

LA SOSTENIBILITÀ di ISPRA

DIMENSIONE SOCIALE





Le persone sono la risorsa cruciale dell'istituto e costituiscono il capitale intellettuale dell'Istituto. ISPRA, in varie forme e metodi e per diverse finalità, produce essenzialmente conoscenza per definire, attuare e valutare normative, piani, programmi e progetti in materia ambientale in ambito nazionale e sovranazionale, nonché per diffondere la consapevolezza ambientale, assicurando il supporto tecnico-scientifico al MASE, alle altre amministrazioni, ma anche per i cittadini e per le imprese. Tutti gli stakeholder confidano nell'elevata competenza di Ispra. Pienamente consapevole di queste aspettative l'Istituto garantisce l'eccellenza tecnico-scientifica del suo personale attraverso il reclutamento e la formazione delle risorse umane (specialistica ma anche manageriale) e sostiene il suo personale con misure di conciliazione vita-lavoro, di welfare aziendale e di comunicazione. Dedicando tempo e risorse, per rafforzare e ampliare l'accessibilità ai contenuti tecnico-scientifici, rendendoli fruibili anche a persone con diversa competenza attraverso la comunicazione istituzionale.





Dimensione sociale



RISORSE UMANE

Il personale di ISPRA si può ricondurre a 3 macrocategorie:

- dirigenti (contratto per i dirigenti pubblici, "area istruzione e ricerca");
- tecnologi e ricercatori (contratto per i dipendenti pubblici delle istituzioni ed Enti di Ricerca e sperimentazione);
- funzionari, collaboratori e operatori (contratto per i dipendenti pubblici, delle istituzioni ed Enti di Ricerca e sperimentazione).

L'Istituto si avvale inoltre della collaborazione di personale non contrattualizzato direttamente, prevalentemente per svolgere attività di servizio (mensa, vigilanza, pulizie, manutenzioni).

Tutti i rapporti di lavoro del personale dell'Istituto sono basati su accordi di contrattazione collettiva. L'unica eccezione è rappresentata dal Direttore Generale che è un dipendente dell'Istituto, ma con un contratto *ad hoc*. Inoltre, i rapporti con il personale sono regolati da alcuni codici pubblicati al seguente link: <https://www.ISPRAmbiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta>.

Nel 2022, complessivamente hanno lavorato in ISPRA 1.186 dipendenti distribuiti in 8 sedi, oltre l'84% nella sede Roma. La maggior parte del personale si concentra negli uffici situati a Roma e l'età media è di quasi 51 anni.

Tabella 1 – Dipendenti per durata del contratto e sede – numero

	2022	2021	2020	2019	2018
(A) Dipendenti a tempo indeterminato di cui:	1.114	1.029	1.014	1.043	1.119
nella sede di Roma	994	920	911	944	1.005
in altre sedi	120	109	103	99	114
(B) Dipendenti a tempo determinato di cui:	72	95	81	66	47
nella sede di Roma	66	87	73	50	34
in altre sedi	6	8	8	16	13
(A+B) Totale di dipendenti	1.186	1.124	1.095	1.109	1.166

Note: dai dati è escluso il personale in aspettativa, comando, fuori ruolo, per questo il totale di dipendenti non coincide con quello delle Tabella 2 e della Tabella 3.

Oltre 2/3 dei dipendenti è laureato. Sul totale dei dipendenti vi è una prevalenza femminile rispetto a quella maschile nei ruoli non dirigenziali e con contratto a tempo indeterminato. Prevalgono gli uomini nei livelli dirigenziali, tra i dipendenti con contratto a tempo determinato e se si considera la fascia di età tra i 31 e i 40 anni.

Tabella 2 – Dipendenti per durata del contratto e genere – numero					
	2022	2021	2020	2019	2018
(A) Dipendenti a tempo indeterminato di cui:	1.121	1.039	1.027	1.061	1.154
donne	642	606	599	608	644
uomini	479	433	428	453	510
(B) Dipendenti a tempo determinato di cui:	72	95	82	66	47
Donne	28	38	31	27	19
Uomini	44	57	51	39	28
(A+B) Totale di dipendenti	1.193	1.134	1.109	1.127	1.201

Prevalenza confermata anche dalla distribuzione dei dipendenti per orario di lavoro.

Tabella 3 – Dipendenti per orario di lavoro e genere – numero					
	2022	2021	2020	2019	2018
(A) Dipendenti a tempo pieno di cui:	1.154	1.091	1.061	1.063	1.132
Donne	639	611	594	589	612
Uomini	515	480	467	474	520
(B) Dipendenti a part-time di cui:	39	43	48	64	69
Donne	31	33	36	46	51
Uomini	8	10	12	18	18
(A+B) Totale di dipendenti	1.193	1.134	1.109	1.127	1.201

Per quanto riguarda la distribuzione dei dipendenti per inquadramento e genere la situazione al 31.12.2022 è rappresentata nella Tabella seguente.

Tabella 4 – Dipendenti per durata del contratto, inquadramento e genere - numero			
	Maschi	Femmine	Totale
(A) Dipendenti a tempo indeterminato di cui:	479	642	1.121
Dirigenti I fascia	0	0	0
Dirigenti II fascia	5	0	5
livello I	12	11	23
livello II	61	64	125
livello III	189	255	444
livello IV	50	77	127
livello V	68	89	157
livello VI	61	84	145
livello VII	26	44	70
livello VIII	7	18	25
(B) Dipendenti a tempo determinato (*) di cui:	44	27	71
Dirigenti I fascia	2	1	3
Dirigenti II fascia	8	4	12
livello III	25	19	44
livello IV	9	3	12
(A+B) Totale di dipendenti	523	669	1.192

Nota: (*) escluso il direttore generale; valori al 31.12.2022.

Nel 2022 sono state reclutate 126 unità di personale e concluse 126 procedure di reclutamento. I dati sono condizionati dagli effetti della pandemia: molte delle procedure avviate nel 2021 (e di conseguenza le relative assunzioni) si sono potute concludere solo nel 2022.

Tabella 5 – Reclutamento: procedure concluse e unità di personale reclutate – numero

	2022		2021		2020		2019		2018	
	Procedure concluse	Unità di personale reclutate								
Direttore Generale	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigenti I fascia	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigenti II fascia	3	3	0	0	0	1	0	0	0	0
Tecnologi										
TI	2	2	1(*)	14	0	0	0	0	0	0
TD	41	41	30	38	22	28	17	12	11	8
Ricercatori										
TI	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0
TD	3	3	11	11	11	12	10	8	8	5
Funzionari										
TI	4	4	1	16	0	0	0	0	0	0
TD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Collaboratori tecnici										
TI	21	21	1	3	0	0	0	0	0	0
TD	12	12	20	23	6	6	12	9	8	9
Assegnisti di ricerca	13	13	27	24	12	10	17	18	11	12
Lavoratori autonomi	20	20	23	23	19	14	14	15	7	6
Personale da altre AA.PP. (**)	2	2	9	5	4	2	4	1	3	2
TOTALE	126	126	124	161	74	73	74	63	48	42

Note: Reclutamento con concorsi, avvisi di selezione e di mobilità; (TI) tempo indeterminato; (TD) tempo determinato. (*) Si riferisce ad un concorso a tempo indeterminato, bandito per 49 assunzioni nel 2021 e suddiviso in 29 linee di attività. Dette linee di attività sono state a loro volta raggruppare in aree tecnologiche (ad esempio area tecnologica informatica da 1 a 5, area gestione dati da 6 a 12 ecc.) e, per ciascuna area tecnologica, è stata nominata una differente commissione. L'unica area tecnologica conclusa nel 2021 è stata proprio quella che va da 1 a 5 a seguito della quale sono state assunte 3 unità a tempo indeterminato nel profilo di tecnologo III livello. (**) Mobilità esterna



FORMAZIONE

ISPRA, in varie forme e per diverse finalità, produce essenzialmente conoscenza. Tutti gli *stakeholder* confidano nell'elevata competenza delle sue risorse. Pienamente consapevole di queste legittime aspettative garantisce l'eccellenza tecnico-scientifica del suo personale attraverso attività di reclutamento e/o formazione delle risorse umane.

In particolare, l'Istituto definisce la strategia di reclutamento dell'Istituto attraverso il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale. Partendo dall'analisi di elementi di contesto e sulla base degli scenari futuri più probabili si predispose tale Piano che dal 2022 è incluso nel PIAO in una logica di integrazione della pianificazione strategico gestionale, tenendo conto delle segnalazioni periodiche dei responsabili delle varie strutture organizzative alla funzione della gestione delle risorse umane di eventuali carenze di competenza rispetto necessarie per lo svolgimento delle attività, principalmente in funzione dell'avvio di nuovi progetti. In questi casi viene avviata una ricerca di personale, in primo luogo all'interno dell'Istituto e, in caso di esito negativo, all'esterno.

Il Piano Triennale della formazione invece è finalizzato a **mantenere e accrescere l'alta specializzazione del personale** in considerazione delle peculiarità tecnico-scientifiche che caratterizzano l'Istituto. In particolare, sulla base di analisi sviluppate in materia di innovazione organizzativa.-

L'erogazione dei corsi è organizzata con 3 principali finalità:

1. **adempimenti specifici previsti dalla normativa** (area di formazione cogente - area A)
2. **sviluppo delle competenze trasversali e manageriali** (area di formazione strategico-gestionale e relazionale - area B)
3. **mantenimento e accrescimento dell'alta formazione del personale** (area di formazione tecnico-specialistica - area C).

Tabella 6 – Formazione annua per dipendente – ore medie					
	2022	2021	2020	2019	2018
Ore medie di formazione	15,6	15,6	15,4	15,0	14,2
Formazione dei dipendenti per genere					
Donne	17,9	18,2	17,7	14,1	14,0
Uomini	13,3	13,0	13,1	15,8	14,3
Formazione dei dipendenti per profilo professionale					
Dirigenti	12,4	13,4	14,5	12,2	12,0
Tecnologi e Ricercatori	17,0	16,9	16,0	16,1	14,0
Amministrativi e Tecnici	17,4	16,5	15,6	16,6	16,5

In generale, nel 2022 il numero delle ore di formazione medio per dipendente risulta costante rispetto al 2021 così come le differenze di fruizione per genere (maggiore per le donne rispetto agli uomini), mentre si riduce il gap di fruizione per profilo professionale tra "Tecnologi e Ricercatori" e "Amministrativi e Tecnici". La formazione ai dirigenti ha visto invece un ulteriore decremento sebbene le ore di formazione per dirigente risultino comunque allineate al livello pre-pandemia.

La valorizzazione del personale in ISPRA avviene attraverso l'attribuzione di ruoli di coordinamento di struttura, progressioni economiche (l'amministrazione annualmente procede a riguardo) e i passaggi di livello. Nel 2022 sono state bandite progressioni di livello dei profili I-III.



SALUTE E SICUREZZA DELLE PERSONE

La salute e la sicurezza sul lavoro dell'ISPRA è a cura del Direttore generale in qualità di Datore di lavoro con la collaborazione del Medico Competente e della Sezione di Prevenzione e Protezione all'interno del quale è istituito il Servizio di prevenzione e protezione (art. 2 del D. Lgs. n. 81/08).

La tipologia di rischio lavorativo più diffusa, classificabile di livello basso, è connessa all'uso di attrezzature munite di videoterminale (Titolo VII del D. Lgs. n. 81/08): la quasi totalità dei dipendenti dell'Istituto svolge infatti attività d'ufficio ed è classificato come lavoratore al videoterminale. Altri fattori di rischio rilevanti, classificabili di livello medio, derivano dalla esposizione potenziale ad agenti chimici, fisici e biologici nelle attività di laboratorio e nelle attività territoriali di controllo, verifica e monitoraggio ambientale (attività in campo sia in ambiente marino su imbarcazioni per il campionamento di matrici ambientali e biologiche, che in ambito terrestre per il monitoraggio della fauna selvatica, ovvero per sopralluoghi di natura geologica, naturalistica, o su impianti industriali nell'ambito di attività di vigilanza ispettiva ecc.); dalla guida di automezzi aziendali (rischi di natura infortunistica propri e per i trasportati). Un gruppo di lavoratori è esposto a rischi classificabili di livello alto correlati all'esecuzione di attività lavorative in ambiente subacqueo (per lo più attività di monitoraggio, studio e ricerca che comportano osservazione di fauna ittica e raccolta di campioni di matrici ambientali), infine alcuni dipendenti sono esposti ai rischi connessi all'esecuzione di attività lavorative in ambienti confinati (per lo più attività di studio e ricerca di natura geologica in cavità antropiche e naturali).

Il 2022 è stato caratterizzato dal progressivo e continuo aggiornamento della valutazione dei rischi e del relativo Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi degli artt. 28 e 29 del D.lgs. n. 81/08 e dei Documenti di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI) ai sensi dell'art. 26 del suddetto decreto per tutte le sedi dell'Istituto e in particolare per la nuova sede ISPRA di Calle Larga dell'Ascensione, San Marco, Venezia.

È proseguita quindi l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione individuate nel DVR e nei DUVRI, in particolare:

- l'attività formativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro con 37 corsi di Formazione (di cui 7 corsi di Formazione generale e 30 di formazione specifica, ai sensi degli Accordi Stato Regioni 21 dicembre 2011 e 7 luglio 2016, per rischio basso, medio, alto, formazione *smart worker*, addetti antincendio, primo soccorso, *oxygen provider*, BLS/D, aggiornamento, rischio stress lavoro-correlato, rischi attività su imbarcazioni, formazione iniziale RLS) per complessive 161 ore di formazione e 1229 persone formate di cui 655 donne e 574 uomini;
- l'aggiornamento professionale degli addetti al Servizio di prevenzione e protezione (RSPP/ASPP) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- gli adempimenti in materia sicurezza sul lavoro per oltre 150 affidamenti di servizi, lavori e forniture in appalto e l'elaborazione di 43 Documenti Unici di Valutazione dei Rischi di Interferenza (DUVRI);
- la fornitura di Dispositivi di protezione individuale (DPI).

Altre attività svolte nel 2022 hanno riguardato: il coordinamento della ex-Rete dei referenti SNPA per la tematica della salute e sicurezza sul lavoro (ex-RRTem III(3) ora Osservatorio salute e sicurezza sul lavoro OSS6) composta dai Responsabili dei servizi di prevenzione e protezione del SNPA (ARPA/ARTA/APPA) e ISPRA, nell'ambito del quale è stata effettuata la formazione di aggiornamento professionale dei RLS e degli RSPP e ASPP del SNPA e il proseguimento dei lavori per la revisione della linea guida sui rischi connessi alle attività territoriali del SNPA.

Tabella 8 – Infortuni – numero e indici

	2022	2021	2020	2019	2018
Infortuni (n.)	4	3	3	6	15
Indice di frequenza (a)	1,972	1,487	1,749	4,381	13,150
Indice di gravità (b)	0,202	0,030	0,055	0,026	0,295
Note: (a) numero di infortuni x 1.000.000/numero di ore lavorate; (b) numero di giorni totali di assenza per infortuni x 1.000/numero ore lavorate					

Nel 2022 il numero di infortuni è aumentato di una unità, in particolare si sono verificati 4 infortuni, due occorsi a lavoratrici e due a lavoratori; due si sono verificati durante il tragitto casa-lavoro (*in itinere*), il terzo è avvenuto durante l'attività di laboratorio e il quarto durante una missione per attività in campo. Gli infortuni *in itinere* sono stati di lieve entità (10 giorni di assenza) mentre gli infortuni accaduti in laboratorio e in campo hanno comportato conseguenze più gravi (400 giorni di assenza dal lavoro). L'infortunio più grave (303 giorni di assenza dal lavoro) si è verificato in un cantiere edile gestito da terzi.



WELFARE AZIENDALE

L'art. 59 del DPR 16 ottobre 1979, n. 509, prevede la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale per il personale degli enti pubblici di cui alla L. 20 marzo 1975, n. 70 e l'articolo 24 del D.P.R. 171/1991 estende la predetta normativa a tutti gli enti del Comparto Ricerca in alternativa alla normativa vigente, l'attuale articolo 96 (benefici socio-assistenziali per il personale) del CCNL del Comparto istruzione e ricerca 2016-2018, sancisce che gli enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

In ISPRA, i suddetti benefici sono regolamentati dalla "Normativa concessione dei benefici sociali ed assistenziali personale ISPRA dei livelli CCNL EPR", revisionata e sottoscritta in data 16 giugno 2015. Dall'anno 2018 a tutt'oggi, con apposito accordo tra l'Amministrazione e le OO.SS., tutte le somme previste dal fondo dedicato, sono state interamente stanziate a favore della Polizza Sanitaria attraverso l'adesione all'ASDEP, Assistenza sanitaria dipendenti enti pubblici.

La attuale polizza sanitaria prevede, per i dipendenti ISPRA e i loro familiari fiscalmente a carico, il rimborso delle spese sanitarie sostenute sia con forma diretta, con l'utilizzo di strutture convenzionate, sia indiretta con apposita richiesta di rimborso.

Oltre le spese sanitarie, la Polizza prevede anche la copertura assicurativa in caso di perdita di autosufficienza, *Long Term Care*, oltre alla copertura assicurativa del dipendente in caso di morte con il pagamento di una somma agli eredi.

La possibilità di adesione alla polizza è estesa al 100% dei dipendenti.



PARI OPPORTUNITÀ E GENERE

La fotografia della situazione delle pari opportunità è rappresentata dall'amministrazione in termini di analisi di genere ed è riportata nella Tabella seguente tratta dalla Relazione sulla performance 2022, insieme ad una sintesi dei caratteri quali-quantitativi del personale.

Tabella 8 – Analisi di genere dell'amministrazione					
	2022	2021	2020	2019	2018
DONNE					
Donne rispetto al totale del personale (%)	56,12%	56,91%	57,37%	55,56%	53,86%
Donne assunte a tempo indeterminato (%)	46,38%	58,67%	56,25%	56,25%	65,62%
Laureate rispetto al totale delle donne (%)	67,05%	68,03%	67,27%	59,32%	59,58%
Ore medie di formazione (n.)	17,90	18,20	15,86	14,12	13,98
Donne dirigenti					
Dirigenti donne (%)	25,00%	28,00%	34,78%	40,00%	42,30%
Stipendio medio (euro)	99.266	n.d.	107.971	103.000	99.000
Età media (anni)	55,75	54,57	53,88	55,00	55,18
Donne non dirigenti					
Stipendio medio (euro)	45.242	n.d.	44.385	42.626	42.994
Età media (anni)	51,07	51,30	50,72	48,21	49,43
TUTTO IL PERSONALE					
Tasso di crescita unità del personale (%)	+ 0,15%	+0,18%	-1,69%	-8,48%	-1,7%
Stipendio medio dei dipendenti (in euro)	46.786	n.d.	46.083	47.329	45.342
Età media del personale (anni)	50,96	53,19	51,36	51,02	50,52
Età media dei dirigenti (anni)	55,75	56,54	56,78	57,00	56,42
Dipendenti in possesso di laurea (%)	69,84%	67,31%	67,67%	61,13%	61,28%
Dirigenti in possesso di laurea (%)	100%	100%	100%	100%	100%
Ore di formazione (ore medie per dipendente)	15,62	15,59	15,37	14,96	14,15
Costi di formazione/spese del personale (euro)	199.500	465.000	140.000	89.999	81.243
Note: Dati da relazione sulla performance 2021. Metriche ridenominate.					

Tra gli strumenti messi in atto in materia di differenze di genere quelli relativi al percorso formativo in materia di differenze di genere nel mondo del lavoro con particolare riferimento ai rischi psicosociali e sulla salute e sicurezza, un'azione volta alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di violenza, *mobbing* e/o discriminazione, rivolta a tutto il personale. 3 i corsi di formazione specifica per i lavoratori a cura del RSPD e organizzati, in raccordo con il CUG e AGP-GIU. In particolare, 1 corso dedicato allo stress lavoro-correlato, 2 corsi di aggiornamento per i lavoratori, 1 corso per aggiornamento RLS e 1 corso rivolto alla formazione iniziale RLS. Nel percorso formativo offerto a ciascun dipendente sono stati inseriti dei moduli specifici sui rischi psicosociali e sulla salute e sicurezza declinata in termini di "genere. Il numero effettivo di partecipanti è stato di 675 unità, di cui 387 donne e 288 uomini.

Il 2022 è stato anche l'anno del primo Bilancio di genere dell'Istituto, realizzato da un apposito Gruppo di Lavoro, adottato con delibera del Direttore Generale il 30.12.2022 e pubblicato sul sito istituzionale.

PER SAPERNE DI PIÙ

Relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, compilate dal CUG,
<https://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2023>

Bilancio di genere,
<https://www.isprambiente.gov.it/files2022/trasparenza/altri-contenuti-2022/disposizione-743-dg-adozione-bilancio-di-genere-isp-ra-2022.pdf>

Relazione sulla performance ISPRA 2021,
<https://www.ISPRAmbiente.gov.it/files2022/trasparenza/performance-2022/relazione-sulla-performance-2021.pdf>



CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

ISPRA risponde con costante attenzione ai bisogni e ai diritti dei propri *stakeholder* interni attraverso innovazioni di processo e flessibilità organizzativa funzionali alla conciliazione vita-lavoro, nonché attraverso misure di conciliazione “professionale”. In ISPRA è istituito lo sportello di ascolto e nel 2022 è stato incaricato un Consigliere di fiducia, una figura *super partes* avente il compito di fornire consulenza ed assistenza a chiunque svolga la propria attività lavorativa nell'Istituto se oggetto di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing e forme di disagio lavorativo. Nel 2022, risulta essere stato sufficiente fornire supporto e ascolto: nessuna istanza di intervento da parte di dipendenti ha richiesto l'avvio di procedure formali e/o informali previste dal codice di condotta.

Flessibilità delle modalità delle prestazioni di lavoro

ISPRA a supporto della transizione verso nuove modalità di prestazioni di lavoro, oltre a dotarsi di un apposito Piano per il lavoro agile, ovvero di un documento di programmazione organizzativa triennale, integrato nel PIAO dal 2022 – ha adottato gli obiettivi di monitoraggio triennali che monitora e aggiorna annualmente anche con il supporto di un'apposita *Task force*.

Nell'Istituto, in particolare, il personale può fruire di telelavoro, lavoro agile e part-time. Fruisce di tali istituti tutto il personale in servizio nei livelli I-VIII. Sul lavoro agile hanno influito le previsioni normative derivanti dal verificarsi dell'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del Covid-19: repentina è stata infatti negli ultimi anni la crescita del numero di unità di personale che hanno fruito di tale istituto, stabile la fruizione del telelavoro o in diminuzione quella del part-time. Tuttavia, nel 2022 risulta diminuito, anche in considerazione della progressiva uscita dalla pandemia, il personale che ha fruito del *lavoro agile* è stato l'80.74% del totale e circa 30-35% delle giornate lavorative annuali. A fruire del lavoro agile e del part-time sono di più le donne, mentre gli uomini risultano in numero maggiore del telelavoro.

Tabella 9 – Personale in lavoro agile, in telelavoro e in part-time					
	2022	2021	2020	2019	2018
Personale in lavoro agile sul totale personale in servizio (%)	80.74%	98,64%	97,62%	n.d.	n.d.
Giornate lavorative annuali in sw (%)	30-35%	30-35%	n.d.	n.d.	n.d.
Personale in telelavoro (n.)	59	61	60	n.d.	n.d.
Personale in part-time (n.)	39	42	52	n.d.	n.d.

Fruizione di altre misure di conciliazione

Nel 2022 il personale che fruisce di permessi per assistenza ai familiari risulta notevolmente diminuito. È passato a 84 unità, da 220 del 2021. Le donne vi ricorrono di più rispetto ai colleghi uomini a conferma del fatto che sono generalmente le donne ad occuparsi della cura di familiari.

Il permesso per congedo parentale nel 2022 in ISPRA è stato fruito complessivamente da 48 unità di personale, tornando quasi ai livelli del 2020 dopo la flessione del 2021. Rappresenta il 4.13% di

tutto il personale. La fascia di età più popolata per le donne è quella 41-50 mentre per gli uomini è la fascia tra 31-40 anni a fruirla di più. Sono anche in questo caso le donne a fruire di più di questo istituto, rispetto agli uomini.

Anche nel 2022 il personale che fruisce di permessi per disabilità propria conta 30 unità (come nei precedenti due anni).

Tabella 10 – Fruizione delle misure di conciliazione					
	2022	2021	2020	2019	2018
Personale con permessi per assistenza ai familiari (n.)	84	220	192	147	n.d.
Personale con permessi per congedo parentale (n.)	48	29	51	n.d.	n.d.
Personale con permessi per disabilità propria (n.)	30	30	30	n.d.	n.d.



COMUNICAZIONE AL PERSONALE

In ISPRA, la comunicazione a tutto il personale si realizza attraverso un costante flusso informativo gestito dal Dipartimento del Personale e degli Affari Generali e inerente alla diffusione di atti dell'amministrazione. Accanto a questo, al fine di favorire la conoscenza interna delle attività svolte dalle varie strutture dell'Istituto e rafforzare il senso di identità e appartenenza è stata istituita un'apposita struttura organizzativa per la comunicazione interna che veicola altre informazioni.

I flussi informativi al personale sono stati quindi i seguenti.

Tabella 12 – Flussi informativi al personale					
	2022	2021	2020	2019	2018
A. Informazioni dal Dipartimento del personale e degli affari generali di cui:	210	187	160	187	174
Avvisi al personale (n.)	1	4	2	7	13
Comunicati al personale (n.)	153	150	125	122	100
Ordini di Servizio (n.)	52	27	31	52	46
Circolari (n.)	4	6	2	6	15
B. Informazioni dal Settore per la comunicazione interna (n.)	986	963	680	490	-
(A+B) Informazioni al personale (n.)	1.196	1.150	840	677	-

Nel 2022 il gruppo di lavoro per la comunicazione interna composto da 40 dipendenti ISPRA afferenti alle diverse strutture e istituito dalla Direzione Generale nel 2021 (con durata biennale) ha messo a punto "linee guida" utili per avere una idea più chiara dei processi, della metodologia, dei canali e degli strumenti propri della comunicazione interna. Grazie a questo, sotto l'input della Direzione Generale, il GDL ha lavorato insieme alla stesura della survey che è stata inviata a tutto il personale a fine 2022 per chiedere di segnalare eventi, proposte, iniziative bottom up e approdare alla redazione del piano di comunicazione interna 2023. Nel 2022 sono stati organizzati eventi di condivisione di conoscenza e competenza tra le diverse strutture (su temi chiave come, ad esempio, la strategia cloud dell'Istituto, la mobilità sostenibile, i progetti europei e internazionali, le attività di ISPRA nell'ambito del SNPA), *team building* ed eventi di socializzazione, interventi di

formazione per una comunicazione più efficace. Nel 2022 è stato creato anche un nuovo format di comunicazione interna "La regola delle 3C", che in modo cre-ATTIVO fa scoprire e incentiva alcuni aspetti chiave della intelligenza emotiva e della comunicazione umana come: condivisione, empatia, conciliazione, obiettivi, diversità, gentilezza, inclusione e capacità. Il format è stato testato con il GdL di comunicazione interna e nel 2023 sarà condiviso con tutto il personale. In sintesi, sono state attivate 15 iniziative in presenza e on line, visibili sul sito di comunicazione interna *Israperte*, dove è sempre attivo il format interattivo PARTECIPA per segnalare, idee, proposte, osservazioni.

Tabella 13 – Fruizione delle iniziative di comunicazione interna					
	2022	2021	2020	2019	2018
Partecipanti alle iniziative interne dell'Istituto (n. medio per iniziativa)	510	350	n.d.	n.d.	-
Soddisfazione utenza interna iniziative voto medio 3 (scala 1-4)	97.8	95%	n.d.	n.d.	-
Accessi al sito <i>Israperte</i> (n.)	7.979	5.762	n.d.	n.d.	-



COMUNICAZIONE ESTERNA

L'attività di comunicazione esterna è uno degli strumenti che l'Istituto utilizza per sensibilizzare il pubblico e, soprattutto, per il dialogo con gli *stakeholder* in particolare con il mondo politico e quello istituzionale che riscontrano nell'Istituto un riferimento tecnico scientifico affidabile e concreto, ma anche con esponenti del mondo della ricerca scientifica, delle imprese, dell'associazionismo. L'Istituto si rivolge altresì direttamente ai cittadini.

L'Istituto dedica tempo e risorse, per rafforzare e ampliare l'accessibilità ai contenuti tecnico-scientifici, rendendoli fruibili anche a persone con diversa competenza.

Rapporto con i media

L'attività di interazione con i media si dimostra in crescita.

A segnare il *trend* in salita, sia l'aumento dell'interesse manifestato dai media, pubblico in generale e stakeholder per le rilevanze degli argomenti a tema ambientale, sia l'accresciuta visibilità dell'Istituto sempre più affermato quale riferimento tecnico-scientifico affidabile e con un ruolo nazionale di spicco per la trattazione delle tematiche ambientali, un ruolo riconosciuto dai tutti i media in generale.

In particolare, nell'ultimo anno l'Istituto è stato particolarmente attenzionato dai media radio-televisivi, legittimando così un indiscusso posizionamento nel panorama istituzionale per la trattazione puntuale dei temi ambientali e scientifici di rilievo, capaci di destare l'interesse popolare e collettivo.

L'Istituto prosegue dunque in campo divulgativo a mezzo stampa la tendenza alla crescita, dedicando tempo, risorse umane e tecnologiche per rafforzare e ampliare l'accessibilità ai contenuti tecnico-scientifici prodotti. Si sta cercando capillarmente di ampliare e diversificare i canali di trasmissione per rendere infinitamente fruibili i contenuti ad un pubblico estremamente variegato e sempre più interessato alla trattazione dei temi proposti con rigore scientifico. L'informa-

zione viene distribuita quindi su diversi canali, compresi i social media, proprio per consentire il raggiungimento massimo del pubblico che sappiamo diversificarsi per competenza, abitudini, età, interessi.

Nel 2022 le **richieste da parte dei media, di discussione e approfondimento sugli argomenti di competenza tecnico-scientifica dell'ISPRA** - molte delle quali realizzate in fase di comunicazione di emergenza - hanno superato le **2.800**. l'informazione si è diversificata tra carta stampata, web magazine, radio e tv e Social media. Nell'ultimo anno all'ausilio del più classico comunicato stampa e della nota stampa, è stata affiancata anche la produzione di video-interviste e opinioni sui temi di maggior interesse.

Strumenti di comunicazione

La forma di comunicazione più diretta e immediatamente reperibile in rete è il portale web www.isprambiente.gov.it.

Le pubblicazioni (rapporti scientifici, manuali e linee guida, quaderni di ricerca) messe online nel 2022 sono 58, segno che la divulgazione scientifica ha continuato a mantenere il proprio "appeal" nonostante il perdurare della situazione pandemica e il senso generale di smarrimento della popolazione riguardo ai temi scientifici legati alla salute.

Tabella 14 – Accessi e visualizzazioni al portale web www.isprambiente.gov.it					
	2022	2021	2020	2019	2018
Accessi al portale dell'Istituto (n.)	5.575.524	5.248.779	n.d.	n.d.	n.d.
Visualizzazioni delle collane editoriali online (n.)	596.414	588.000	n.d.	n.d.	n.d.

Il dato del 2022 è stato stimato per effetto del passaggio per le PA da *Google Analytics* per passare al sistema *Wai Web analytics* Italia dell'Agid.

Dopo il rinnovamento del portale ISPRA, che ha reso più diretto il rapporto con l'utente, si è data una forte spinta all'implementazione di video clip, documentari, news, gallerie fotografiche e collegamento con i social dell'Istituto, proprio per fidelizzare i possibili fruitori dell'informazione ambientale a 360 gradi. Grande interesse anche è stato fornito dalla sezione "amministrazione trasparente" che, organizzata secondo le Linee Guida AGID, ha pubblicato bandi di concorso e gare pubbliche che hanno mostrato l'espansione, prevista dalla normativa di forza lavoro e di acquisizioni di beni e servizi. Proprio per un sito *userfriendly*, sono stati aumentati i TAG diretti a prodotti editoriali e a siti di importanza strategica per l'Istituto.

Infine, l'ufficio per le Relazioni con il Pubblico di ISPRA gestisce tutte le istanze di accesso ai dati, documenti e informazioni ambientali, nonché le richieste di carattere generale rivolte all'Istituto. La diffusione delle attività e delle informazioni dell'Istituto attraverso i social network è ad oggi lo strumento più efficace, rapido e di maggior coinvolgimento a disposizione degli uffici stampa e su cui l'Ufficio Stampa ha investito in termini di tempi, obiettivi, contenuti ed aggiornamenti.

L'utenza che si raggiunge con i social network è variegata e per questo lo sforzo fatto è stato quello di adeguare il linguaggio tecnico scientifico a quello dei social, mantenendo la correttezza scientifica; l'immediatezza del linguaggio adottato, il supporto di video ed immagini alla notizia, hanno permesso di ottenere condivisioni, consensi e seguito nettamente superiori a quelli degli anni precedenti.

Tabella 15 - Visualizzazioni e follower degli account ISPRA sui social utilizzati					
	2022	2021	2020	2019	2018
Facebook					
visualizzazioni	840.897	1.525.069	646.496	5.308.553	2.350.862
like	49.551	45.000	39.500	31.041	22.112
Instagram					
visualizzazioni	42.994	9.459	455	n.d.	n.d.
follower	6.465	5.200	3.800	n.d.	n.d.
Twitter					
visualizzazioni	569.000	1.699.800	3.291.000	3.274.000	1.452.000
follower	38.564	36.900	34.800	30.248	26.500
LinkedIn					
visualizzazioni	1.426.836	250.000	n.d.	n.d.	n.d.
follower	30.876	21.600	n.d.	n.d.	n.d.
YouTube					
visualizzazioni	n.d.	150.000	217.000	n.d.	n.d.

ISPRA è attiva con propri canali social dal 2012 su Facebook e Twitter. Instagram LinkedIn. La diversità di target e linguaggi utilizzati nei diversi social richiede un lavoro consistente per una gestione diversificata dei materiali da divulgare sui quattro social. L'Istituto, inoltre, gestisce 2 canali *YouTube*: *ISPRAvideo*, che raccoglie documentari della durata di 20-30 minuti, spot emozionali e clip video; il canale *ISPRA Streaming*, per rivedere gli eventi online organizzati da ISPRA e non solo. Sui canali social sono stati trasmessi diversi *webinar* e sono stati lanciati in prima visione documentari realizzati dai videomaker dell'Istituto.

Nel 2022 ISPRA ha proseguito le attività da remoto e si è avvalsa di tutti i sistemi digitali disponibili, dal *webinar* alle riprese e montaggio di *première* (sulla falsariga delle trasmissioni televisive), alle registrazioni di interventi e di lezioni dedicate a studenti e in generale all'educazione ambientale.

Tabella 16 - Prodotti grafici e video					
	2022	2021	2020	2019	2018
Prodotti grafici (n.)	173	130	n.d.	n.d.	n.d.
Video e documentari (n.)	90	93	n.d.	n.d.	n.d.

Convegni ed eventi ISPRA

Le attività di disseminazione e approfondimento vengono svolte da ISPRA anche attraverso l'organizzazione di convegni di livello nazionale e internazionale.

Nel 2022 i convegni e le iniziative di ISPRA si sono svolte in modalità mista (in presenza e *online*). ISPRA, con l'esperienza effettuata nel 2020, ha attivato una serie di canali online molto efficaci con i quali la comunicazione ha potuto raggiungere un'elevata quantità di partecipanti e quindi di attenzione ai propri temi. Il numero di eventi è rimasto elevato e con una partecipazione significativa.

Tabella 17 - Partecipanti e modalità di svolgimento delle iniziative e degli eventi					
	2022	2021	2020	2019	2018
Partecipanti (*) a iniziative ed eventi ISPRA (n.)	49.197	52.420	n.d.	n.d.	n.d.
Iniziative ed eventi di cui:	72	80	40	n.d.	n.d.
in presenza (n.)	21	35	11	n.d.	n.d.
Online (n.)	51	45	29	n.d.	n.d.
(*) in presenza e online					

PRINCIPALI METRICHE QUANTITATIVE

Tabella 1 – Dipendenti per durata del contratto e sede – numero	4
Tabella 2 – Dipendenti per durata del contratto e genere – numero	5
Tabella 3 – Dipendenti per orario di lavoro e genere – numero	5
Tabella 4 – Dipendenti per durata del contratto, inquadramento e genere – numero	5
Tabella 5 – Reclutamento: procedure concluse e unità di personale reclutate – numero	6
Tabella 6 – Formazione annua per dipendente – ore medie	7
Tabella 8 – Infortuni – numero e indici	8
Tabella 8 – Analisi di genere dell’amministrazione	10
Tabella 9 – Personale in lavoro agile, in telelavoro e in part-time	11
Tabella 10 – Fruizione delle misure di conciliazione	12
Tabella 12 – Flussi informativi al personale	12
Tabella 13 – Fruizione delle iniziative di comunicazione interna	13
Tabella 14 – Accessi e visualizzazioni al portale web www.isprambiente.gov.it	14
Tabella 15 – Visualizzazioni e follower degli account ISPRA sui social utilizzati	15
Tabella 16 – Prodotti grafici e video	15
Tabella 17 – Partecipanti e modalità di svolgimento delle iniziative e degli eventi	15

Bilancio di sostenibilità 2023

A cura della Direzione Generale

Coordinamento tecnico attività e testi - Tiziana Cianflone - Struttura di missione per l'Innovazione organizzativa (DG-ORG) - bilanciadisostenibilita@isprambiente.it

Per la redazione del Bilancio di sostenibilità sono state coinvolte tutte le strutture organizzative dell'ISPRA a cui va un particolare ringraziamento. Specifiche sui contributi sono riportate nella sezione "Strategie di rendicontazione: il nostro approccio come EPR"

Le attività descritte in questo bilancio si riferiscono all'anno 2022.

Fonti dati e informazioni

Dimensione sociale

AGP - Dipartimento del personale e degli affari generali,

in raccordo con

PRES-STA - Ufficio Stampa

DG-COM - Area per la comunicazione istituzionale, la divulgazione ambientale, gli eventi e la comunicazione interna,

DG-SIC - Sezione Prevenzione e Protezione

Le attività descritte in questo bilancio si riferiscono all'anno 2022.

Informazioni legali

L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), insieme alle 21 Agenzie regionali (ARPA) e delle province autonome (APPA) per la protezione dell'ambiente, a partire dal 14 gennaio 2017 fa parte del Sistema nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA), istituito con la legge 28 giugno 2016, n.132.

Le persone che agiscono per conto dell'Istituto non sono responsabili per l'uso che può essere fatto delle informazioni contenute in questo rapporto.

ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale Via Vitaliano Brancati, 48 - 00144 Roma www.isprambiente.gov.it

Documenti Tecnici 2023

Riproduzione autorizzata citando la fonte

Grafica realizzata dall'Area comunicazione (DG-COM) - Antonella Monterisi

Pubblicazione: ottobre 2023

ISBN: 978-88-448-1191-4