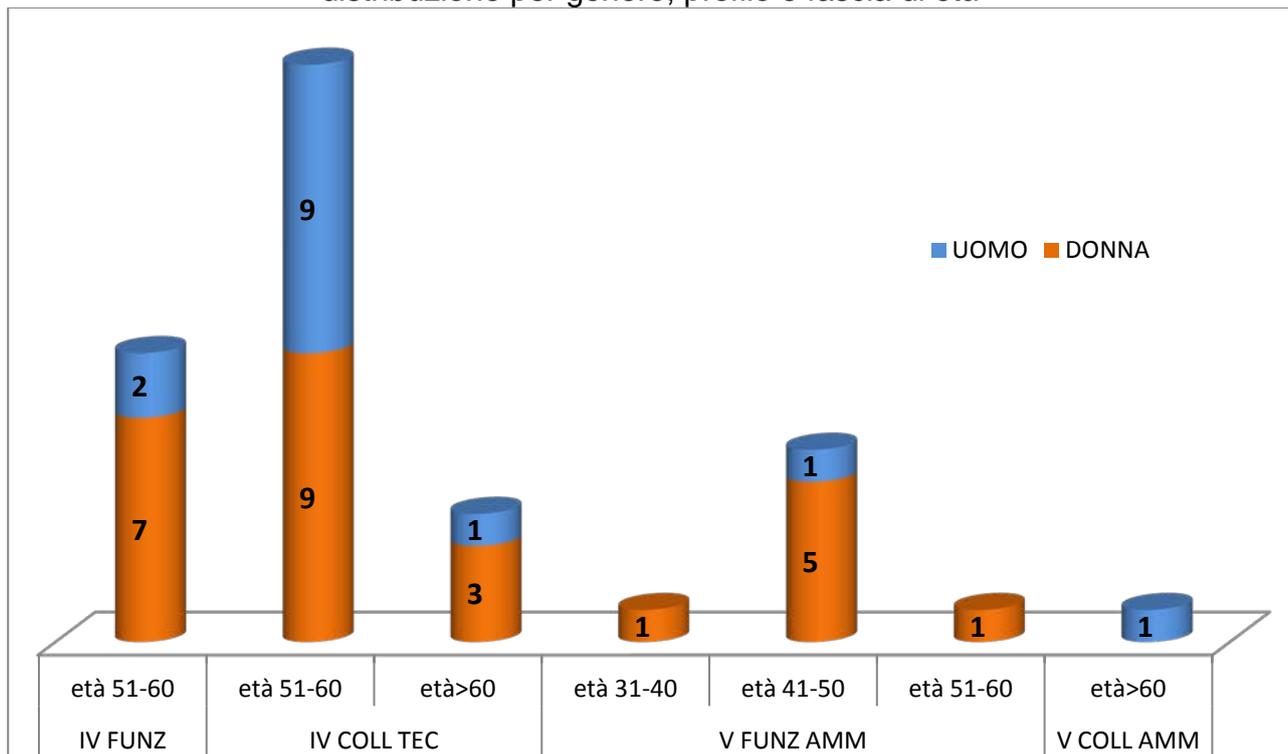




Di seguito i grafici di distribuzione per genere, profilo e fascia di età dei/delle Responsabili di Settore (età prevalente 51-60) e di Sezione (fasce di età: 31-40=1, 41-50=22, 51-60=36, > 60=15). Anche per i/le responsabili di sezione il profilo prevalente è quello di Primo Tecnologo seguito da quello di Tecnologo.

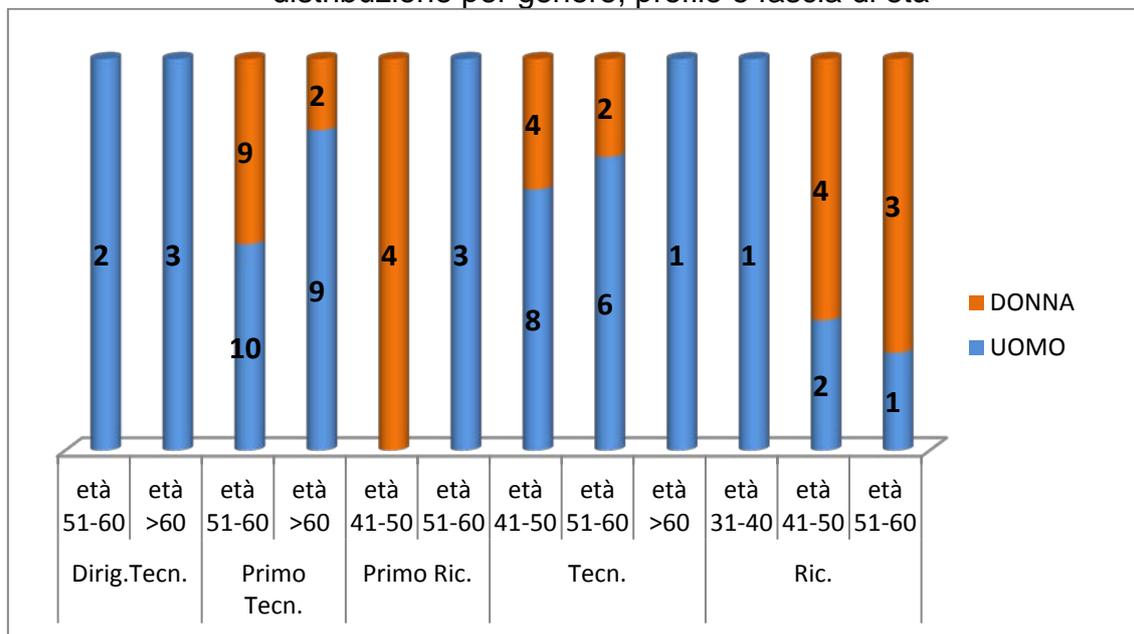
Responsabili di SETTORE

distribuzione per genere, profilo e fascia di età



Responsabili di SEZIONE

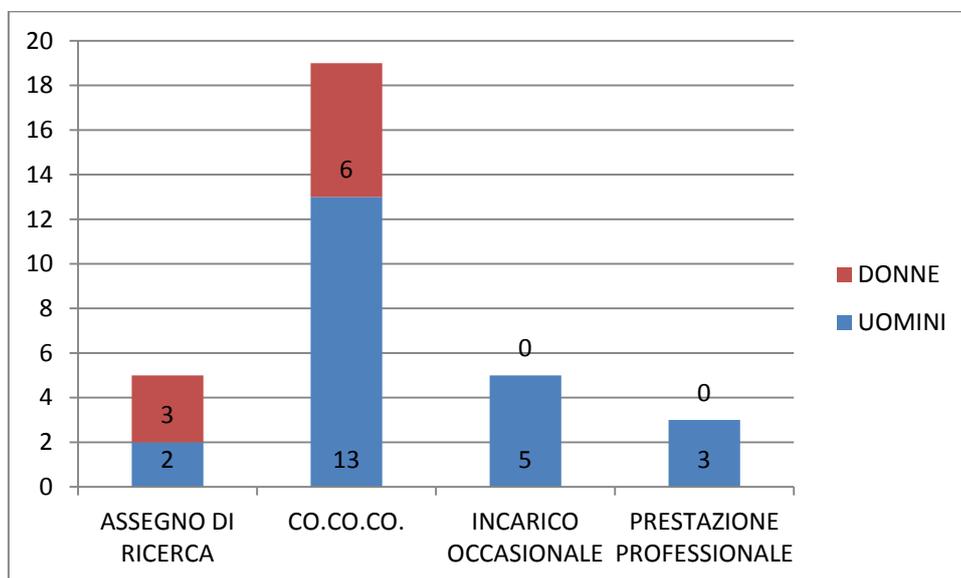
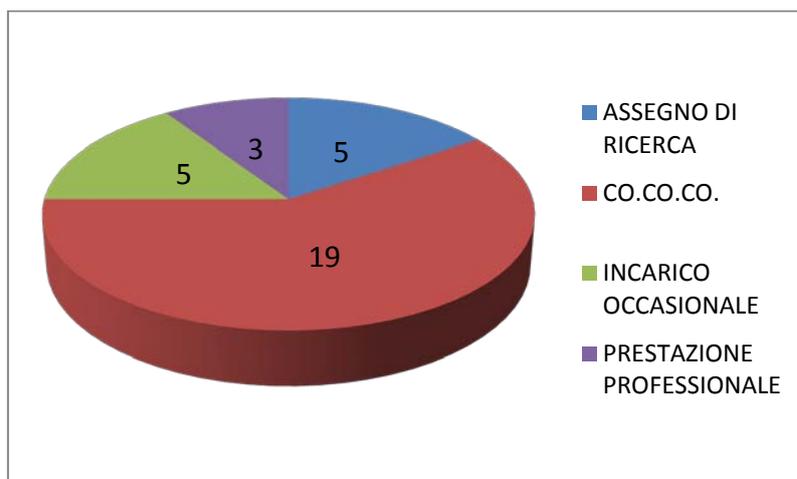
distribuzione per genere, profilo e fascia di età





c) **Personale con contratti di collaborazione/occasionali/assegni di ricerca⁵**

Al 31 dicembre 2017 risultano presenti in Istituto n. 32 collaboratori non strutturati (2,5% rispetto al personale strutturato), in prevalenza titolari di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (19 su 32), di cui 23 sono uomini e 9 sono donne.



⁵ Fonte: elaborazione CUG su dati forniti e validati dal Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale



4.2 SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

a) Fruizione part-time⁶

Su un totale di 1217 dipendenti il 9% (113 dipendenti) usufruisce dell'istituto del part-time e di questi il 7% circa (84) risultano essere donne e il restante 2% (29) uomini.

La maggioranza dei dipendenti usufruisce di un part-time pari o superiore al 50% (complessivamente 80 donne e 24 uomini). 4 donne e 5 uomini usufruiscono, invece, di un part-time inferiore al 50%.

Si evidenzia che il dato va analizzato tenendo conto che nel corso dell'anno 2017 e negli anni precedenti sono state effettuate assunzioni di personale a tempo indeterminato con orario di lavoro ridotto e che il **ricorso volontario al part-time**, presumibilmente per ragioni connesse alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, riguarda solo una decina di persone.

b) Personale in telelavoro⁷

Nel corso dell'anno 2017 sono state attivate o rinnovate n. 68 postazioni di telelavoro domiciliare (esclusi i dipendenti posti in telelavoro "di diritto" in relazione al proprio stato accertato di disabilità grave). Hanno fruito di questa modalità lavorativa flessibile n. 34 donne e n. 34 uomini, tutti titolari di un contratto a tempo indeterminato.

Le fasce di età interessate: n.7 dipendenti nella fascia 31-40, n. 29 dipendenti nella fascia 41-50, n. 20 dipendenti nella fascia 51-60, n. 12 dipendenti nella fascia over 60.

I dipendenti inquadrati nei livelli I-III che fruiscono del telelavoro sono n. 45, di cui 34 con profilo di ricercatore/tecnologo, mentre i dipendenti inquadrati nei livelli dal IV all'VIII sono n.23.

c) Fruizione congedi per maternità/paternità e parentali

I dati richiesti riguardavano la fruizione per numero di persone e durata media in giorni per persona e la relativa distribuzione per genere, fascia di età, tipologia contrattuale, profilo, livello.

I dati sono stati resi disponibili per numero di giorni di assenza. I dati relativi a assenza retribuita maternità + congedo parentale + malattia figlio sono disponibili solo in forma aggregata.

Non è stato pertanto possibile produrre alcuna elaborazione.

d) Fruizione permessi/congedi per disabilità propria e per cura disabili

I dati richiesti riguardavano la fruizione per numero di persone e durata media in giorni per persona e la relativa distribuzione per genere, fascia di età, tipologia contrattuale, profilo, livello.

⁶ Fonte: elaborazione CUG su dati forniti e validati dal Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale

⁷ Fonte: elaborazione CUG su dati reperiti su <http://web.intranet.isprambiente.it/agp-giu/normativa-e-stato-giuridico-del-personale/telelavoro/> e validati dal Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale



I dati relativi ai permessi di cui alla legge 104/92 e ai congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42 dlgs 151/2001 sono stati resi disponibili per numero di giorni di assenza e non per numero di fruitori. I dati relativi ai permessi legge 104/92 inoltre non recano la specifica se fruiti per disabilità propria o per cura disabili.

Non è stato pertanto possibile produrre alcuna elaborazione.

e) **Beneficiari rimborsi asili nido⁸**

Uomini e donne in misura paritaria hanno fruito del rimborso delle rette per asilo nido (13 uomini e 14 donne), il profilo professionale prevalente dei fruitori è quello di tecnologo e collaboratore tecnico, tutti nella fascia di età under 51 (fascia prevalente 41-50).

| Profilo | UOMINI | | DONNE | |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | età 30-40 | età 41-50 | età 30-40 | età 41-50 |
| Tecnologo | 1 | 4 | 1 | 4 |
| Ricercatore | 0 | 3 | 0 | 1 |
| Coll.Amm.vo | 0 | 1 | 2 | 2 |
| Coll.Tecnico | 1 | 3 | 3 | 1 |
| TOTALE | 2 | 11 | 6 | 8 |

f) **Beneficiari rimborsi centri estivi⁹**

Tra il personale dipendente che ha usufruito dei rimborsi per i centri estivi, le donne sono il doppio degli uomini (32 contro 16), con una età che va dai 41 ai 50 anni, perlopiù tecnologhe/ricercatrici.

| Livello | UOMINI | | | DONNE | | |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | età 30-40 | età 41-50 | età 51-60 | età 30-40 | età 41-50 | età 51-60 |
| II | | 2 | | | | 1 |
| III | 1 | 4 | 1 | 1 | 16 | 4 |
| IV | | 1 | 2 | | | 1 |
| V | | 1 | 3 | | 5 | |
| VI | | | | | 2 | |
| VII | | 1 | | | 2 | |
| TOTALE | 1 | 9 | 6 | 1 | 25 | 6 |

⁸ Fonte: elaborazione CUG su dati forniti dal Servizio gestione economica del personale

⁹ Fonte: elaborazione CUG su dati forniti dal Servizio gestione economica del personale

4.3 SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

a) **Composizione di genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale per tipologia di commissione¹⁰**

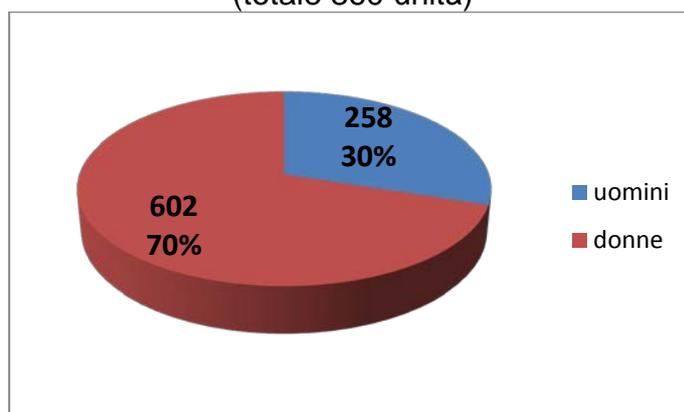
Nella composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale si rileva una preponderanza della componente maschile, in particolare nelle commissioni di valutazione per l'affidamento di assegni di ricerca¹¹ e di contratti di collaborazione coordinata e continuativa

| NUMERO E TIPO DI COMMISSIONE | UOMINI | DONNE |
|--|--------|-------|
| N. 10 per Assegni di ricerca | 22 | 14 |
| N. 9 per CO.CO.CO | 22 | 5 |
| N. 4 Concorsi per T.D. + N. 4 concorsi per T.I. | 10 | 14 |

b) **Fruizione della formazione generale¹²**

Nell'anno 2017 risultano formati n. 860 dipendenti (il 70% circa del personale), di cui il 70% sono donne e il 30% uomini.

Dipendenti formati per genere
(totale 860 unità)



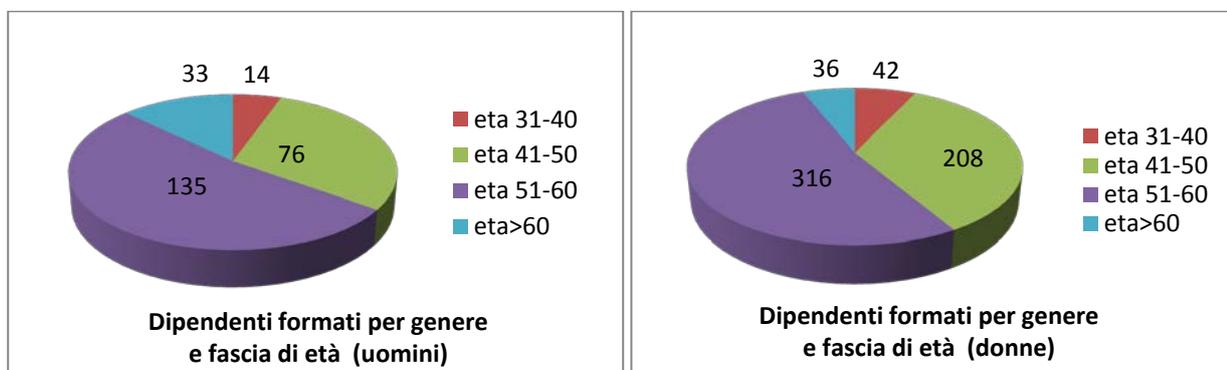
¹⁰ Fonte: elaborazione CUG su dati forniti e validati dal Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale

¹¹ N.B. nelle commissioni per l'affidamento degli AdR il numero dei componenti è variabile

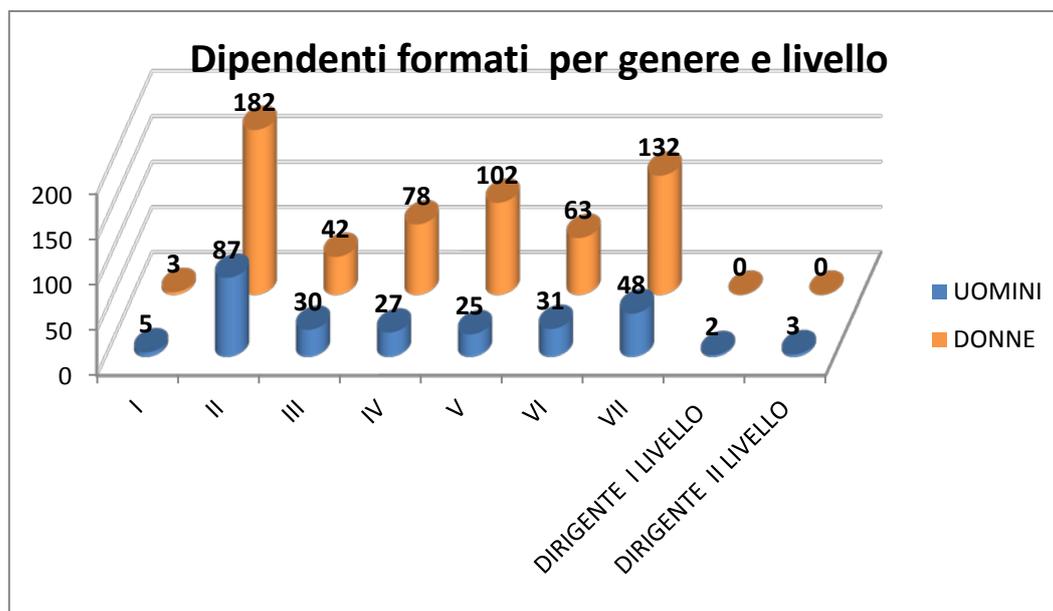
¹² Fonte: elaborazione CUG su dati forniti e validati dal Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale



Se si considera la fascia di età, la maggioranza del personale formato nel 2017 ha un'età compresa tra 51 e 60 anni (135 uomini e 316 donne), anche se una larga parte (208) di donne è ricompresa nella fascia 41-50.



Se si guarda alla distribuzione dei/delle dipendenti formati/e per livello, si nota che vi è una maggioranza di donne (182) e di uomini (87) inquadrati al secondo livello; subito a seguire abbiamo 132 donne di VII livello. Da notare l'assenza di donne dirigenti formate a fronte di 5 uomini dirigenti di I e II livello che nel 2017 hanno fruito di percorsi formativi.



Per un totale complessivo di n. 6354 ore di formazione erogate, il numero medio di ore di formazione erogate a persona è di circa 7,39 anche se il dato assoluto risulta sbilanciato a favore delle donne con n. 4426 ore di formazione fruito contro n. 1928 ore fruito dagli uomini.

Dai dati pervenuti non risultano disponibili dati sulla formazione specifica erogata sui temi delle pari opportunità/benessere organizzativo/discriminazioni.

c) Adozione bilancio di genere

Nel corso dell'anno 2016 ISPRA ha partecipato come partner del capofila CNR alla presentazione di una proposta progettuale denominata WO.N.DE.R. Women in Network DEveloping Research (programma HORIZON 2020) che prevedeva anche attività di formazione finalizzate alla elaborazione e sperimentazione di Piani di Parità di Genere ivi compresi studi di fattibilità di Bilanci di Genere. La proposta non è stata ammessa al finanziamento. Nell'anno 2017 non sono state previste azioni finalizzate all'adozione del bilancio di genere.

d) Differenziali retributivi di genere

Per l'analisi dei dati relativi alle retribuzioni in ottica di genere, il CUG si riserva di elaborare uno specifico studio per l'anno 2018-2019 auspicando l'acquisizione di dati qualitativamente e quantitativamente idonei a tale elaborazione.

e) 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 macroazioni "Conoscere" "Diffondere" "Conciliare" "Collaborare" per ciascuna delle quali sono stati definiti gli obiettivi e gli interventi associati, unitamente agli attori e alla tempistica di massima stimata. Di seguito la descrizione delle azioni previste per il **biennio 2016-2017** 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." (Fonte: PTAP 2016-2018)*

Azioni 2016-2017: predisposizione scheda individuale e realizzazione

Rilevazione stato attuazione: 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 del personale presso le nuove strutture organizzative previste dal Regolamento di organizzazione. In una successiva informativa al personale del 31 marzo è stato specificato 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"*. Non si hanno informazioni sulla data prevista per la realizzazione dei fascicoli informatizzati.

- 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)*

Azioni 2016-2017: non definite

Rilevazione stato attuazione: L'indagine sul benessere organizzativo curata dalla Struttura Tecnica Permanente dell'OIV è stata somministrata a fine ottobre 2016 ad un campione selezionato di n. 400 dipendenti. L'analisi dei dati di tale rilevazione non è stata completata né diffusa. Nel corso dell'anno 2017 è stato avviato un confronto tra le unità organizzative competenti per concordare le modalità di svolgimento di una nuova indagine. Per il dettaglio si rimanda alla seguente sezione 4. **BENESSERE DEL PERSONALE** alla voce a) "Benessere organizzativo"

- 3) **"Elaborazioni statistiche.** *ISPRA realizzerà l'elaborazione e l'analisi di genere dei dati acquisiti. ISPRA definirà e popolerà i relativi indicatori.*" (Fonte: PTAP 2016-2018)
Azioni 2016-2017: *elaborazione dati per tracciare un quadro occupazionale per genere, aggiornamenti/profondimenti, elaborazione indicatori*

Rilevazione stato attuazione: I dati relativi all'anno 2016 sono stati resi disponibili in un formato che non ha consentito l'elaborazione degli stessi. La banca dati per l'anno 2017 per quanto non completamente popolata ha comunque consentito le elaborazioni contenute nelle sezioni 1, 2 e 3 della presente relazione.

- 4) **"Normativa.** *ISPRA raccoglierà e aggiornerà la normativa sulle politiche di genere e individuerà le misure idonee ad attuarla*" (Fonte: PTAP 2016-2018)
Azioni 2016-2017: *raccolta e aggiornamento della normativa*

Rilevazione stato attuazione: nella sezione del portale istituzionale dedicata al CUG è prevista una raccolta della normativa in corso di aggiornamento (<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*" (Fonte: PTAP 2016-2018)
Azioni 2016-2017: *non definite*

Rilevazione stato attuazione: Dai dati sulla formazione relativi all'anno 2017 resi disponibili da AGP-GIU non risultano dati disponibili sulla formazione erogata sui temi delle pari opportunità/benessere organizzativo/discriminazioni.



ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



- 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)

Azioni 2016-2017: non definite

Rilevazione stato attuazione: Il 25 novembre 2016 in occasione della “Giornata Internazionale contro la Violenza sulle donne” istituita dalle Nazioni Unite è stato organizzato e svolto l’evento “*Oltre le emozioni del momento verso la conoscenza tecnico-scientifica del fenomeno per l’individuazione di meccanismi di prevenzione*”. In occasione del 25 novembre 2017, la sezione dedicata al CUG del sito istituzionale è stata riorganizzata e aggiornata con la creazione di una raccolta delle principali norme e iniziative a tutela delle donne vittime di violenza presenti sia in Italia che nel mondo.

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

- assicurare la trasparenza nelle procedure interne, facilitando l’accesso alle informazioni e alle procedure stesse mediante un sempre più intenso utilizzo del sistema IRIDE;
- migliorare la qualità della vita, realizzando iniziative volte al benessere psicofisico dei lavoratori (per es. valutando la possibilità di apprendere e praticare discipline per la salute e il benessere come meditazione antistress, tecniche di posturologia e defaticamento, di respirazione e di rilassamento, nozioni su corretta nutrizione, e stile di vita);
- accrescere le possibilità di soddisfazione lavorativa del personale attraverso l’individuazione del/della consigliere di fiducia e la creazione di uno sportello di ascolto;
- favorire un clima positivo e collaborativo anche mediante un costante aggiornamento del codice etico ISPRA nonché del codice di condotta ISPRA a tutela della qualità dell’ambiente di lavoro e contro le discriminazioni dirette e indirette, le molestie sessuali e morali e il mobbing;
- accrescere la motivazione e l’affezione all’Istituto delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso l’organizzazione dell’open day” (Fonte: PTAP 2016-2018)

Azioni 2016-2017: non definite

Rilevazione stato attuazione: Nel corso dell’anno 2017 sono state individuate due Consigliere di Fiducia e attivato lo sportello di ascolto. Per il dettaglio si rimanda alla sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE alla voce b) “Consigliere di fiducia/Sportello di ascolto”.

Per le restanti misure non risultano pervenuti al CUG dati/informazioni relativi all’attuazione.

- 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)

Azioni 2016-2017: non definite

Rilevazione stato attuazione: Nel 2016 e 2017, il CUG di ISPRA ha partecipato regolarmente ai lavori del **Forum dei CUG della Pubblica Amministrazione** tramite la presenza della Presidente o sua delegata a tutte le riunioni plenarie e tramite propri delegati nelle Commissioni tematiche “Benessere Organizzativo”, “Salute e Sicurezza”, “Organizzazione e Comunicazione”, “Revisione Atti Normativi”.

Nel corso del 2017 sono state attivate iniziative finalizzate alla costituzione una rete dei CUG degli Enti di Ricerca aderenti al Forum.

Per il dettaglio, si rimanda alla seconda parte “L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA”, sezione B. ATTIVITA’ DEL BIENNIO 2016-2017 alla voce “Partecipazione a reti e network”

- 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)
Azioni 2016-2017: non definite

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”, sezione B. ATTIVITA’ DEL BIENNIO 2016-2017 alla voce “Partecipazione a reti e network”

4.4 SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

a) Benessere organizzativo¹³

Nel corso dell’anno 2016 il CUG, attraverso un Gruppo di Lavoro all’uopo istituito, ha avviato una riflessione circa lo strumento di indagine sul Benessere Organizzativo utilizzato nelle rilevazioni condotte in ISPRA negli anni precedenti, al fine di elaborare delle proposte di modifica di alcune batterie di item riguardanti i temi sia della convivenza lavorativa fra colleghi sia relativamente al tema del mobbing.

Le variazioni, che hanno riguardato, specificatamente, la sezione Sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro e Stress Lavoro Correlato, hanno avuto come scopo principale quello di far emergere valori più precisi e puntuali nelle future analisi dei dati, identificando meglio eventuali situazioni di malessere legate allo svolgimento della propria vita lavorativa.

Il CUG ha avviato anche una collaborazione ufficiale con il Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) allo scopo di unire le reciproche competenze e metterle a frutto in una efficace ed utile collaborazione per i temi di studio in comune, realizzando azioni di comunicazione/informazione a tutto il personale al fine di sensibilizzare i colleghi a partecipare all’indagine per la rilevazione del benessere organizzativo con lo scopo di avere un campione significativamente valido.

La rilevazione per l’anno 2016 è stata curata dalla Struttura Tecnica Permanente dell’OIV. L’indagine doveva essere avviata entro la metà di giugno 2016 ma l’effettiva somministrazione ad un campione selezionato di n. 400 dipendenti è stata eseguita solo a fine ottobre 2016, senza il coinvolgimento del CUG.

¹³ Fonte: relazione attività del GdL B.O.; verbali riunioni CUG n.2 del 8 febbraio 2017; n.4 del 11 aprile 2017; n.5 del 10 maggio 2017



Nel corso dell'anno 2017, al fine di elaborare i dati di tale indagine, il responsabile del Servizio per la gestione dei processi (DG-SGQ, cui fa capo dal 1° gennaio 2017 la Struttura tecnica permanente presso l'Ufficio per la performance) ha istituito una task force coinvolgendo anche il CUG. Al questionario, inviato ad un campione di 400 persone selezionate in modo casuale in base al genere, qualifica e sede di lavoro, hanno risposto solo 300 dipendenti. Le prime elaborazioni hanno evidenziato diverse criticità che possono essere attribuite al fatto che siano state soprattutto le persone scontente a rispondere al questionario. L'analisi dei dati di tale rilevazione non è stata completata né diffusa.

Contestualmente, a partire dal mese di febbraio 2017, il CUG ha avviato un confronto con il Servizio DG-SGQ al fine di concordare le modalità di svolgimento di una nuova indagine, alla luce del DPR 9 maggio 2016 n.105, che ha sottratto all'OIV il compito della rilevazione del benessere organizzativo per lasciare alle singole amministrazioni la facoltà di decidere le modalità di somministrazione dell'indagine.

Il CUG, ha dunque analizzato criticamente gli strumenti e le modalità di rilevazione utilizzati in ISPRA negli anni precedenti. Sulla base dell'esperienza pregressa, si è giunti alla conclusione che è preferibile adottare una tipologia di analisi censuaria e non campionaria, impiegando un questionario integrato a cura di CUG, DG-SGQ, RSPP, e il Medico Competente somministrato in un'unica soluzione.

Vista la riorganizzazione dell'Istituto attuata nel corso dell'anno 2017, per avviare una nuova rilevazione si è ritenuto opportuno attendere il completamento e consolidamento della struttura organizzativa.

b) Consigliere di fiducia/Sportello di ascolto¹⁴

Nel corso dell'anno 2016 il Comitato ha curato l'iter di approvazione di una Convenzione con l'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia per l'attivazione in via sperimentale di un interscambio tra INGV e ISPRA di proprie dipendenti formatesi nell'ambito del Progetto Ex_Change_1 e in possesso del titolo di Consigliere di fiducia (n. 2 risorse per ISPRA e n. 2 risorse per INGV) al fine di garantire, all'interno dei rispettivi enti, la gestione informale e pacifica di eventuali conflitti interpersonali lavorativi. Obiettivo della Convenzione è inoltre l'attivazione dello sportello di ascolto nelle due Amministrazioni.

Nel 2017, con Disposizione n. 2009/DG del 23 marzo, la convenzione INGV-ISPRA è stata sottoscritta e le Consigliere di Fiducia hanno iniziato ad operare in entrambi gli Istituti. A seguito della sottoscrizione della convenzione, in entrambi gli Istituti è stato attivato il servizio di sportello di ascolto.

Con Comunicato al personale N. 75 del 18 luglio 2017, diffuso tramite la funzione "moderatore", ne è stata data notizia a tutto il personale dell'Istituto.

Il CUG ha inoltre prodotto e reso disponibile sul sito web dell'Istituto, nella sezione riservata al CUG, una brochure divulgativa sul ruolo e i compiti della figura di Consigliere di Fiducia e informativa sulle modalità di fruizione del servizio di sportello di ascolto.

Al fine di garantire le caratteristiche di terzietà, autonomia e indipendenza della figura di Consigliere di Fiducia, le Consigliere dipendenti di INGV assicurano il servizio di sportello al personale di ISPRA e le Consigliere dipendenti di ISPRA garantiscono il servizio al personale INGV.

Per richiedere il servizio è stato attivato un account di posta elettronica dedicato: consigliere.fiducia@ingv.it. Il personale ISPRA, per usufruire del servizio di sportello di

¹⁴ Fonte: verbali riunioni CUG anno 2017



ascolto, garantito in via sperimentale con cadenza mensile, può recarsi al di fuori dell'orario di lavoro presso la sede INGV di Via di Vigna Murata, usufruendo di permessi personali. Le Consigliere possono prevedere anche altre modalità di incontro più informali con i richiedenti, es. tramite collegamento virtuale via skype.

Come previsto dall'art. 8 comma 8 del Codice di Condotta dell'ISPRA, le Consigliere relazionano al CUG, con cadenza semestrale, sull'attività svolta e sulla casistica riscontrata priva di dati identificativi, al fine di garantire la necessaria riservatezza.

Copia della relazione semestrale viene allegata alla relazione annuale che il CUG trasmette al Presidente e al Direttore Generale dell'Istituto.

c) Valutazione del rischio da stress lavoro correlato ¹⁵

L'ultima rilevazione del rischio da stress lavoro correlato curata dal Servizio Prevenzione e Protezione risale al 2013. I risultati sono stati elaborati, sono state individuate delle azioni correttive il cui monitoraggio è tuttora in corso. La procedura utilizzata in ISPRA, mutuata dall'INAIL, prevede una cadenza triennale della rilevazione. Tuttavia, vista la riorganizzazione dell'Istituto attuata nel corso dell'anno 2017, per una nuova rilevazione l'Amministrazione ha ritenuto opportuno attendere che la struttura organizzativa sia completata e consolidata. RSPP ha manifestato la propria disponibilità a concorrere alla progettazione di una indagine unica che integri la rilevazione del benessere organizzativo con la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e che preveda altresì un'integrazione da parte del medico competente per arrivare ad indagare più ambiti in un'unica somministrazione.

d) Valutazione dei rischi in ottica di genere ¹⁶

Per la valutazione del rischio legato alle differenze di genere si fa riferimento, in tutte le sedi dell'ISPRA, alle linee guida¹⁷ elaborate da ISPRA e dalle Agenzie Ambientali, pubblicate nel 2010, nonché alle disposizioni legislative vigenti in materia di tutela e sostegno della maternità.

Per quanto riguarda le differenze di genere queste sono state valutate secondo quattro principali fattori: 1. Esposizione (ad esempio quando si svolgono lavori o mansioni diverse per genere, o si svolge in modo diverso lo stesso lavoro); 2. Effetti e conseguenze (ad esempio differenze negli effetti sulla salute dovuti a specificità biologiche, a diverse percezioni della malattia, o sulla sicurezza nello svolgimento di alcune mansioni, ecc.); 3. Capacità lavorativa (ad esempio disparità di accesso alla formazione professionale, alla carriera e nella definizione delle competenze); 4. Interazioni fra lavoro e vita familiare/sociale.

Sono stati dunque individuati i diversi rischi in correlazione alle attività svolte, prendendo in considerazione le differenze di genere:

- ✓ in **attività di ufficio** rischi per la salute quali l'utilizzo di videoterminali, movimentazione carichi e posture, microclima e rischi trasversali e organizzativi connessi alla organizzazione del lavoro, ergonomia, fattori psicologici;

¹⁵ Fonte: verbale riunione CUG n.5 del 10/5/2017

¹⁶ Fonte: RSPP/Documento di Valutazione dei rischi ISPRA

¹⁷ Progetto Benchmarking – Linee guida sul rischio di genere nel Sistema delle Agenzie Ambientali. Manuali e Linee Guida ISPRA, n. 58/2010



- ✓ in **attività di laboratorio** rischi per la salute per l'esposizione a radiazioni ionizzanti e agenti chimici, movimentazione carichi e posture, microclima e rischi trasversali e organizzativi connessi alla organizzazione del lavoro, ergonomia, fattori psicologici;
- ✓ in **attività territoriali in esterno** rischi per la sicurezza nell'utilizzo di macchine, rischi per la salute per l'esposizione a vibrazioni, radiazioni ionizzanti, agenti chimici e biologici, movimentazione carichi e posture, e rischi trasversali e organizzativi connessi alla organizzazione del lavoro, ergonomia, fattori psicologici;

Si sono dunque individuate specifiche misure di prevenzione e protezione da tali rischi tra cui, a titolo esemplificativo: nella **movimentazione manuale dei carichi** dovuta a manipolazione di materiale cartaceo all'interno degli uffici, **le istruzioni di sicurezza prevedono il divieto di manipolare carichi superiori a 25 Kg per gli uomini e a 15 Kg per le donne**; con riguardo al **comfort microclimatico**, poiché durante l'attività lavorativa all'interno degli ambienti di lavoro si possono verificare **difficoltà di adattamento in relazione sia alla predisposizione individuale al caldo e al freddo in relazione al genere (es. nel periodo della menopausa o della gravidanza per le donne)**, le istruzioni di sicurezza prevedono di tenere conto, nei limiti del possibile, nell'assegnazione delle postazioni di lavoro, delle esigenze dei singoli lavoratori e lavoratrici; **l'esposizione a campi elettromagnetici** è da evitare per le donne in stato di gravidanza così come per i portatori di dispositivi elettromedicali; **l'esposizione a vibrazioni a bassa frequenza** dovuta all'utilizzo di automezzi vengono trasmesse all'intero corpo causando possibili danni all'apparato scheletrico e **la statura generalmente inferiore delle donne rispetto agli uomini comporta in queste ultime un'intensificazione degli effetti sul corpo e sugli arti inferiori e superiori da tenere in considerazione in associazione ad altri fattori come lo stato di gravidanza o l'età della lavoratrice per la possibile presenza di osteoporosi** per cui le istruzioni di sicurezza prevedono una valutazione specifica del medico competente di eventuali problematiche sanitarie individuali.

La gestione aziendale della tutela delle lavoratrici gestanti e madri è effettuata mediante la procedura di qualità "PA.SIC.04 - Tutela delle lavoratrici gestanti e madri" che disciplina i comportamenti da tenere in ISPRA dai soggetti responsabili (datore di lavoro, dirigenti e preposti) in merito alla tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio in ottemperanza alle normative vigenti.

4.5 SEZIONE 5. PERFORMANCE ¹⁸

Nell'ambito del Piano della performance 2017-2019, sono stati individuati come obiettivi di promozione delle pari opportunità:

1. Istituzione della figura di Consigliere di Fiducia e attivazione del servizio di sportello di ascolto.
2. Predisposizione di una indagine sul benessere organizzativo, sulla valutazione del superiore gerarchico e sul grado di condivisione del sistema di misurazione per l'anno 2017 pubblicando in seguito la restituzione dei dati rilevati.

Riguardo alle attività svolte nel 2017 l'obiettivo 1. risulta conseguito, mentre l'obiettivo 2. risulta parzialmente conseguito.

¹⁸ Fonte: <http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/performance>

Per il dettaglio si veda:

1. sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE alla voce b) “Consigliere di fiducia/Sportello di ascolto”
2. sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE alla voce a) “Benessere organizzativo”

Non sono previsti degli obiettivi e degli indicatori di performance individuale per le componenti del Comitato connessi all'attività svolta nel CUG, ad eccezione per la Presidente che aveva come obiettivo individuale l'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2018.

5. SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

5.1 OPERATIVITA' NEL BIENNIO 2016-2017

Nel **corso dell'anno 2016**, si sono dimessi dal Comitato una delegata di parte sindacale, sostituita dal componente supplente fino a nuova nomina del componente effettivo, e un componente supplente di parte sindacale.

Con Disposizione 1800/DG del 15/12/2016 è stata istituita e nominata la figura della Segretaria Supplente del Comitato.

Il Regolamento di funzionamento del Comitato è stato revisionato e adottato, così come modificato, con Disposizione del Direttore Generale n. 1751/DG del 30/11/2016.

Nel **corso dell'anno 2017** i due componenti (un supplente e un effettivo, di parte sindacale) che avevano rassegnato le dimissioni nel 2016 sono stati sostituiti con altri delegati.

Una delegata di parte pubblica e una di parte sindacale, entrambe componenti effettive, hanno rassegnato le dimissioni nel corso dell'anno.

5.2 ATTIVITA' DEL BIENNIO 2016-2017

Sintesi attività curate dal CUG nell'anno 2016¹⁹

Nel corso dell'anno 2016 il Comitato si è riunito n. 11 volte con cadenza mensile ed è stato impegnato in attività ed ambiti di seguito descritti.

Su richiesta del Dipartimento Pari Opportunità della PCM, l'Istituto tramite il CUG ha contribuito alla **revisione del format del questionario per la rilevazione annuale** di cui alla Direttiva "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" (n. 102/Nicolais-Pollastrini).

¹⁹ Fonte: Verbali riunioni CUG dal n. 1 al n.11 del 2016; relazione attività del GdL Comunicazione



FUNZIONE PROPOSITIVA

Comunicazione e Promozione

Nel corso del 2016 il CUG, attraverso un Gruppo di Lavoro all'uopo istituito, ha attuato *“misure di comunicazione esterna al CUG”* che hanno riguardato il sito istituzionale che è stato ristrutturato e riorganizzato, nonché aggiornato.

Con riguardo a *“misure orientate a programmi (in)formativi interni ed esterni al CUG”* il 25 novembre 2016 è stato organizzato e svolto **l'evento periodico in occasione della “Giornata Internazionale contro la Violenza sulle donne”** istituita dalle Nazioni Unite. In particolare, con questa edizione dell'evento intitolato *“Oltre le emozioni del momento verso la conoscenza tecnico-scientifica del fenomeno per l'individuazione di meccanismi di prevenzione”*, si è voluto riportare il dibattito alla conoscenza tecnico-scientifica, poiché la definizione, la misurazione e l'analisi tecnico-scientifica del fenomeno “violenza di genere” costituiscono il primo ed essenziale passo per l'individuazione di funzionali meccanismi di prevenzione. Più specificatamente il dibattito si è svolto intorno alla relazione tra violenza di genere e ambiente di lavoro con gli interventi di esperti e analisti del settore.

Il CUG ha **aderito alla 17^a edizione della RACE FOR THE CURE 2016** (Roma, 13-15 maggio), manifestazione per la promozione della ricerca sui tumori al seno, partecipando anche alla registrazione di un **video promozionale** diffuso tramite il canale WEB TV dell'Istituto.

Nel 2016, il CUG di ISPRA ha partecipato, in collaborazione con il CUG del Consiglio Nazionale delle Ricerche (capofila) e altri partner europei, alla **presentazione di un progetto di ricerca europeo denominato WO.N.DE.R. WOMen in Network DEveloping Research, finanziato nell'ambito del programma HORIZON 2020**. Obiettivo specifico del bando di riferimento è quello di finanziare la definizione e attuazione di Piani di Parità Genere all'interno degli Enti di Ricerca e delle Università al fine di adottare misure per promuovere la parità di genere nel settore della Ricerca ed Innovazione, adottando cambiamenti a livello istituzionale in materia di risorse umane, finanziamenti, processi decisionali e programmi di ricerca. Durata prevista del progetto: 48/54 mesi. Il Progetto non è stato ammesso al finanziamento.

Partecipazione a reti e network

Con riguardo alla partecipazione ai lavori del **Forum dei CUG**, rete dei CUG della Pubblica Amministrazione (plenarie del 22 marzo, 15 luglio, 15 dicembre), il CUG di ISPRA ha:

- contribuito alla stesura del **Regolamento di funzionamento del Forum dei CUG**;
- collaborato attivamente all'organizzazione dell'evento *“I Comitati Unici di Garanzia: da adempimento a investimento. Il Forum dei CUG e il vantaggio di fare squadra”* 25/5/2016 all'interno della manifestazione **FORUM PA 2016**;
- tramite i propri rappresentanti nelle Commissioni tematiche, ha contribuito alla elaborazione di un **format comune per la redazione della relazione annuale sulla situazione del personale a cura dei CUG**, alla **revisione delle Linee di indirizzo sul posizionamento del CUG nell'ambito dell'Amministrazione**, alla **raccolta delle azioni positive realizzate o progettate in materia di salute e sicurezza** dalle

Amm.ni aderenti al Forum, alla **revisione delle Linee Guida sul funzionamento dei CUG** (ndr Direttiva del 4/3/2011).

In merito alla partecipazione ai lavori della **Rete CUG Ambiente**, rete dei CUG del Sistema ARPA/APP/ISPRA (riunioni del 7 aprile, 23 novembre), il Comitato di ISPRA ha contribuito alla **revisione delle Linee di Indirizzo della RETE dei CUG AMBIENTE**, alla **revisione del Regolamento di funzionamento della Rete**, alla redazione di un articolo sul CUG di ISPRA nell'ambito del Focus sui Comitati Unici di Garanzia pubblicato sulla **newsletter dell'SNPA "Ambiente Informa"**.

Sintesi attività curate dal CUG nell'anno 2017²⁰

Nel corso dell'anno 2017 il Comitato si è riunito n. 11 volte con cadenza mensile. Oltre al supporto fornito all'Amministrazione nell'attuazione delle azioni e misure sopra illustrate, il CUG è stato impegnato nelle attività e negli ambiti di seguito descritti.

FUNZIONE DI VERIFICA

Il CUG ha monitorato lo stato di attuazione delle azioni previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2018 per il biennio 2016-2017 (si veda Sezione 4.3 e). L'analisi dei dati e delle informazioni raccolte per la stesura della presente relazione annuale sulla situazione del personale costituisce una attività di verifica sullo stato di 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.

FUNZIONE CONSULTIVA

A seguito di specifica sollecitazione del CUG, l'Amministrazione ha chiesto al Comitato di formulare un **parere sull'ipotesi di modifica del Regolamento sull'orario di lavoro**. Il parere, corredato da una tabella analitica di raffronto tra vecchia e nuova versione del Regolamento è stato trasmesso all'Amministrazione e pubblicato sul sito web dell'Istituto.

Il CUG ha formulato un **parere**, non richiesto dall'Amministrazione, sulla **procedura interna di affidamento degli incarichi di secondo livello**, applicata in occasione della ristrutturazione organizzativa dell'Istituto. Si è rilevata la necessità di rivedere alcuni criteri per l'attribuzione degli incarichi al fine di garantire pari opportunità di accesso a tutto il personale: si è proposta l'eliminazione della riserva di accesso all'incarico da parte del solo personale in organico alla struttura che bandisce, chiedendo di considerare la formazione e i titoli in possesso dal personale a prescindere dalla collocazione in struttura.

²⁰ Fonte: Verbali riunioni CUG dal n. 1 al n. 11 del 2017

FUNZIONE PROPOSITIVA

Comunicazione e Promozione

Il CUG ha curato la redazione di un articolo pubblicato il 12 gennaio su **Ideambiente** dedicato al ruolo dei Comitati nel Sistema Nazionale di Protezione dell'Ambiente (SNPA).

In occasione della Giornata Internazionale contro la Violenza sulle donne il 25 novembre 2017, il CUG ha **creato una specifica sezione del portale istituzionale di ISPRA dedicata alla violenza di genere** in cui sono raccolte le principali norme e iniziative a tutela delle donne vittime di violenza presenti sia in Italia che nel mondo. Ne ha dato notizia al personale con un Comunicato diffuso tramite la funzione "moderatore".

Proseguendo le attività di aggiornamento e integrazioni di contenuti della pagina web riservata al CUG, è stata **creata una specifica sezione informativa sul servizio di Consigliere di Fiducia e Sportello di ascolto**. È stata inoltre progettata e diffusa a tutto il personale **una brochure informativa** del servizio.

Al fine di aumentare l'efficacia dell'informazione ai dipendenti sul servizio attivato, si è avviata la progettazione di un evento di presentazione al personale da realizzarsi in collaborazione con l'INGV nel corso dell'anno 2018.

Su proposta del CUG, ISPRA ha manifestato l'interesse a partecipare ad un **progetto del Dipartimento delle PP.OO. e dell'Università Roma Tre finalizzato a promuovere lo studio delle materie scientifiche (discipline STEM) presso le studentesse**, tramite l'organizzazione di corsi di formazione, in collaborazione con università ed enti di ricerca, indirizzati alle ragazze e ai ragazzi delle scuole primarie e secondarie (elementari, medie e istituti superiori) da attivare come corsi estivi. ISPRA è stata così inserita in un Albo di enti disposti a collaborare con gli istituti scolastici per progettare attività di formazione.

Su proposta del CUG, ISPRA ha manifestato l'interesse a partecipare all'**iniziativa del Dipartimento per le Pari Opportunità per la sperimentazione del lavoro agile**. Il Dipartimento offre gratuitamente a 15 amministrazioni centrali la possibilità di sperimentare lo *smart working* attraverso una piattaforma interattiva ed appositi percorsi personalizzati di accompagnamento da parte del Dipartimento, inclusa la formazione rivolta a dirigenti e dipendenti. L'Amministrazione ha scelto di proporre la propria candidatura individuando per l'avvio dello *smart working* n. 3 unità organizzative dell'Istituto della sede di Roma Via Brancati: DG-STAT, DG-GIU, AGP-INF

ISPRA non è risultata tra gli enti selezionati dal Dip.to delle PP.OO. per la sperimentazione del lavoro agile. L'Amministrazione ha inteso dunque avviare autonomamente la sperimentazione di adozione dello *smart working* individuando tre dipendenti in organico presso tre servizi selezionati (AGP-INF, DG-GIU e DG-STAT) che avranno il compito di testare questa modalità flessibile di lavoro attraverso un disciplinare predisposto allo scopo dall'amministrazione.

Partecipazione a reti e network

Il CUG ISPRA partecipa regolarmente ai lavori della **Rete CUG Ambiente**, rete dei CUG del SNPA e ai lavori del **Forum dei CUG** della Pubblica Amministrazione tramite la presenza della Presidente o sua delegata a tutte le riunioni plenarie e tramite propri delegati nelle Commissioni tematiche “Benessere Organizzativo”, “Salute e Sicurezza”, “Organizzazione e Comunicazione”, “Revisione Atti Normativi”.

6. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

6.1 ANALISI COMPLESSIVA DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ALLA LUCE DEI DATI RACCOLTI

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

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

Tenuto conto della suddetta composizione del personale in termini di genere e età anagrafica, sarebbe opportuno favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso il potenziamento degli istituti già attivi (part-time, telelavoro, asili nido, centri estivi) e l'adozione di modalità flessibili nell'organizzazione del lavoro come il lavoro agile (smart working, co-working, forme diversificate di telelavoro).

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

Con riguardo alla raccolta dei dati utili alla elaborazione della presente relazione e alla elaborazione di studi e statistiche sui temi di competenza del CUG, dopo una iniziale difficoltà nel reperire le informazioni relative agli anni 2015 e 2016 dovute alla disponibilità di dati aggregati non rispondenti alle esigenze del CUG, per l'anno 2017 l'Amministrazione ha fornito un numero maggiore di dati elaborabili.

L'accesso alle informazioni riguardanti il personale relativamente ai dati sulla composizione nonché alle azioni per il benessere lavorativo messe in campo dalle differenti strutture organizzative è **fondamentale** per delineare un quadro conoscitivo, individuare eventuali criticità e progettare misure e azioni positive.



ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



Si auspica che nei prossimi anni **il popolamento dei dati sia mantenuto e implementato** onde consentire elaborazioni più approfondite e studi tematici.

Il CUG ha potuto espletare le proprie funzioni propositive e di verifica mentre **risulta ancora poco consultato per la formulazione di pareri sui temi di competenza**: va senza dubbio migliorato il rapporto con l'Amministrazione con riguardo al coinvolgimento del Comitato in questa specifica funzione. In caso di pareri rilasciati dal Comitato (per legge non vincolanti), sarebbe opportuno ricevere dall'Amministrazione un riscontro motivato in caso di non accoglimento.

Per regolamentare le modalità di consultazione dell'organismo, si propone l'adozione di un protocollo condiviso tra CUG e Amministrazione, quale atto regolativo interno che definisca i rapporti funzionali tra il Comitato e le strutture interne dell'Istituto, individuando per ciascuna unità organizzativa le attività utili a garantire al Comitato l'apporto collaborativo necessario all'espletamento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica dei quali è titolare.

Sarebbe inoltre opportuno prevedere incontri periodici tra il CUG e i vertici dell'Amministrazione per stabilire azioni comuni e linee di indirizzo.

Sarebbe auspicabile infine prevedere la partecipazione di uno o più componenti del CUG ai tavoli tecnici trattanti tematiche di competenza, quali l'osservatorio sul telelavoro, tavoli di contrattazione, in occasione dei processi di riorganizzazione.