



**DISPOSIZIONE N. 3200 /DG**

**IL DIRETTORE GENERALE**

- CONSIDERATO** che per effetto dell'art. 28, comma 1, del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è stato istituito l'Istituto Superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA);
- CONSIDERATO** che per effetto dell'art. 28, comma 2, del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, a decorrere dalla data di insediamento del Commissario e dei Sub Commissari l'Agencia per la Protezione dell'Ambiente e per i Servizi Tecnici (APAT), l'Istituto Nazionale per la Fauna selvatica (INFS) e l'Istituto Centrale per la Ricerca scientifica e tecnologica applicata al mare (ICRAM) sono soppressi;
- PRESO ATTO** del decreto n. 123 del 21/05/2010 del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare "Regolamento recante norme concernenti la fusione dell'APAT, dell'INFS e dell'ICRAM in un unico istituto, denominato Istituto Superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA), a norma dell'articolo 28, comma 3, del decreto-legge 25/06/2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 06/08/2008, n. 133" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 03/08/2010;
- VISTO** il DPCM del 22 maggio 2017 con il quale il Viceprefetto Stefano Laporta è stato nominato Presidente dell'Istituto Superiore per la protezione e la ricerca ambientale;
- CONSIDERATO** che l'insediamento del Presidente è avvenuto in data 17 luglio 2017;
- VISTA** la Delibera n.7/CA dell'8 novembre 2017 con la quale il Consiglio di Amministrazione ha conferito l'incarico di Direttore Generale al Dott. Alessandro Bratti;
- CONSIDERATO** che l'insediamento del Direttore Generale è avvenuto in data 16 dicembre 2017;
- VISTA** la Disposizione n. 722/DG del 25 settembre 2018 con la quale è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari



**ISPRA**

Istituto Superiore per la Protezione  
e la Ricerca Ambientale



Sistema Nazionale  
per la Protezione  
dell'Ambiente

opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)";

VISTO

l'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna che prevede, tra gli altri, che anche gli Enti pubblici non economici come l'ISPRA, sentiti gli organismi di rappresentanza ed il Comitato Unico di Garanzia, predispongano Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

CONSIDERATO

che in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2019-2021 approvato con Disposizione n 2118/DG del 29/01/2020, l'Istituto conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo;

VISTO

il contributo per la redazione del PTAP da parte del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)", trasmesso all'Istituto con nota prot. n. 126/CUG del 14 gennaio 2021;

PRESO ATTO

che gli interventi del PTAP sono parte integrante di un insieme di azioni dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;

#### DISPONE

- a) di adottare il Piano Triennale di Azioni Positive 2020/2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente Disposizione (Allegato A);
- b) di dare mandato al CUG di procedere a dare adeguata pubblicità al PTAP.

Roma, 17 FEB. 2021

Il Direttore Generale  
Dr. Alessandro Bratti

Da:	DG	RESPONSABILE:	DIREZIONE GENERALE	Data:	
-----	----	---------------	--------------------	-------	--

**ATTO PROPOSTO**  
**NOTE INFORMATIVE**



**CODICE ATTO**

**N° PRENOTAZIONE**

(a cura di AGP-BIL Settore Bilancio)

**C.R.A.**

**C01**

114/2024/NI

**SOGGETTO:**

DIREZIONE GENERALE

**OGGETTO:**

ADOZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020 - 2022

IL RESPONSABILE DELL'UNITA' PROPONENTE

IL RESPONSABILE DEL C.R.A.

IL RESPONSABILE  
DELL'AMMINISTRAZIONE

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020/2022	
AREE DI INTERVENTO	AZIONI
PARI OPPORTUNITÀ	<p><b>COME:</b> coinvolgere il CUG in tutti processi di competenza o che comunque riguardino il benessere del personale riconoscendo in tal modo il ruolo e la funzione del Comitato così come previsto dalla vigente normativa quale valore aggiunto per l'Amministrazione ed il personale</p> <p><b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022</p> <p><b>ATTORI:</b> Direzione Generale, CUG</p> <p><b>MISURAZIONE:</b> adozione di un documento che formalizzi le tipologie di processi e le modalità di coinvolgimento del CUG su proposta di Comitato medesimo. Successivo monitoraggio dell'efficacia e dell'applicazione delle previsioni del documento</p>
	<p><b>COME:</b> incrementare la trasparenza nelle procedure di ammissione ai percorsi formativi e consolidamento dell'azione</p> <p><b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022</p> <p><b>ATTORI:</b> Dipartimento del Personale</p> <p><b>MISURAZIONE:</b> invio comunicazioni di attivazione percorsi formativi a tutti i responsabili di CRA, report semestrale dettagliato delle richieste di adesione provenienti dai singoli CRA, report semestrale dettagliato delle richieste evase positivamente distinto per CRA, report semestrale su eventuali ulteriori percorsi formativi attivati con indicazione dei CRA di appartenenza dei fruitori</p>
	<p><b>COME:</b> studio di fattibilità sull'adozione del bilancio di genere in ISPRA</p> <p><b>TEMPISTICA:</b> 2022</p> <p><b>ATTORI:</b> Direzione Generale e Dipartimento del Personale</p> <p><b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	<p><b>COME:</b> creazione e aggiornamento di uno spazio Intranet contenente informazioni relative al CUG ed alle tematiche di interesse del CUG</p> <p><b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022</p> <p><b>ATTORI:</b> CUG, Servizio Informatico, Direzione Generale (Area COM)</p> <p><b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
	<p><b>COME:</b> realizzazione di una Newsletter del CUG dedicata a divulgare informazioni relative alle tematiche di interesse del CUG</p> <p><b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022</p> <p><b>ATTORI:</b> CUG, Direzione Generale (Area COM)</p> <p><b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
	<p><b>COME:</b> organizzare almeno un seminario all'anno sulle tematiche di interesse del CUG da rivolgere all'intero personale anche al fine di un maggiore coinvolgimento della componente maschile alle attività del Comitato</p>

	<p><b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022  <b>ATTORI:</b> CUG  <b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
	<p><b>COME:</b> organizzare seminari formativi sulle tecniche di comunicazione efficace rivolti ai dipendenti ISPRA appartenenti a tutti i livelli del CCNL EPR  <b>TEMPISTICA:</b> 2021 e 2022  <b>ATTORI:</b> Direzione Generale (Area COM)  <b>MISURAZIONE:</b> numero di seminari organizzati, dipendenti coinvolti</p>
<b>CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO</b>	<p><b>COME:</b> indagini, con cadenza annuale, sul telelavoro/smart-working/part time finalizzate all'analisi di incidenza dei nuovi modelli organizzativi del lavoro al fine di monitorarne l'andamento  <b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022  <b>ATTORI:</b> Dipartimento del Personale, CUG  <b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
	<p><b>COME:</b> relazione sulle modalità flessibili di lavoro, tra cui lo Smart – Working, che attraverso il computo delle giornate complessivamente lavorate nell'anno, possano trarre un indicatore di aumento della produttività quale aumento delle prestazioni fornite  <b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022  <b>ATTORI:</b> Dipartimento del Personale, Responsabili di Unità /CUG  <b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
	<p><b>COME:</b> organizzare almeno un evento informativo l'anno rivolto ai responsabili di Unità sulla gestione delle modalità agili di lavoro  <b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022  <b>ATTORI:</b> Dipartimento del Personale, CUG  <b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
<b>CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI ED ALLA VIOLENZA</b>	<p><b>COME:</b> istituire il Nucleo di ascolto interno all'Istituto di cui alla Direttiva 2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica  <b>TEMPISTICA:</b> 2020 e 2021  <b>ATTORI:</b> Dipartimento del Personale, CUG  <b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
	<p><b>COME:</b> migliorare l'efficacia delle procedure di mobilità/collaborazione interna del personale  <b>TEMPISTICA:</b> entro 2021  <b>ATTORI:</b> Direttore Generale  <b>MISURAZIONE:</b> revisione della Procedura vigente</p>
	<p><b>COME:</b> favorire l'uso non discriminatorio della lingua italiana, con particolare riferimento al genere, nei documenti amministrativi  <b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022  <b>ATTORI:</b> presentazione di una proposta alla Direzione Generale da parte del CUG  <b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
	<p><b>COME:</b> incrementare la conoscenza sulle discriminazioni e le molestie</p>

	<p>nei luoghi di lavoro attraverso azioni di informazione obbligatorie con cadenza almeno annuale, destinato a tutti i dipendenti oltre che ai dirigenti e responsabili di struttura</p> <p><b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022</p> <p><b>ATTORI:</b> Direzione Generale, Dipartimento del Personale, CUG</p> <p><b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
	<p><b>COME:</b> pubblicizzazione del numero verde anti violenza 1522 all'interno dei locali ISPRA e tra i dipendenti, con le modalità e le forme previste sia dal Protocollo di intesa sottoscritto a novembre 2020 dalla Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, dalla Ministra per la Pubblica amministrazione e dalla Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che dal DPCM del 30 ottobre 2020, pubblicato sulla G.U.R.I n. 316 del 21/12/2020 che, peraltro, dispone che le pubbliche amministrazioni provvedano a tale attività di informazione nel termine di 60 giorni dall'entrata in vigore dello stesso decreto</p> <p><b>TEMPISTICA:</b> 2021</p> <p><b>ATTORI:</b> Direzione Generale (Area COM)</p> <p><b>MISURAZIONE:</b> numero di cartelli affissi, pubblicizzazione sul sito istituzionale</p>
<b>VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE</b>	<p><b>COME:</b> inserire nei percorsi formativi al personale in materia di salute e sicurezza un modulo formativo ad hoc dedicato alla salute e sicurezza declinata in termini di "genere"</p> <p><b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022</p> <p><b>ATTORI:</b> RSPP, Medico competente</p> <p><b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
	<p><b>COME:</b> condurre una indagine sullo stress lavoro-correlato</p> <p><b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021</p> <p><b>ATTORI:</b> Direzione, RSPP, Medico competente, CUG</p> <p><b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
	<p><b>COME:</b> inserire nei percorsi formativi interni in materia di salute e sicurezza un modulo formativo ad hoc dedicato alla salute e sicurezza declinata in termini di "età"</p> <p><b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022</p> <p><b>ATTORI:</b> RSPP, Medico competente</p> <p><b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
	<p><b>COME:</b> organizzare almeno due iniziative all'anno per accrescere il senso di appartenenza e la fidelizzazione del personale</p> <p><b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022</p> <p><b>ATTORI:</b> Direzione Generale (Area COM), CUG</p> <p><b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto</p>
	<p><b>COME:</b> inserire nei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza un modulo formativo ad hoc su compiti e funzioni del CUG e delle Consigliere di fiducia</p> <p><b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022</p> <p><b>ATTORI:</b> RSPP, Medico competente, CUG</p>

	<b>MISURAZIONE:</b> fatto/non fatto
	<b>COME:</b> organizzare almeno un percorso formativo l'anno sulla gestione dei conflitti destinati ai responsabili di Unità
	<b>TEMPISTICA:</b> 2020/2021/2022
	<b>ATTORI:</b> Dipartimento del Personale
	<b>MISURAZIONE:</b> fatto/ non fatto