

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'Agenzia 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 28 ottobre 2021 con il quale il Prefetto Stefano Laporta è stato confermato Presidente dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale;
- VISTA** la Delibera n.11/CA del 19 aprile 2022 con la quale il Consiglio di Amministrazione ha conferito l'incarico di Direttore Generale alla Dott.ssa Maria Siclari;
- CONSIDERATO** che l'insediamento del Direttore Generale è avvenuto in data 10 maggio 2022;
- VISTO** l'articolo 57 del Decreto Legislativo 165/2001, e successive modifiche ed integrazioni, in tema di costituzione e compiti del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" nonché di indicazioni a tutela della garanzia di pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro;
- VISTO** il Decreto Legislativo 198/2006, e successive modifiche ed integrazioni, con il quale è stato adottato il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", e, in particolare, l'art. 48 che

prevede la predisposizione di Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- VISTE la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego e, in particolare, l'articolo 19, il quale prevede che "...gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva...";
- VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"
- VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- VISTA la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- VISTA Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 riguardante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità;
- CONSIDERATO che la Commissione Europea, con l'obiettivo di garantire l'uguaglianza di genere ed in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, ha previsto, tra le altre cose, che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del "Gender Equality Plan" ("GEP"), un documento programmatico teso ad individuare e a mettere in campo azioni che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano, al contempo, la valorizzazione di tutte le diversità legate, ad esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del credo politico e/o religioso, del plurilinguismo;

- PRESO ATTO** che con l'approvazione del PIAO avvenuta con Deliberazione n. 7/CA del 19 aprile 2022 sono stati adottati gli obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere rendendo procedendo ad una concreta integrazione del Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) con il primo "Gender Equality Plan" (GEP) dell'Istituto;
- PRESO ATTO** con gli Ordini di servizio del Direttore Generale istituito con gli Ordini di Servizio del Direttore Generale ISPRA n. 31 del 25 maggio 2022, n. 32 del 10 giugno 2022 e n. 47 del 30 novembre 2022, è stato costituito un gruppo di lavoro al fine di predisporre il primo "Bilancio di Genere" dell'istituto in stretta collaborazione con la Direzione Generale ed il Comitato Unico di garanzia;
- VISTA** la nota del 21 dicembre 2022, con la quale la Coordinatrice del "Gruppo di Lavoro" innanzi richiamato ha trasmesso gli "Schemi" del "Gender Equality Plan" ("GEP") per il triennio 2022-2024 e del "Bilancio di Genere" per l'anno 2021, ad esso accluso;

DELIBERA

Per le motivazioni di cui in premessa e che si intendono integralmente richiamate:

- a) di approvare l'allegato "Bilancio di Genere" dell'ISPRA, anno 2022, per come predisposto dal Gruppo di Lavoro istituito con gli Ordini di Servizio del Direttore Generale ISPRA n. 31 del 25 maggio 2022, n. 32 del 10 giugno 2022 e n. 47 del 30 novembre 2022;
- b) Di procedere alla pubblicazione del "Bilancio di Genere", anno 2022, dell'ISPRA nel sito web dell'Istituto, sezione "Amministrazione trasparente".

Roma, 30 dicembre 2022

Il Direttore Generale
Dott.ssa Maria Siclari

Da:

AGP-DIR

RESPONSABILE:

FRANCESCO LAZZARINI

Data:

ATTO PROPOSTO

C05

C.R.A.

NOTE INFORMATIVE

pervenuto email 30/12/22

CODICE ATTO

(a cura di AGP-BIL Settore Bilancio)

1189/2022/NI

SOGGETTO:

OGGETTO:

ADOZIONE BILANCIO DI GENERE ISPRA

IL RESPONSABILE DELL'UNITA' PROPONENTE

IL RESPONSABILE DEL C.R.A

Firmato digitalmente da:
Francesco Maria Lazzarini
Data: 28/12/2022 13:10:52

IL RESPONSABILE DELL'AMMINISTRAZIONE

per la codifica ml
Firmato digitalmente da
FRANCESCO PIRRONE
CN = PIRRONE FRANCESCO
C = IT

Bilancio di genere ISPRA 2022



DOCUMENTI TECNICI

000/0000

ISPRA

BILANCIO DI GENERE 2022

Informazioni legali

L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), insieme alle 21 Agenzie Regionali (ARPA) e Provinciali (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 questa pubblicazione.

ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

Via Vitaliano Brancati, 48 – 00144 Roma

www.isprambiente.gov.it

ISPRA, Documenti Tecnici ***/2022

ISBN *****

Riproduzione autorizzata citando la fonte

Coordinamento pubblicazione online:

Daria Mazzella

ISPRA – Area Comunicazione

Coordinamento tipografico:

Daria Mazzella

ISPRA – Area Comunicazione

Amministrazione:

Olimpia Girolamo

ISPRA – Area Comunicazione

Coordinamento tecnico scientifico delle attività

Elvira Gatta (ISPRA)

Autori (ISPRA)

Elvira Gatta (Coordinatrice del Gruppo di lavoro), Simona Buscemi, Antonio Cataldo, Patrizia Chiatti, Rossella Clemente, Serena D'Ambrogi, Giordana De Vendictis, Cristina Frizza, Stefania Nisio, Rossella Salaris, Marco Zampetti

Ringraziamenti

La presente pubblicazione ISPRA è stata realizzata dal Gruppo di lavoro istituito con gli Ordini di Servizio del Direttore Generale ISPRA n. 31 del 25 maggio 2022, n. 32 del 10 giugno 2022 e n. 47 del 30 novembre 2022.

Si ringraziano tutti gli Uffici ISPRA che hanno contribuito fornendo i dati da elaborare ([Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale](#), [Servizio gestione economica del personale](#), [Servizio amministrazione e bilancio](#), Settore Coordinamento pianificazione e programmazione).

Si ringraziano le dott.sse Elvira Gatta, Simona Buscemi e Cristina Frizza per l'armonizzazione dei contenuti e per l'impaginazione del documento.

Sommario

1. PRESENTAZIONE	5
2. INTRODUZIONE	6
3. NOTA METODOLOGICA	8
4. DOCUMENTI STRATEGICO-GESTIONALI DI ISPRA	10
4.1. L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale	10
4.2. Il Bilancio di genere nella programmazione strategico-gestionale di ISPRA	10
4.3. Il Piano integrato di attività e organizzazione, il Bilancio di genere e il <i>Gender Equality Plan</i>	13
5. ANALISI DI CONTESTO	15
5.1. Organizzazione dell'Istituto	15
5.2. Analisi della struttura del personale	16
5.3. Analisi della distribuzione per genere nei diversi livelli professionali del personale 23	
5.4. Analisi della progressione di carriera delle dipendenti ISPRA	30
5.5. Altre analisi di genere	33
5.5.1 Le spese per attività tecnico-scientifiche	33
5.5.2 Le spese di missione	36
5.5.3 <i>Part-time, il telelavoro e lo Smart Working</i>	38
5.4.4 Le assenze del personale	41
5.4.5 La formazione del personale	44
6. SINTESI	48
7. CONCLUSIONI	51
BIBLIOGRAFIA	52
ALLEGATO 1	53
➤ Elenco Servizi. Anno 2021	53

1. PRESENTAZIONE

Il Bilancio di genere è quel documento che si pone il fine di indagare le politiche, le misure e le azioni positive adottate da un'organizzazione, al fine di individuare quelle necessarie ed ancora da mettere in atto per la promozione delle pari opportunità, definendo nuovi obiettivi da conseguire.

Con la pubblicazione di questo primo Bilancio di genere l'ISPRA sceglie dunque di proseguire il suo concreto impegno ed anzi di dare nuovo impulso ai temi dell'uguaglianza delle opportunità e dell'inclusione che da sempre persegue nelle sue politiche gestionali.

Ricordiamo che alla base del bilancio di genere c'è la consapevolezza che le differenze e le disuguaglianze di genere esistenti rendono le scelte gestionali dell'Istituto non neutrali rispetto al genere.

Il documento si compone di elaborazioni statistiche che inquadrano l'organizzazione dell'Istituto attraverso una lettura di genere al fine di consentire un'analisi delle politiche organizzative riguardante il personale dipendente dell'Istituto da tale prospettiva.

Al fine di indirizzare correttamente le politiche e le azioni utili in questa prospettiva l'Istituto ritiene dunque necessario partire da una specifica analisi della propria articolazione organizzativa in chiave di genere. Con questo primo Bilancio di genere l'Istituto vuole rendere operativa un'iniziativa volta a monitorare la distribuzione di genere del proprio personale nonché la partecipazione di donne e uomini ai vari livelli degli organi di vertice, di direzione delle proprie strutture organizzative e di coordinamento dei progetti di ricerca attivati.

La redazione del Bilancio di Genere si affianca e segue al lavoro di stesura del Piano triennale delle azioni positive e del primo e collegato "Il Piano di Uguaglianza di Genere" (Gender Equality Plan – GEP), contenuto nel Documento integrato di programmazione per gli anni 2022/2024 (PIAO) approvato con Deliberazione n. 7/CA del 19 aprile 2022, il quale individua le specifiche azioni che l'ISRA ha previsto di realizzare nel prossimo triennio, al fine di definire e rafforzare la spinta alla concreta realizzazione della piena uguaglianza di genere nelle attività dell'Istituto.

Il presente Bilancio di Genere 2022 rappresenta dunque in modo concreto il reale sforzo dell'ISPRA nel perseguire, affinandolo, il processo di analisi, presa di coscienza e promozione delle dinamiche di genere all'interno dell'Istituto, al fine di dare attuazione al principio di uguaglianza che, formulato in linea astratta nelle Leggi, ha bisogno di strumenti efficaci e concreti per la sua reale attuazione: vuole assumere il ruolo di strumento utile a fornire gli strumenti conoscitivi necessari ad assumere quelle iniziative volte a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle pari opportunità nell'ambito della propria organizzazione di lavoro.

Il Bilancio di genere 2022 dovrà altresì consentire il monitoraggio degli effetti prodotti dalle misure e azioni positive programmate dall'istituto.

Infine, il Bilancio di genere, unitamente al richiamato Gender Equality Plan permette di rispondere alle richieste che provengono dalla sede comunitaria che richiede ad ogni Ente di ricerca per poter partecipare ai bandi Horizon.

2. INTRODUZIONE

A cura di Elvira Gatta

Il Bilancio di genere (Bdg) è il documento che analizza, in ottica di genere, un bilancio per valutare come le scelte politiche e la destinazione delle risorse economiche impattano su uomini e donne, quindi strumento fondamentale per promuovere nel tempo la parità uomo/donna.

In sintesi, un documento strategico per le Amministrazioni per accorciare le distanze in termini di pari opportunità, crescita e partecipazioni ai processi decisionali tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, sia pubblici sia privati.

E' uno strumento di non recente introduzione, che viene riconosciuto dalla comunità internazionale con la Quarta Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino del 1995, per poi essere recepito in ambito comunitario con la Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 "Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere"¹.

In Italia, le prime sperimentazioni iniziano a livello locale per poi estendersi alle molte realtà universitarie, effetto anche di una serie di fonti normative che si susseguono negli anni e che ne contemplano la redazione ai diversi livelli.

Con l'**art. 48 del D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006** (cd. Codice delle pari opportunità) vengono introdotti i Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. A seguire la **Direttiva Pollastrini-Nicolais del 23 maggio 2007** che evidenzia la necessità di redigere Bilanci di genere e tra gli strumenti normativi più importanti si annoverano la **Legge 24 dicembre 2007, n.244** che prevede la sperimentazione del Bdg a livello nazionale, la **Legge 31 dicembre 2009, n.196** e successivo **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** (cd. Decreto Brunetta) che inserisce a tutti gli effetti il Bdg tra gli strumenti per migliorare le *performance* delle amministrazioni.

Con la **Direttiva del 4 marzo 2011** del Ministro della Pubblica Amministrazione e della Ministra per le Pari Opportunità e la successiva **Direttiva n. 2 del 2019** vi è una ulteriore spinta affinché il Bdg venga adottato per misurare, in maniera omogenea nel tempo e scientificamente validata, la parità di genere nell'accesso e nelle carriere della PA e per valutare l'efficacia delle azioni delle Amministrazioni a favore dell'uguaglianza di genere.

Tra i riferimenti è d'obbligo citare anche il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** del programma [Next Generation EU \(NGEU\)](#), che nel riconoscere espressamente che "*Le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che riguardano il contesto familiare e della formazione, prima ancora di quello lavorativo*" sviluppa, con le sue missioni, le priorità della strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. L'ampio programma si concretizza nelle missioni 1 (Digitalizzazione, Innovazione, competitività, cultura e turismo), 4 (Istruzione e ricerca), 5 (Inclusione e coesione) e 6 (Salute), volte a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, direttamente o indirettamente, oltre che a correggere le asimmetrie che ostacolano le pari opportunità sin dall'età scolastica.

L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), sensibile alle ormai numerose sollecitazioni sia nazionali sia europee, ha inserito tra le *Azioni* previste dal [Documento integrato di](#)

¹ Con la Risoluzione si stabilisce che il bilancio di genere può essere inteso come un'applicazione del gender mainstreaming nella procedura di bilancio e, in quanto tale, pone l'accento sull'analisi dell'impatto delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, inserisce la prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di costruzione dei bilanci pubblici e mira a ristrutturare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi, sottolineando "che il successo dell'attuazione del gender budgeting richiede un impegno politico per il raggiungimento della parità tra donne e uomini; questo significa che tutte le istituzioni che definiscono le politiche pubbliche devono promuovere la rappresentanza politica e istituzionale delle donne a tutti i livelli, sostenere una maggiore presenza delle donne in tutti i processi decisionali sia nel settore pubblico che in quello privato, sviluppare la sensibilità e l'attenzione dell'opinione pubblica nei confronti delle pari opportunità e lo sviluppo del capitale umano" e che "i bilanci pubblici non siano meri strumenti finanziari ed economici, ma costituiscano il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di redistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche".

[programmazione per gli anni 2022/2024](#) la redazione del Bdg, al fine di promuovere le pari opportunità e l'equilibrio di genere tra il personale.

Il presente documento, che non ha pretese di esaustività, è un primo approccio a questo "nuovo" modo di analizzare le spese del bilancio ISPRA che andrà perfezionato negli anni a venire, attraverso l'adozione di strumenti che permettano anche di estendere l'ambito di analisi, oltre che approfondire ulteriormente quelle fatte.

L'ambizione è che diventi lo strumento che, a regime, possa supportare e indirizzare la distribuzione delle risorse di bilancio in modo da eliminare le disuguaglianze di genere già a livello previsionale, cioè quando viene deciso in "cosa" investire individuando obiettivi di miglioramento, perché le scelte politiche e le conseguenti spese non siano tutte neutre rispetto al genere.

Se il Bdg fosse relegato a rendiconto, cioè "fotografia" delle spese a consuntivo fallirebbe la sua *mission*, raggiungibile solo investendo risorse e integrando il ciclo del Bdg nel virtuoso processo dei diversi documenti di programmazione, strategici e di rendicontazione di ISPRA.

3. NOTA METODOLOGICA

A cura di Elvira Gatta, Antonio Cataldo, Giordana De Vendictis e Serena D'Ambrogi

La Direttrice Generale, insediatasi il 10 maggio 2022, ha dimostrato, con uno dei suoi primi provvedimenti, di condividere il percorso che l'Istituto aveva intrapreso per inserire le pari opportunità e la parità di genere nella strategia di sviluppo dell'ISPRA, costituendo, con gli Ordini di servizio n. 31 del 25 maggio 2022, n. 32 del 10 giugno 2022 e n. 47 del 30 novembre 2022, un apposito Gruppo di Lavoro (GdL) per la predisposizione del primo Bilancio di genere.

Assumendo come presupposto che *"esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che, quindi, le politiche non siano neutre rispetto al genere, ma, al contrario, determinino un impatto differenziato tra uomini e donne"*², il mandato assegnato al GdL è stato quello di elaborare un documento volto a esaminare l'operato dell'Ente in una prospettiva di genere, in stretta collaborazione con la stessa Direzione Generale e il Comitato Unico di Garanzia ISPRA.

Il GdL è così composto:

Elvira Gatta (Coordinatrice del GdL) - Direzione Generale, Presidente Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Paola Ascenzi – Servizio Gestione Economica del Personale (AGP-ECO)

Simona Buscemi - Direzione Generale, Servizio per l'informazione, le statistiche ed il reporting sullo stato dell'ambiente (DG-STAT)

Antonio Cataldo - Direzione Generale, Servizio per la gestione dei processi (DG-SGQ)

Patrizia Chiatti - Dipartimento per la valutazione, i controlli e la sostenibilità ambientale (VAL-DIR)

Rossella Clemente – Direzione Generale, Settore coordinamento, pianificazione e programmazione (DG-TEC)

Serena D'Ambrogi - Dipartimento per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e per la conservazione della biodiversità, Servizio per la sostenibilità della pianificazione territoriale, per le aree protette e la tutela del paesaggio, della natura e dei servizi ecosistemici terrestri (BIO-SOST)

Giordana De Vendictis – Presidenza, Area per il coordinamento strategico e la valutazione della ricerca (PRES-CSV)

Chiara Falcioni – Servizio Gestione Economica del Personale (AGP-ECO)

Cristina Frizza - Direzione Generale, Servizio per l'informazione, le statistiche ed il reporting sullo stato dell'ambiente (DG-STAT)

Stefania Nisio – Dipartimento per il Servizio Geologico d'Italia (GEO-DIR)

Rossella Salaris – Direzione generale, Settore coordinamento, pianificazione e programmazione (DG-SPP)

Marco Zampetti - Dipartimento del personale e degli affari generali, Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale (AGP-GIU)

Il GdL ha utilizzato un approccio descrittivo della situazione di genere dell'Istituto attraverso una preliminare analisi di contesto focalizzata sulla composizione, suddivisa per genere, del personale ISPRA, fornendo un quadro delle principali caratteristiche di genere all'interno dei profili e dei percorsi di carriera, e di alcuni degli impegni economico-finanziari dell'Istituto che sono stati ritenuti significativi ai fini del Bdg. Di alcuni dati è stato possibile anche analizzarne il *trend* negli anni.

² Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica – “Il bilancio di genere” <http://qualitapa.gov.it/sitoarcheologico/customer-satisfaction/ascolto-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere/index.html>

Quindi sono stati individuati set di indicatori significativi a rappresentare l'oggetto dello studio.

Il GdL, alla sua prima esperienza, ha concordato sulla necessità di dare un quadro d'insieme delle spese dell'Istituto basandosi principalmente sui dati tempestivamente resi disponibili dagli uffici del personale e dell'amministrazione e bilancio senza, per il momento, porsi obiettivi di esaustività.

Tuttavia, il confronto all'interno del Gruppo su altri aspetti potenzialmente interessanti e l'adesione a un nuovo approccio nell'analizzare le spese, ha portato a includere ulteriori dati e informazioni sul personale di natura non prettamente contabile, che possono tuttavia avere ripercussioni di genere, anche indirette, sulle carriere e sulle retribuzioni del personale.

L'analisi dei dati in questa prima edizione ha incluso quindi una descrizione dettagliata della struttura del personale, con approfondimenti sul rapporto di femminilità per classi d'età e livello del personale di ricerca, amministrativo e tecnico e sul rapporto di femminilità per classi del personale con ruolo dirigenziale e ruolo di coordinamento remunerato, così come quello relativo alla composizione degli organi statutari dell'Istituto.

Una sezione è stata dedicata all'analisi delle progressioni di carriera attraverso due indici: il *Glass Ceiling Index* (GCI) che misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera e il *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI) che esprime la proporzione di donne inquadrata in un certo livello sulla proporzione di donne inquadrata nel livello superiore. Questi rappresentano indicatori particolarmente significativi per verificare l'esistenza di blocchi o difficoltà di crescita professionale per le donne, consentendo di misurare la difficoltà delle donne di progredire nella carriera, ovvero misurare la cd. segregazione verticale.

Entrando in aspetti di maggior dettaglio, è stata svolta un'analisi sulle diverse tipologie di lavoro flessibile - come il part-time, il telelavoro e lo Smart Working - per valutare, in termini di genere, il diverso utilizzo di queste modalità lavorative, considerati i diversi bisogni ancora esistenti tra donne e uomini in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Gli investimenti dell'Istituto sulla formazione del personale sono stati oggetto di uno specifico approfondimento con una raccolta delle spese, distinta per genere/livello/profilo, con particolare riguardo alla formazione su argomenti di pari opportunità e di genere.

Sempre nell'ottica di considerare anche quegli aspetti che, pur non incidendo direttamente sulla retribuzione, contribuiscono alla costruzione della carriera, è stato ritenuto utile raccogliere i dati riguardanti la designazione dei responsabili dei progetti delle attività tecnico-scientifiche, rilevando in termini di genere, la scelta dell'Istituto sulla attribuzione della responsabilità scientifica di quelle attività che, più di altre, consentono un accrescimento scientifico e una maggiore visibilità nel mondo della ricerca.

Anche i dati sulle missioni e le assenze del personale (malattie, ferie, permessi), spesso condizionati dalle dinamiche lavoro-famiglia, attraverso l'analisi di genere consentono valutazioni significative.

Oggetto di analisi, infine, la realizzazione delle Azioni positive programmate dall'Istituto, volte a promuovere le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

4. DOCUMENTI STRATEGICO-GESTIONALI DI ISPRA

A cura di Antonio Cataldo e Giordana De Vendictis

4.1. L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

L'ISPRA è un ente pubblico di ricerca, istituito dall'articolo 28 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. n. 133/2008, nato dalla fusione di tre enti, APAT, ICRAM e INFS; l'Ente è dotato di autonomia tecnico-scientifica, di ricerca, organizzativa, finanziaria, gestionale, patrimoniale e contabile ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (di seguito MASE).

ISPRA esercita funzioni tecniche e scientifiche per la più efficace pianificazione e attuazione delle politiche di sostenibilità ambientale, sia a supporto del Ministero vigilante, sia in via diretta tramite attività di ricerca, attività conoscitiva, di controllo, monitoraggio e valutazione, attività di consulenza strategica, assistenza tecnica e scientifica, nonché di informazione, divulgazione, educazione e formazione, anche post-universitaria, con riferimento alla tutela delle acque, alla difesa dell'ambiente atmosferico, del suolo, del sottosuolo, della biodiversità marina e terrestre e delle rispettive colture.

ISPRA inoltre assicura la raccolta sistematica, l'elaborazione e la pubblicazione dei dati e delle informazioni ambientali, anche attraverso la gestione del Sistema Informativo Nazionale per l'Ambiente e il raccordo con la rete informativa ambientale europea, nonché le attività per gli obblighi di reporting ambientale derivanti anche da obblighi sovranazionali.

Nel 2016, l'approvazione della L. n. 132/2016 di istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) ha profondamente modificato i compiti di ISPRA. Entrata in vigore il 14 gennaio 2017, la legge costituisce l'approdo di un percorso che, in oltre vent'anni, si è evoluto dall'istituzione dell'agenzia nazionale e delle agenzie regionali per la protezione dell'ambiente fino a prevedere in capo all'ISPRA funzioni di indirizzo e di coordinamento tecnico del Sistema finalizzate a rendere omogenee, sull'intero territorio nazionale, le azioni conoscitive e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione a tutela della salute pubblica.

La rete tecnica del SNPA, attraverso l'incontro tecnico-istituzionale tra l'ISPRA, ente di supporto dell'Amministrazione centrale, e le agenzie, enti strumentali delle Regioni e delle Province autonome, concorre in tal modo al perseguimento degli obiettivi di tutela dell'ambiente, dello sviluppo sostenibile, della riduzione del consumo di suolo, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali e della piena realizzazione del principio «chi inquina paga».

4.2. Il Bilancio di genere nella programmazione strategico-gestionale di ISPRA

Nel quadro normativo di riferimento nazionale e internazionale, si segnala che con la Direttiva del 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione Pubblica si auspica l'individuazione di misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, attraverso la redazione di Bilanci di genere; successivamente il D. Lgs. n. 150/2009 dichiara espressamente che nella Relazione della *performance* venga consuntivato il Bdg realizzato.

L'applicazione della norma rimane sostanzialmente sospesa nel corso degli anni e rilanciata con il D.P.C.M. del 16 giugno 2017, che rafforza la validità del Bdg quale strumento per la valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, tramite una maggiore trasparenza della destinazione delle risorse e attraverso un'analisi degli effetti delle suddette politiche in base al genere; esso dispone, inoltre, in via sperimentale, la sua redazione con riferimento al conto del bilancio dello Stato con coinvolgimento dei singoli Centri di Responsabilità delle amministrazioni centrali dello Stato.

Dando seguito a quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009, nella redazione dei propri documenti di programmazione (piano della *performance*) e di rendicontazione (relazione della *performance*) ISPRA ha integrato elementi di analisi di genere:

- in programmazione, rappresentando in maniera sintetica la composizione per genere del personale in servizio, e identificando specifici obiettivi individuali in capo al Direttore Generale o

a figure di livello dirigenziale per la realizzazione di misure contenute nel Piano Triennale per le Azioni Positive (PTAP).

- in fase di consuntivazione ha, invece, redatto una sezione specifica rivolta alle pari opportunità e al bilancio di genere, senza però analizzare gli aspetti propri del bilancio, ma piuttosto rendicontando le azioni, proposte dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) e recepite dall'Amministrazione, in materia di pari opportunità.

Sebbene non vi siano indicazioni specifiche in tema di pari opportunità nell'ulteriore norma che regola la produzione di documenti di programmazione strategica dell'ISPRA, ovvero il D. lgs. 218/2016 che impone la redazione per gli Enti di Ricerca del Piano Triennale delle Attività, un documento che intende compendiare l'adesione del mandato istituzionale al Programma Nazionale della Ricerca e alle indicazioni del Ministero Vigilante individuando delle "Linee Prioritarie di Attività" (PTA) che poi si articolano nella programmazione operativa del succitato "Piano della *performance*", l'Istituto ha ritenuto opportuno richiamare la necessità del presidio.

Difatti, nella Linea Prioritaria, che con la descrizione generica di "Efficientamento dell'Istituto" comprende anche tutte le attività relative alle politiche del personale, è presente un capoverso che riporta: "Garantire il presidio delle azioni atte a favorire le politiche delle Pari Opportunità, della prevenzione dei fenomeni corruttivi e del potenziamento della trasparenza", e che costituisce l'aggancio "strategico" a quella che sarà la successiva articolazione operativa che intende – come richiesto dalla norma- realizzare l'integrazione tra il Piano della *performance* e il Piano Triennale delle Azioni Positive.

L'entrata in vigore del D. L. 80/2021 e l'individuazione del Piano Integrato di Organizzazione e Attività (PIAO) quale unico documento di programmazione strategico-gestionale per tutte le amministrazioni dello Stato, ha comportato l'adozione di una modalità alternativa di integrazione del Bdg, che non ha più la disponibilità di una sezione a sé stante, sebbene nel PIAO siano individuati nello schema di "piano tipo" elementi relativi all'indicazione degli "obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere."³ Al fine di sopperire alla mancanza di indicazioni specifiche, nella redazione del PIAO 2022-2024, l'ISPRA ha comunque previsto una sezione denominata "Gli obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere"⁴.

Questa sezione, partendo dalla necessità di integrare nel ciclo di programmazione dell'Istituto non solo lo strumento del PTAP, ma anche le policy attivate dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere negli ambiti della Ricerca e Innovazione con l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP), mette a sistema i due documenti che – seppure parzialmente diversi nei contenuti – mirano a finalità analoghe e complementari, realizzando un'integrazione funzionale delle azioni a presidio.

L'allegato 1 del PIAO 2022-2024 dell'ISPRA che realizza l'integrazione tra il PTAT e il GEP, prevede come prima azione positiva la redazione del Bdg dell'Istituto, con l'obiettivo specifico di "Rafforzare all'interno dell'Istituto una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione e fornire analisi dei dati in un'ottica di genere". Tale obiettivo, considerata la sua rilevanza anche perché prerequisito necessario anche per l'attribuzione dei fondi Horizon Europe, è assegnato come compito specifico del Direttore Generale.

Definito quindi il contesto normativo nazionale ed europeo nel quale si colloca il Bdg, nonché gli strumenti di programmazione strategico-operativa e i documenti di rendicontazione dell'Istituto perché si potessero accogliere gli elementi di "*gender equity*", con il primo Bdg ISPRA intende, finalmente, non solo accordare a tali aspetti la maggiore rilevanza richiesta, ma mettere a sistema – nell'ottica dell'efficace programmazione integrata – anche la rappresentazione dell'Istituto che il CUG realizza ai sensi della Direttiva n. 2/2019⁵ nella sua [Relazione annuale](#).

³ D.M. 24 giugno 2022, art. 3, comma 1, lettera b)

⁴ https://www.isprambiente.gov.it/files2022/trasparenza/disposizioni-general-2022/documentoprogrammatico_2022-2024.pdf pag.26

⁵ *Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".*

Prendendo le mosse dalla Relazione del CUG del maggio 2022, con il Bdg, ISPRA approfondisce quindi gli elementi già articolati, ne sviluppa ulteriori, al fine di far emergere criticità su cui l'Istituto deve necessariamente porre l'attenzione e, quindi, traducendo spunti di analisi e riflessione in "azioni positive" da adottare e integrare nella programmazione anche operativa dell'Istituto con le modalità già adottate nel PIAO dell'esercizio 2022-2024, ponendosi allo stesso tempo quale strumento di rendicontazione e di indirizzo.

4.3. Il Piano integrato di attività e organizzazione, il Bilancio di genere e il Gender Equality Plan

A cura di Elvira Gatta e Rossella Clemente

Conformemente a quanto disposto con l'art. 48 del D. L. n. 198 del 2006 e ribadito con Direttiva n. 2/2019, con Disposizione n. 3200/DG del 17 febbraio 2021 ha adottato, su contributo propositivo del CUG dell'Istituto, il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP)⁶ per il triennio 2020-2022, confermando l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, alla promozione della cultura di genere ed alla valorizzazione delle differenze in ambito lavorativo.

Il PTAP ISPRA, articolato in cinque "Aree di intervento" ritenute prioritarie (Pari opportunità; Comunicazione e trasparenza; Conciliazione dei tempi vita-lavoro; Contrasto alle discriminazioni e alla violenza; Valorizzazione del benessere), individua specifiche Azioni da realizzare, le rispettive Unità organizzative competenti nelle diverse materie nonché tempi e indicatori di misurazione per ciascuna Azione.

Nella Relazione sulla Situazione del Personale a cura del CUG, un apposito capitolo è dedicato al monitoraggio dello stato di attuazione delle Azioni positive, per il 2021 si rinvia alla specifica [Relazione](#).

In sintesi, le Azioni positive previste sono state realizzate in buona misura per ciascuna Area di intervento individuata, con attività che hanno coinvolto diverse unità dell'Istituto e che, in linea generale, non hanno richiesto finanziamenti *ad hoc*.

Con l'entrata in vigore del D. L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modifiche in legge⁷, ISPRA ha adottato la Delibera n. 7/CA del 19 aprile 2022 varando il [Documento integrato di programmazione per gli anni 2022/2024](#) in applicazione di quanto disposto dall'art. 6 del D. L. n. 80 recependo sia alcune delle Azioni proposte dal CUG dell'Istituto che alcune Azioni⁸ già adottate con il PTAP 2020-2022.

Il documento programmatico ISPRA, nel confermare la necessità di predisporre una programmazione di azioni (ex art. 48 del D. Lgs. 198/2006) per favorire la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, prende atto di come questa debba integrarsi con il Bilancio di genere di cui ISPRA intende dotarsi, tant'è che la sua redazione è tra le Azioni previste, per evitare che le Azioni programmate vengano realizzate in maniera frammentata e occasionale, integrando i due documenti.

Quindi, ISPRA compie un passo ulteriore.

Attenta anche alle strategie europee per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca⁹ come quelle contemplate nel programma [Horizon Europe](#) che ha introdotto a partire dal 2022¹⁰ il GEP - documento

⁶ Il Piano di Azioni Positive è un documento formale previsto dal Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D.lgs 198/2006) che recita:

"Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (art. 42 co. 1).

"[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale" (art. 48)

⁷ Legge di conversione del 6 agosto 2021, n. 113

⁸ "Migliorare l'efficacia delle procedure di mobilità/collaborazione interna del personale" e "Organizzare almeno un percorso formativo l'anno sulla gestione dei conflitti destinati ai responsabili di Unità".

⁹ Definita nel documento "Strategie UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025".

¹⁰ L'adozione del GEP dal 2022 diventa obbligatoria, per gli Enti, prima della firma del Grant Agreement (GA).

che contiene le misure dirette a promuovere l'eguaglianza di genere - divenuto requisito obbligatorio di accesso ai relativi finanziamenti, ha proceduto ad integrare le Azioni del PTAP con quelle del GEP dell'Istituto, nella consapevolezza delle specifiche peculiarità, rispettando anche i requisiti previsti per il GEP.

In sintesi, sulla base di una analisi di contesto delle peculiarità dell'Istituto, unita ai contributi propositivi forniti dal CUG - anche per come emersi nelle Relazioni annuali sulla situazione del Personale dallo stesso annualmente predisposte - rispettando quanto richiesto dalla normativa europea in relazione ai requisiti che un GEP (o analogo documento) deve soddisfare¹¹, con il Documento integrato di programmazione per gli anni 2022/2024 ISPRA ha adottato un piano di Azioni positive integrato al GEP, individuando 10 Azioni positive utili sia per realizzare obiettivi propri del PTAP sia del primo GEP dell'Istituto.

Per il GEP, in particolare, le Azioni soddisfano gli obiettivi di intervento definiti dalla Commissione Europea per la realizzazione delle cd. cinque aree prioritarie (equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione; l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali) e al contempo soddisfano anche le Aree di intervento del PTAP.

Nell'Allegato 1 del [Documento integrato di programmazione per gli anni 2022/2024](#) sono dunque rappresentate tutte le Azioni, in un unico ciclo integrato di pianificazione e programmazione, con formale assegnazione degli obiettivi operativi alle strutture dell'Istituto, oltre che ai singoli Dirigenti. Gli obiettivi, articolati su un orizzonte temporale triennale con *target* definiti per ogni annualità, sono corredati da opportuni indicatori.

Siffatta programmazione risulta essere in linea con il quadro normativo successivamente delineatosi con l'emanazione del [DPR n. 81 del 24 giugno 2022](#) recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", che individua i Piani assorbiti dal PIAO, tra i quali figura anche il Piano delle Azioni Positive, a cui segue il [DM 24 giugno 2022](#), di concerto tra il Ministero per la Pubblica Amministrazione ed il Ministro dell'economia e delle finanze, con cui viene definito nel dettaglio il contenuto del PIAO¹² e lo schema-tipo di Piano per le Amministrazioni pubbliche, con la guida per la sua compilazione.

¹¹ Commissione europea: Programma di lavoro 2021/2022 Horizon Europe - 13. General Annex - Decisione C(2021)1940 del 31 March 2021.

¹² Nella cui sottosezione *Performance* viene previsto che siano definiti gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere che, al pari degli altri, devono essere programmati, misurati in termini di efficacia ed efficienza e rendicontati nella Relazione annuale sulla *performance*.

5. ANALISI DI CONTESTO¹³

5.1. Organizzazione dell'Istituto

Al fine di comprendere appieno il contesto organizzativo dell'analisi che si sta effettuando non può prescindersi da una sintetica disamina sulla organizzazione interna dell'Istituto, definita dal [Regolamento di Organizzazione approvato a dicembre 2015 e s.m.i.](#) ed entrato in vigore il 1 gennaio 2017.

In sintesi, ISPRA è articolato in modo da assicurare sia la separazione sia la complementarità tra le attività di ricerca e la consulenza tecnico/scientifica, oltre che amministrativa.

L'Ente si articola in una Presidenza e una Direzione Generale, quattro **Dipartimenti, Centri Nazionali e Servizi**.

La Direzione Generale, insieme ai 4 Dipartimenti e ai 4 Centri Nazionali costituiscono i 9 Centri di Responsabilità Amministrativa dell'Istituto.

Unità	Acronimo
Direzione Generale	DIR
Dipartimento del personale e degli affari generali	AGP-DIR
Dipartimento per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e per la conservazione della biodiversità	BIO-DIR
Dipartimento per il Servizio Geologico d'Italia	GEO-DIR
Dipartimento per la valutazione, i controlli e la sostenibilità ambientale	VAL-DIR
Centro nazionale per le crisi, le emergenze ambientali e il danno	CN-CRE
Centro nazionale della rete nazionale dei laboratori	CN-LAB
Centro nazionale per il ciclo dei rifiuti	CN-RIF
Centro nazionale per la caratterizzazione ambientale e la protezione della fascia costiera, la climatologia marina e l'oceanografia operativa	CN-COS

Mentre i Dipartimenti sono strutture di livello dirigenziale generale, i Servizi (in numero di 20, elenco completo in Allegato 1) ed i Centri Nazionali (CN) in numero di 4 sono strutture di livello dirigenziale non generale.

Ulteriore articolazione organizzativa è quella in **Aree tecnologiche e di ricerca, Strutture di missione, Sezioni, Settori** affidati alla responsabilità del personale non dirigenziale, ai sensi del [Regolamento di organizzazione vigente](#).

Tra gli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Istituto si annovera il **Consiglio di Amministrazione** che svolge funzioni di indirizzo e di programmazione delle attività dell'Istituto e di monitoraggio e verifica sulla loro esecuzione, assicurando prioritariamente l'attuazione delle direttive generali del Ministro vigilante e il **Consiglio Scientifico** che formula suggerimenti e proposte per la predisposizione del Piano triennale delle attività e definisce strumenti e modalità per la valutazione dell'attività scientifica dell'Ente.

¹³ Dati forniti dal Servizio Economico del Personale elaborati ai fini della predisposizione del Conto Annuale 2021.

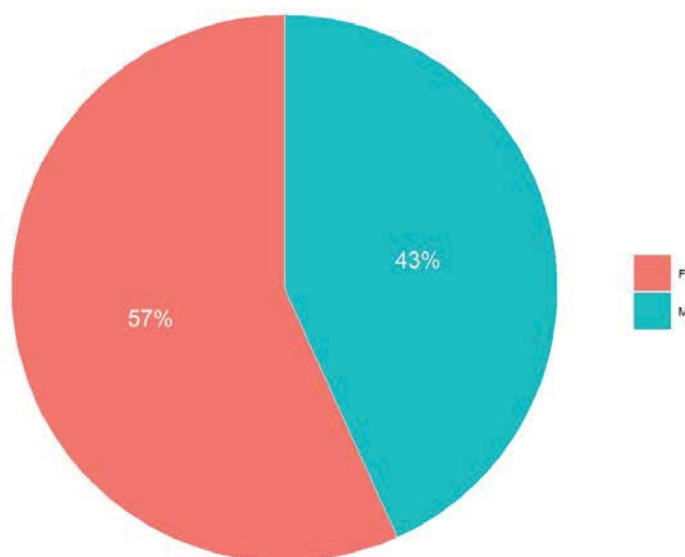
5.2. Analisi della struttura del personale

A cura di Simona Buscemi e Cristina Frizza

Al 31 dicembre 2021, su un totale di 1.134 unità di personale¹⁴ comprensive di ricercatrici/tori, tecnologhe/gi, personale tecnico-amministrativo, dirigenti di I e II fascia e Direttore Generale, che lavorano presso ISPRA, la componente femminile appare evidentemente superiore rispetto a quella maschile.

Nel dettaglio, a fronte di 490 dipendenti uomini, sono infatti presenti 644 donne, pari al 57% del totale (Figura 5.2.1).

Figura 5.2.1 - Distribuzione percentuale del personale dipendente di Ispra per genere (2021).

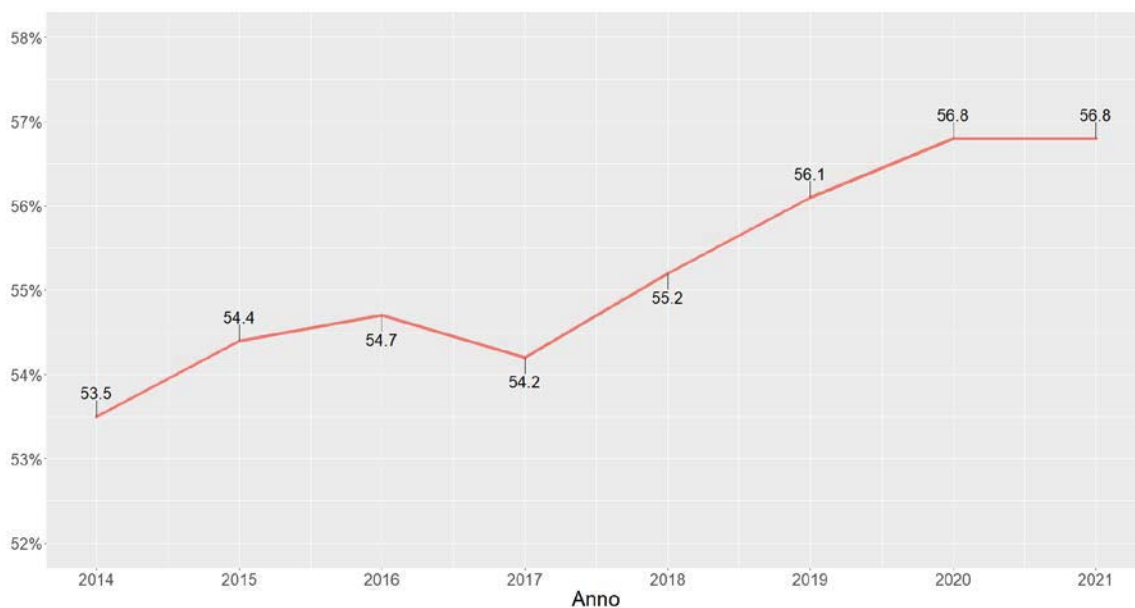


Fonte dei dati: ISPRA

Si deve al contempo sottolineare che la componente femminile, nel corso degli ultimi 8 anni, è andata gradualmente aumentando, passando dal 53,5% del 2014 al 56,8% del 2021, con un incremento di 3,3 punti percentuali nel periodo considerato (Figura 5.2.2).

¹⁴ Come personale si intendono i soli dipendenti strutturati con contratto a tempo determinato e indeterminato. Sono perciò escluse dall'analisi tutte quelle forme contrattuali transitorie, quali ad esempio collaborazioni, assegni di ricerca o incarichi di consulenza.

Figura 5.2.2 - Andamento negli ultimi 8 anni della presenza di donne tra il personale dipendente dell'Ente.

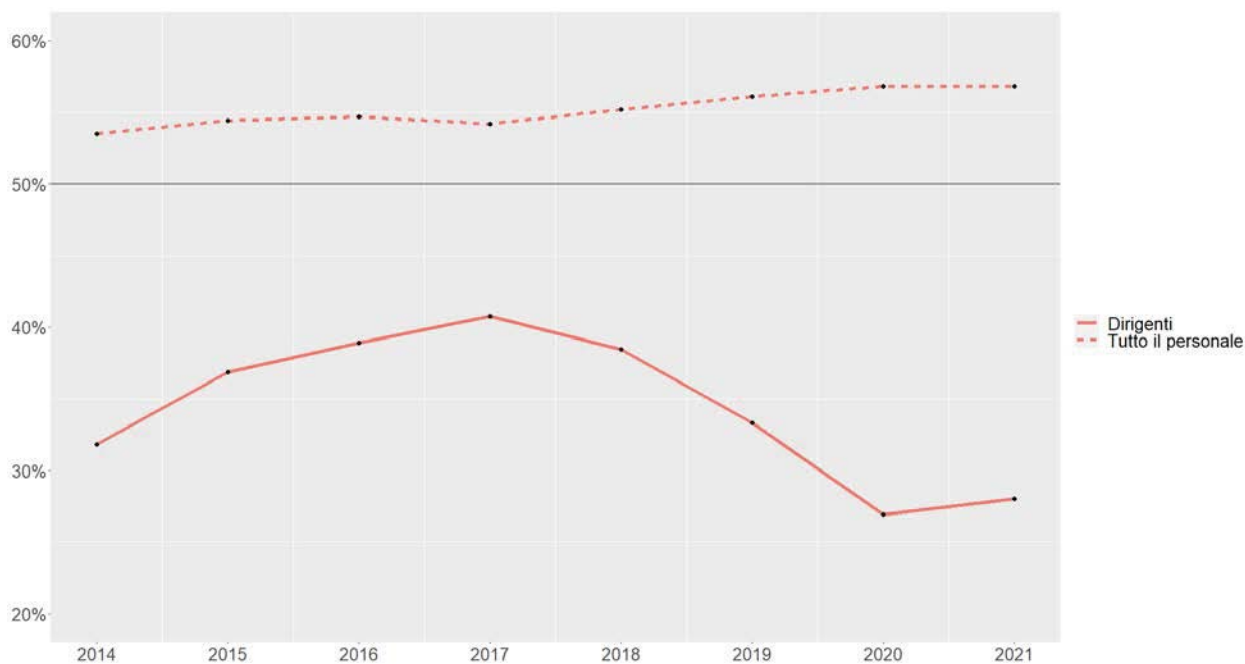


Fonte dei dati: ISPRA

Se si analizza l'andamento nel tempo (2014-2021) della percentuale di personale femminile comparato con l'andamento della presenza delle donne nel ruolo dirigenziale si evince, in maniera evidente (Figura 5.2.3), come mentre il personale femminile cresce, passando dal 53,5% del 2014 al 56,8% del 2021, la percentuale delle donne dirigenti sul totale dei dirigenti scende dal 32% del 2014 al 28% nel 2021.

Inoltre, mentre le donne in media nello stesso periodo sono più del 55% del personale, per il ruolo dirigenziale questa percentuale scende al 34%.

Figura 5.2.3 - Andamento negli ultimi 8 anni della percentuale di donne tra il personale dipendente dell'Ente e della percentuale di donne tra i dirigenti.

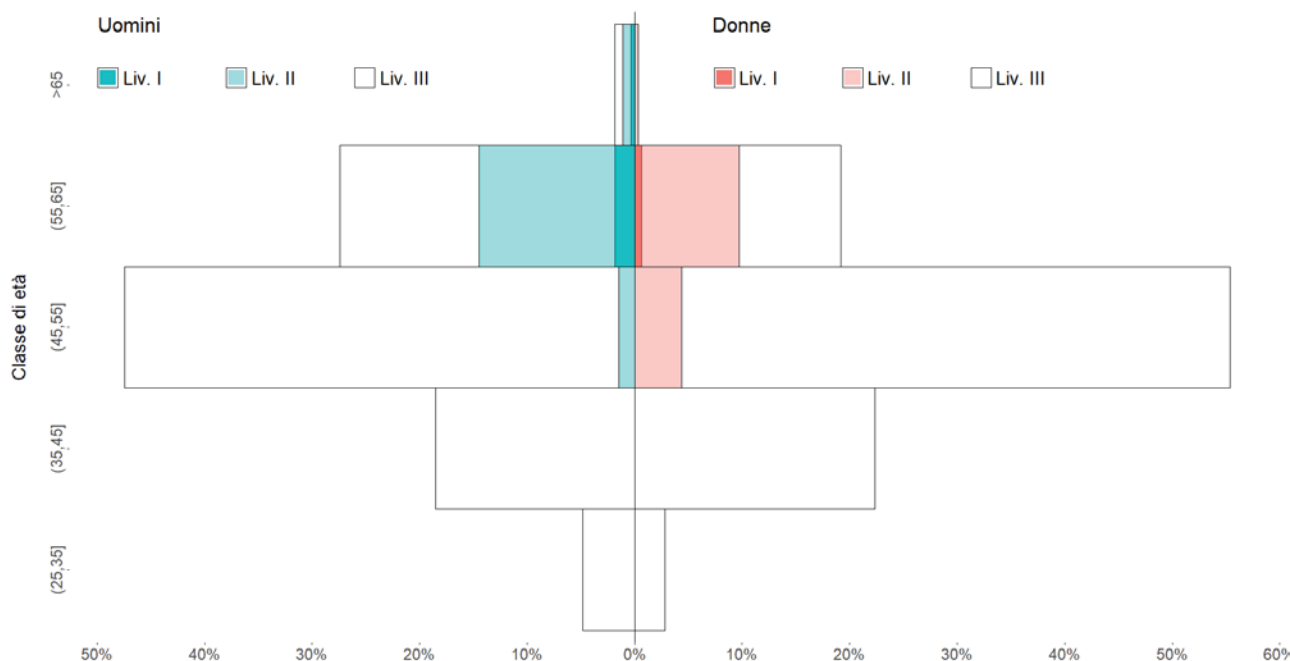


Fonte dei dati: ISPRA

L'età media del personale ISPRA è di 51,1 anni, quella delle donne 51 e 51,3 anni quella degli uomini.

Attraverso i seguenti grafici a piramide, tipici dell'analisi demografica, sono stati rappresentati la struttura per età, genere e livello per il personale di ricerca (Figura 5.2.4), per il personale amministrativo (Figure 5.2.5) e per il personale tecnico (Figura 5.2.6). I singoli dati di dettaglio sono riportati nelle Tabelle 5.2.1-5.2.6.

Figura 5.2.4 - Struttura per età (classi decennali) e genere del personale di ricerca (tecnologhe/gi e ricercatrici/tori) per livello (I-III). Anno 2021.



Fonte dei dati: ISPRA

Da un'analisi dettagliata di questi grafici si evince che per il personale di ricerca (Figura 5.2.4, Tabelle 5.2.1 e 5.2.2), ai livelli più elevati della carriera (quelli illustrati con i colori più scuri e più vicini all'asse verticale) si trova quasi sempre un numero maggiore di uomini rispetto alle donne, in particolare nelle fasce di età più alte (55-65 e oltre 65).

Tabella 5.2.1 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale di ricerca femminile. Anno 2021

Classi di età	I Livello	II Livello	III Livello	Totale	I Livello	II Livello	III Livello	Totale
	n.	n.	n.	n.	%	%	%	%
(25-35]	0	0	9	9	0,0	0,0	2,8	2,8
(35-45]	0	0	71	71	0,0	0,0	22,3	22,3
(45-55]	0	14	162	176	0,0	4,4	50,9	55,3
(55-65]	2	29	30	61	0,6	9,1	9,4	19,2
> 65	0	1	0	1	0,0	0,3	0,0	0,3
Totale	2	44	272	318	0,6	13,8	85,5	100,0

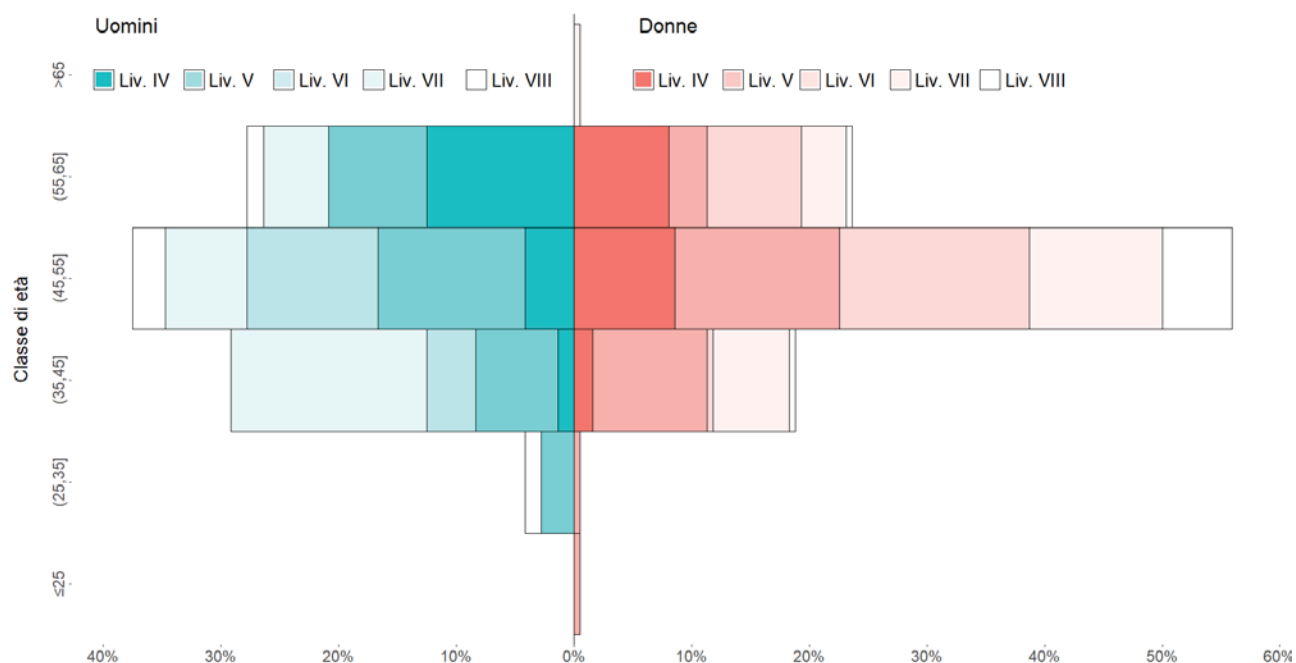
Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.2.2 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale di ricerca maschile. Anno 2021

Classi di età	I Livello	II Livello	III Livello	Totale	I Livello	II Livello	III Livello	Totale
	n.	n.	n.	n.	%	%	%	%
(25-35]	0	0	13	13	0,0	0,0	4,8	4,8
(35-45]	0	0	50	50	0,0	0,0	18,5	18,5
(45-55]	0	4	124	128	0,0	1,5	45,9	47,4
(55-65]	5	34	35	74	1,9	12,6	13,0	27,4
> 65	1	2	2	5	0,4	0,7	0,7	1,9
Totale	6	40	224	270	2,2	14,8	83,0	100,0

Fonte dei dati: ISPRA

Figura 5.2.5 - Struttura per età (classi decennali) e genere del personale amministrativo per livello (IV-VIII). Anno 2021.



Fonte dei dati: ISPRA

Per il personale amministrativo (Figura 5.2.5, Tabelle 5.2.3 e 5.2.4) la situazione cambia, vi è una maggiore presenza di personale sia uomo sia donna nei livelli apicali, inoltre la presenza femminile ai livelli più alti di carriera è maggiore rispetto al corrispettivo maschile eccetto che nella fascia di età 55-65 ove la situazione si inverte.

Tabella 5.2.3 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale amministrativo femminile. Anno 2021

Classi di età	IV Livello	V Livello	VI Livello	VII Livello	VIII Livello	Totale	IV Livello	V Livello	VI Livello	VII Livello	VIII Livello	Totale
	n.	n.	n.	n.	n.	n.	%	%	%	%	%	%
≤ 25	0	1	0	0	0	1	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,5
(25-35]	0	1	0	0	0	1	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,5
(35-45]	5	21	5	14	2	47	2,7	11,3	2,7	7,5	1,1	25,3
(45-55]	14	23	26	19	10	92	7,5	12,4	14,0	10,2	5,4	49,5
(55-65]	15	6	15	7	1	44	8,1	3,2	8,1	3,8	0,5	23,7
> 65	0	0	0	1	0	1	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,5
Totale	34	52	46	41	13	186	18,3	28,0	24,7	22,0	7,0	100,0

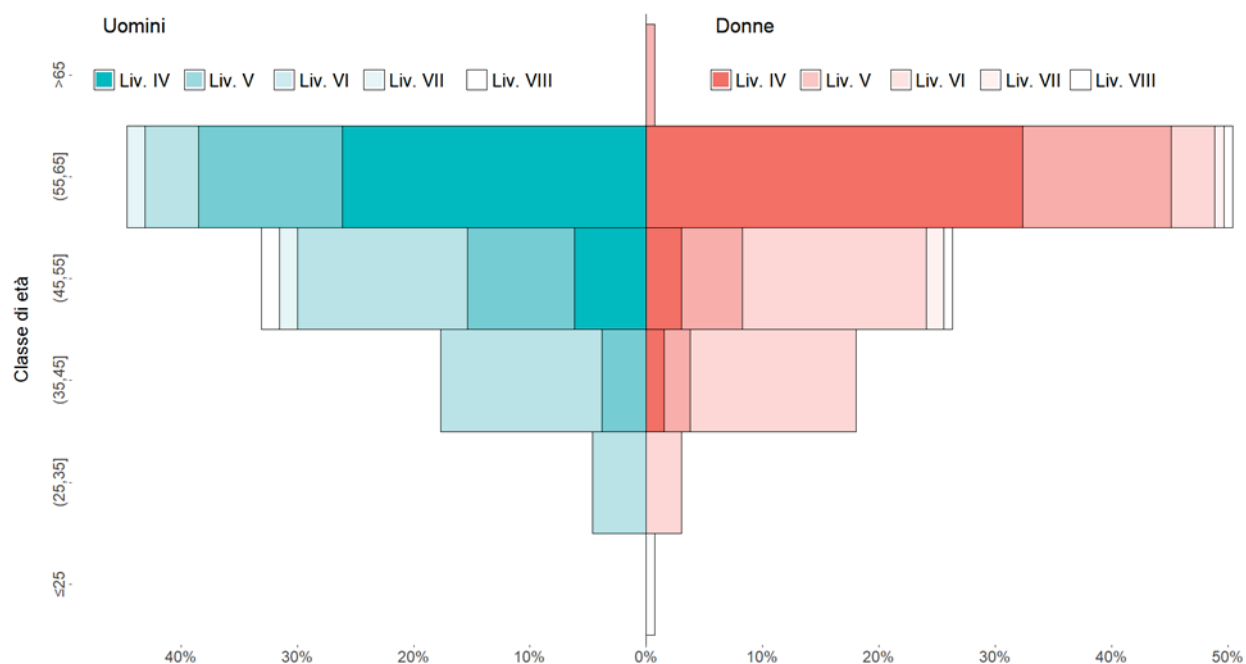
Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.2.4 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale amministrativo maschile. Anno 2021

Classi di età	IV Livello	V Livello	VI Livello	VII Livello	VIII Livello	Totale	IV Livello	V Livello	VI Livello	VII Livello	VIII Livello	Totale
	n.	n.	n.	n.	n.	n.	%	%	%	%	%	%
≤ 25	0	1	0	0	0	1	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	1,4
(25-35]	0	1	0	0	0	1	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	1,4
(35-45]	0	2	0	0	1	3	0,0	2,8	0,0	0,0	1,4	4,2
(45-55]	1	5	3	12	0	21	1,4	6,9	4,2	16,7	0,0	29,2
(55-65]	3	9	8	5	2	27	4,2	12,5	11,1	6,9	2,8	37,5
> 65	9	6	0	4	1	20	12,5	8,3	0,0	5,6	1,4	27,8
Totale	13	23	11	21	4	72	18,1	31,9	15,3	29,2	5,6	100,0

Fonte dei dati: ISPRA

Figura 5.2.6 - Struttura per età (classi decennali) e genere del personale tecnico per livello (IV-VIII). Anno 2021.



Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.2.5 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale tecnico femminile. Anno 2021

Classi di età	IV Livello	V Livello	VI Livello	VII Livello	VIII Livello	Totale	IV Livello	V Livello	VI Livello	VII Livello	VIII Livello	Totale
	n.	n.	n.	n.	n.	n.	%	%	%	%	%	%
≤ 25	0	0	0	0	1	1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,8
(25-35]	0	0	4	0	0	4	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	3,0
(35-45]	2	3	19	0	0	24	1,5	2,3	14,3	0,0	0,0	18,0
(45-55]	4	7	21	2	1	35	3,0	5,3	15,8	1,5	0,8	26,3
(55-65]	43	17	5	1	1	67	32,3	12,8	3,8	0,8	0,8	50,4
> 65	0	1	1	0	0	2	0,0	0,8	0,8	0,0	0,0	1,5
Totale	49	28	50	3	3	133	36,8	21,1	37,6	2,3	2,3	100,0

Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.2.6 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale tecnico maschile. Anno 2021

Classi di età	IV Livello	V Livello	VI Livello	VII Livello	VIII Livello	Totale	IV Livello	V Livello	VI Livello	VII Livello	VIII Livello	Totale
	n.	n.	n.	n.	n.	n.	%	%	%	%	%	%
≤ 25	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
(25-35]	0	0	6	0	0	6	0,0	0,0	4,8	0,0	0,0	4,8
(35-45]	0	5	18	0	0	23	0,0	4,0	14,5	0,0	0,0	18,5
(45-55]	8	12	19	2	2	43	6,5	9,7	15,3	1,6	1,6	34,7
(55-65]	34	16	6	2	0	58	27,4	12,9	4,8	1,6	0,0	46,8
> 65	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	42	33	49	4	2	124	33,9	26,6	39,5	3,2	1,6	100,0

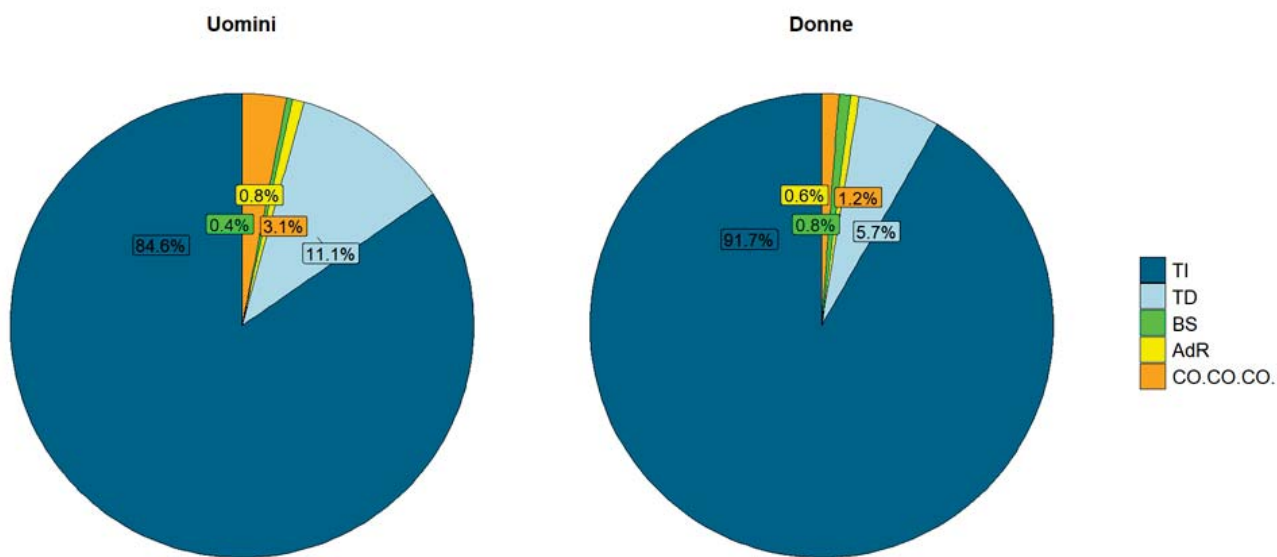
Fonte dei dati: ISPRA

Per il personale tecnico (Figura 5.2.6, Tabelle 5.2.5 e 5.2.6), vi è una maggiore presenza di personale sia uomo sia donna nei livelli apicali per la classe di età (55-65]. La percentuale di personale nei livelli apicali si va riducendo al diminuire dell'età. Complessivamente sono in maggioranza le donne in posizioni apicali, rispetto agli uomini.

Per completezza, poiché le attività di ricerca dell'Istituto vengono condotte in maniera sinergica dal personale strutturato (ovvero assunto con contratto a tempo indeterminato e determinato) e da soggetti assunti con forme contrattuali diverse, quali assegni di ricerca, borse di studio e incarichi di collaborazione, l'analisi di genere ha contemplato anche questi ultimi (Figura 5.2.7).

La quota parte di personale non strutturato (ovvero con contratto diverso da quello a tempo indeterminato e determinato) è rappresentata dal 4,3% degli uomini, mentre per le donne la stessa costituisce solo il 2,6%.

Figura 5.2.7 - Distribuzione percentuale del personale femminile e maschile per tipologia di contratto (Tempo indeterminato, Tempo determinato, Assegni di ricerca, Borse di studio e Incarichi di collaborazione).

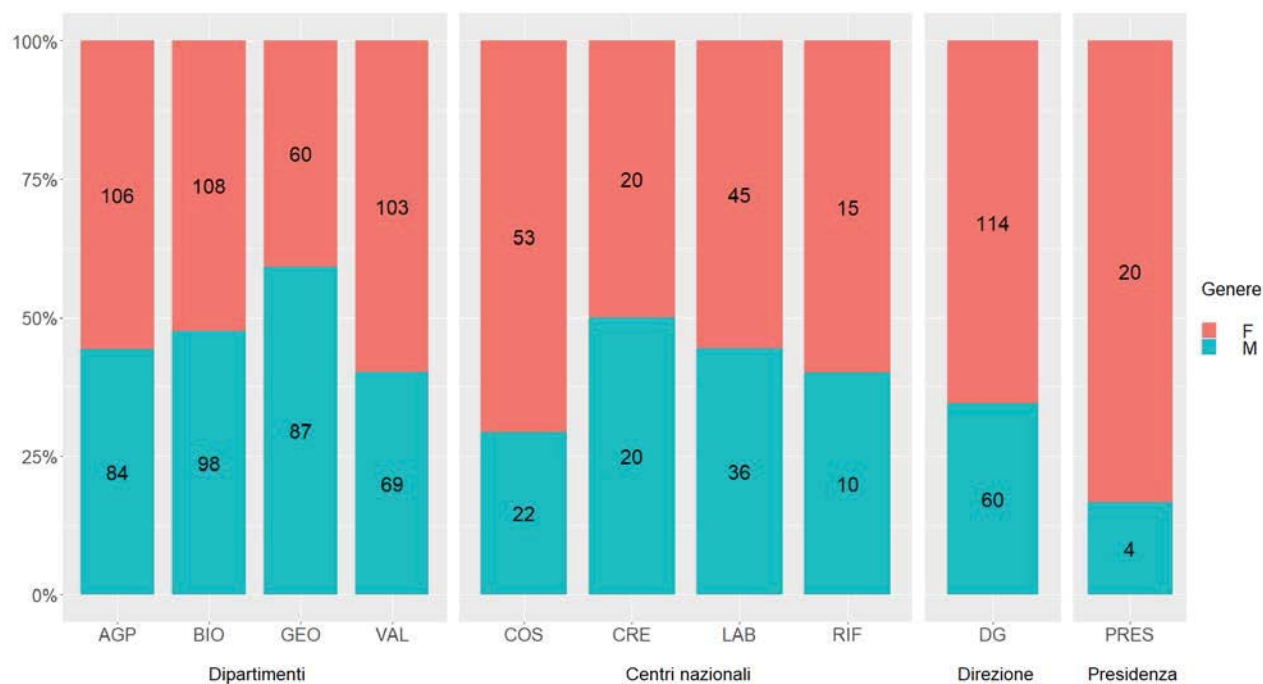


Legenda: TI: Tempo indeterminato; TD: Tempo Determinato; BS: Borse di studio; AdR: Assegni di ricerca; CO.CO.CO.: Incarichi di collaborazione

Fonte dei dati: ISPRA

Nel sopra descritto contesto organizzativo, la composizione di genere del personale varia fortemente nelle strutture rispettando comunque la maggiore percentuale di presenza femminile sul totale dei dipendenti, eccetto che per GEO DIR dove la componente maschile supera la soglia del 59,2% (componente femminile 40,8%). Nelle altre strutture le donne sono generalmente in maggioranza, sebbene emergano Dipartimenti in cui le differenze sono meno pronunciate e la rappresentanza di genere assume valori quasi paritari, ovvero il Dipartimento BIO (52,4%), AGP DIR (55,8%) e VAL DIR (59,9%). Con riferimento ai Centri Nazionali, la presenza delle donne è fortemente maggioritaria nei Centri nazionali LAB, RIF e COS (rispettivamente pari a 55,6%, 60% e 71,7%) e perfettamente paritaria per il Centro nazionale CRE. La Presidenza e la Direzione Generale, invece, sono fortemente caratterizzate da una maggiore presenza di personale femminile (rispettivamente 83,3% e 65,5%) (Figura 5.2.8).

Figura 5.2.8 - Distribuzione, per genere, del personale all'interno delle strutture ISPRA (Dipartimenti, Centri nazionali, Direzione Generale e Presidenza). Valori percentuali e assoluti.



Fonte dei dati: ISPRA

5.3. Analisi della distribuzione per genere nei diversi livelli professionali del personale

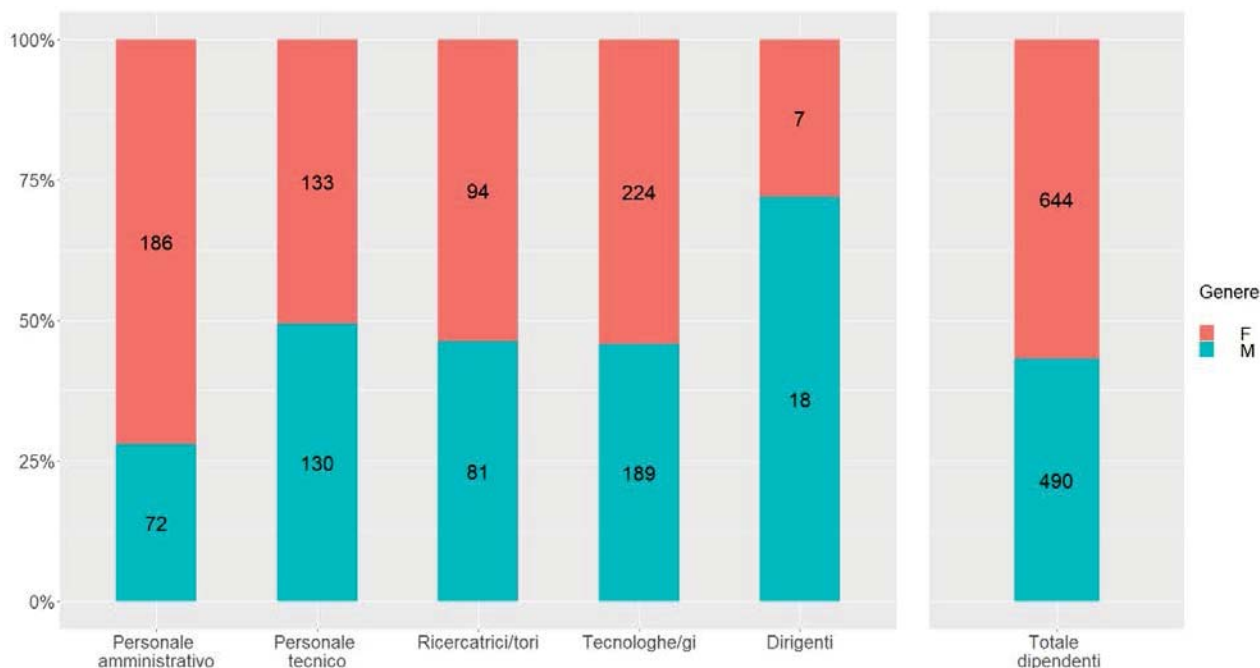
A cura di Simona Buscemi e Cristina Frizza

A fronte di una componente femminile pari al 57% sull'ammontare complessivo dei dipendenti (Figura 5.2.1), il personale tecnico appare essere il più paritario in termini di genere (percentuale di personale femminile pari a 50,5%) (Figura 5.3.1).

Il personale di ricerca mostra una quasi equa distribuzione per genere con una lieve prevalenza di donne (53,7% ricercatrici e 54,2% tecnologhe) mentre il personale amministrativo è nettamente sovra rappresentato dalle donne con il 72,1%.

Una tendenza opposta si osserva, invece, per il personale con ruolo dirigenziale, dove la presenza di donne è nettamente inferiore a quella degli uomini: solo il 28% della dirigenza è donna.

Figura 5.3.1 - Distribuzione per genere dei profili dei dipendenti (Dirigenti, Ricercatrici/tori, Tecnoghe/gi, Personale amministrativo, Personale tecnico, Personale totale). Anno 2021. Valori percentuali e assoluti.



Fonte dei dati: ISPRA

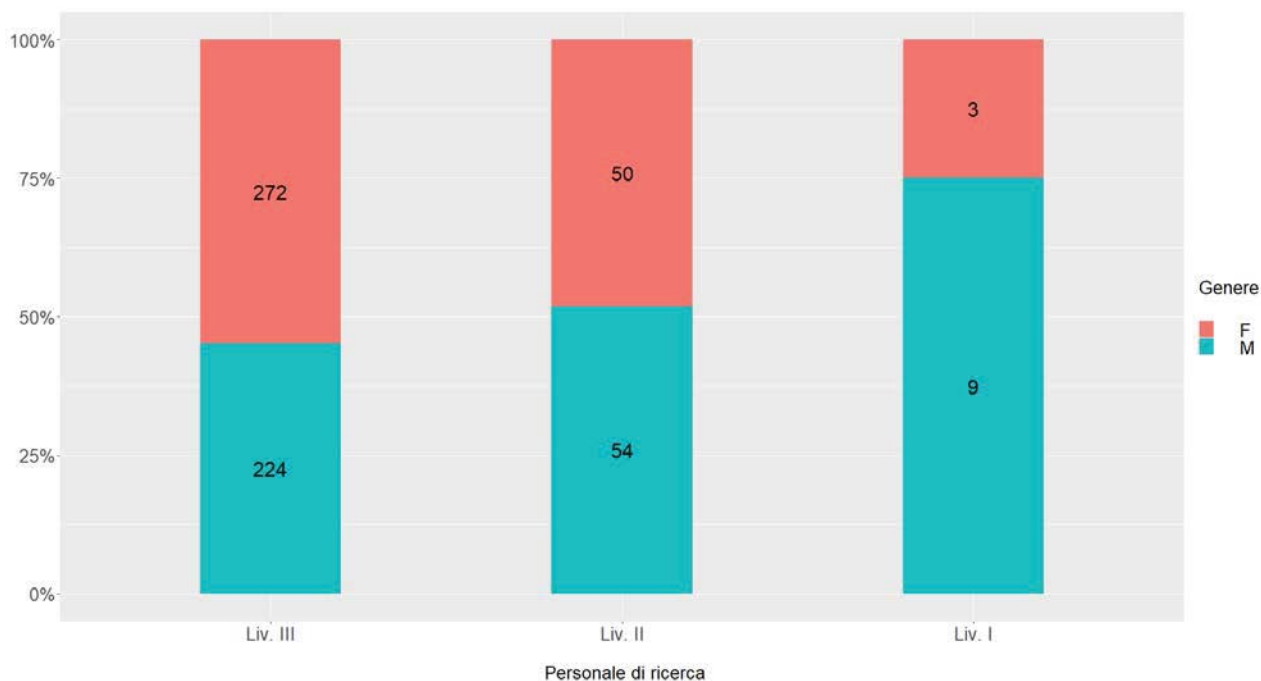
Se si analizza la presenza di uomini e donne per il personale di ricerca (Figura 5.3.2), per il personale amministrativo (Figura 5.3.3) e per il personale tecnico (Figura 5.3.4) in relazione ai diversi livelli di progressione di carriera, si riscontra un andamento fortemente irregolare per il personale di ricerca, diversamente da quanto accade per gli altri tipi di profili.

Si giunge alle stesse conclusioni se la stessa analisi si effettua focalizzandosi al solo personale con ruolo di coordinamento (Tabella 5.3.1, Tabella 5.3.2 e Tabella 5.3.3), che è costituito da 127 unità di personale di ricerca, 22 unità di personale tecnico e 22 unità di personale amministrativo.

La quota di personale di ricerca (Figura 5.3.2) di genere femminile va diminuendo da un livello all'altro: in particolare, la percentuale di donne dal livello III (54,8%) subisce una riduzione di circa 4 punti percentuali al livello successivo, mentre la stessa si dimezza al livello apicale (25%).

Il personale di ricerca con ruolo di coordinamento, che costituisce il 20,75% dell'intero corpo di ricercatori e tecnologi dell'Istituto, mostra una riduzione della quota di personale femminile ancora più marcata, la quale scende da 50% del livello III a meno del 20% al livello I (18,18%).

Figura 5.3.2 - Distribuzione, per genere, del personale di ricerca (Ricercatrici/tori e Tecnoghe/gi) nei livelli I-III. Anno 2021. Valori percentuali e assoluti.



Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.3.1 - Distribuzione, per genere, del personale di ricerca con ruolo di coordinamento nei livelli I-III. Anno 2021. Valori percentuali.

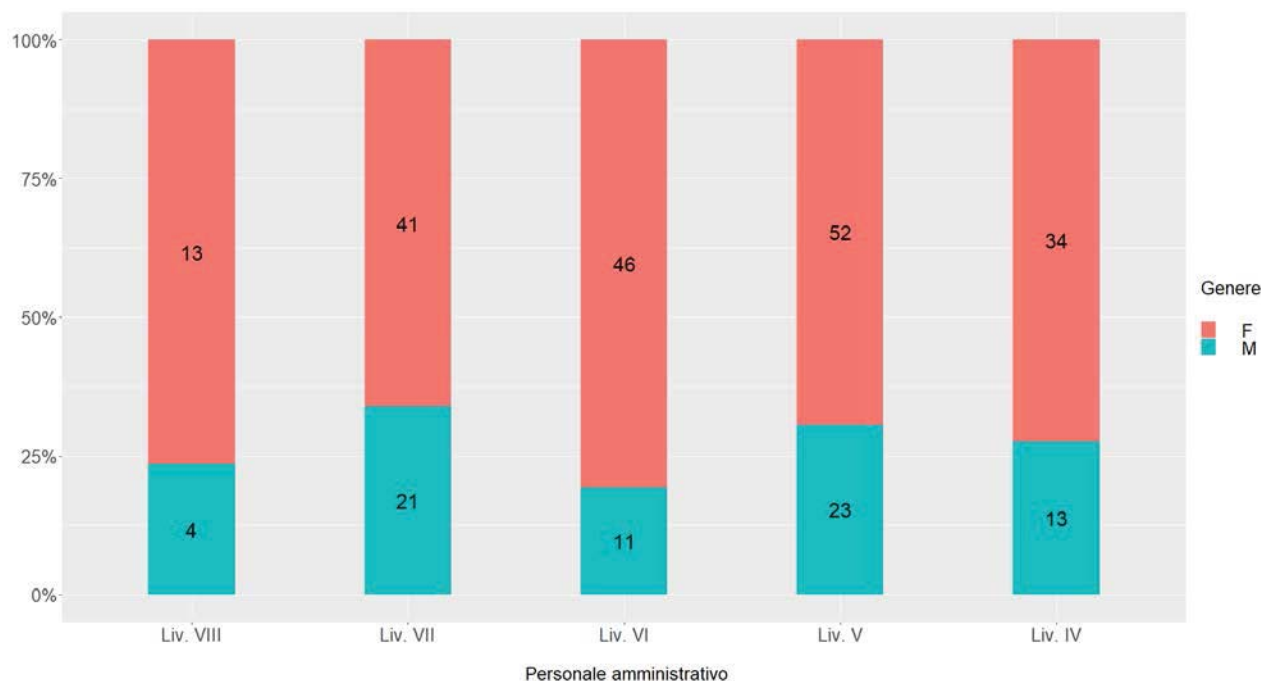
Livello	III	II	I	Totale I-II-III
Donna	50,00%	38,89%	18,18%	42,52%
Uomo	50,00%	61,11%	81,82%	57,48%

Fonte dei dati: ISPRA

Il personale amministrativo mostra una tendenza abbastanza regolare, con una predominanza del personale di genere femminile in tutti i livelli per almeno due terzi e raggiunge l'apice nel livello VI dove la percentuale di donne è di circa l'81% (Figura 5.3.3).

Mentre, per il solo personale amministrativo con ruolo di coordinamento (8,53% del personale amministrativo), la percentuale di personale femminile del livello V diminuisce di circa 10 punti percentuali nel livello successivo (IV) (Tabella 5.3.2).

Figura 5.3.3 - Distribuzione, per genere, del personale amministrativo nei livelli IV-VIII. Anno 2021. Valori percentuali e assoluti.



Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.3.2 - Distribuzione, per genere, del personale amministrativo con ruolo di coordinamento nei livelli IV-V. Anno 2021. Valori percentuali.

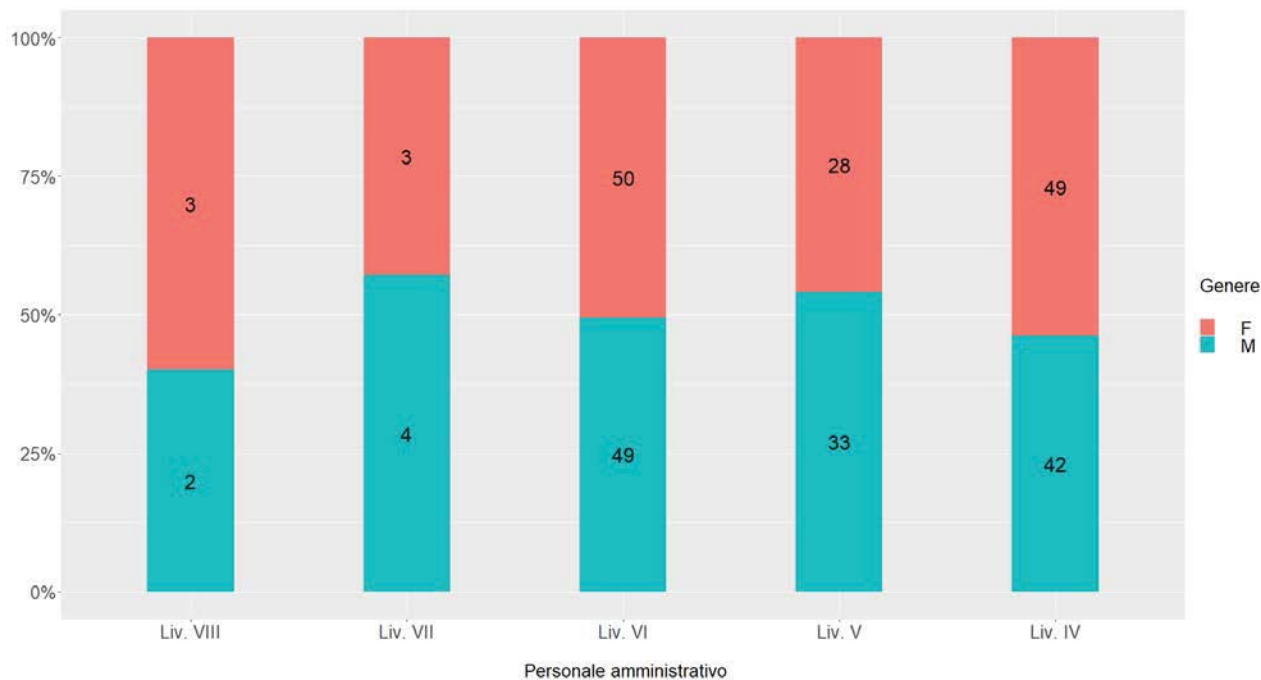
Livello	V	IV	Totale V-IV
Donna	75,00%	64,29%	68,18%
Uomo	25,00%	35,71%	31,82%

Fonte dei dati: ISPRA

Il personale tecnico, complessivamente, mostra una situazione più paritaria. La percentuale di personale femminile varia attorno al 50%, con oscillazioni al massimo di 10 punti percentuali (Figura 5.3.4).

Mentre, soffermandosi sul solo personale tecnico con ruolo di coordinamento (8,37% del personale tecnico) la percentuale di personale femminile del livello V aumenta di circa 30 punti percentuali nel livello successivo (IV) (Tabella 5.3.3).

Figura 5.3.4 - Distribuzione, per genere, del personale tecnico nei livelli IV-VIII. Anno 2021. Valori percentuali e assoluti.



Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.3.3 - Distribuzione, per genere, del personale tecnico con ruolo di coordinamento nei livelli IV-V. Anno 2021. Valori percentuali.

Livello	V	IV	Totale V-IV
Donna	25,00%	55,56%	50,00%
Uomo	75,00%	44,44%	50,00%

Fonte dei dati: ISPRA

Nell'analisi sulla distribuzione del personale per genere, età e profilo professionale, può risultare interessante osservare per i diversi livelli professionali il rapporto tra numero di donne e numero di uomini (i.e.: **rapporto di femminilità**¹⁵), espressione della presenza femminile ai diversi livelli.

In Tabella 5.3.4 vengono illustrati gli intervalli del rapporto di femminilità, che può essere inferiore, pari o superiore a 1 e ciò si verifica quando le donne sono, rispettivamente, in numero inferiore, egualitario o superiore agli uomini.

Vengono utilizzate diverse gradazioni di colore per ciascun intervallo del rapporto di femminilità, dal blu intenso al rosso intenso: quanto più il rapporto è inferiore all'unità tanto più intensa è la colorazione di blu a esso associato (il rapporto di femminilità è sfavorevole alle donne); quanto più il rapporto è superiore all'unità, esprimendo un rapporto di femminilità favorevole alle donne, tanto più intensa è la colorazione di rosso a esso associato. Viene associata al bianco la condizione di parità tra numero di donne e numero di uomini, ovvero quando il rapporto di femminilità risulta essere unitario.

¹⁵ CRUI, Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, 2019

Tabella 5.3.4 - Quadro di sintesi del Rapporto di Femminilità per classi di valori (Legenda per Tabelle 5.3.5 -5.3.9).

[0.00-0.25)		Meno di 1 donna ogni 4 uomini
[0.25-0.33)		Da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 3 uomini
[0.33-0.50)		Da 1 donna ogni 3 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini
[0.50-1.00)		Da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo
1		1 donna ogni uomo
(1.00-1.50]		Da 1 donna ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini
(1.50-2.00]		Da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo
(2.00-3.00]		Da 2 donne ogni uomo a 3 donne ogni uomo
> 3.00		Più di 3 donne ogni uomo

Per il personale di ricerca (Tabella 5.3.5) il rapporto di femminilità si presenta favorevole alle donne soltanto per le fasce di età centrali (35-45] e (45-55] e totalmente sfavorevole nelle altre classi di età e nel livello apicale (livello I).

Tabella 5.3.5 - Rapporto di femminilità per classi d'età e livello del personale di ricerca per livelli. Anno 2021.

Età	Totale	Livello III	Livello II	Livello I
≤ 35	0,69	0,69	-	-
(35,45]	1,42	1,42	-	-
(45,55]	1,38	1,31	3,5	-
(55,65]	0,82	0,86	0,85	0,40
> 65	0,20	0,00	0,50	0,00

Fonte dei dati: ISPRA

Il personale amministrativo (Tabella 5.3.6), nel complesso, mostra una predominanza delle donne rispetto agli uomini, con alcune eccezioni tra cui, ad esempio, la classe di età (25-35] ove il rapporto di femminilità è sfavorevole alle donne oppure la classe di età ≤25 dove vi è una condizione paritaria tra uomini e donne.

Tabella 5.3.6 - Rapporto di femminilità per classi d'età e livello del personale amministrativo per livelli. Anno 2021.

Età	Totale	Livello VIII	Livello VII	Livello VI	Livello V	Livello IV
≤25	1,00	-	-	-	1,00	-
(25,35]	0,28	0	-	-	0,50	-
(35,45]	1,53	*	1,00	0,33	3,6	3,00
(45,55]	3,90	5,5	4,2	3,75	2,89	5,33
(55,65]	2,32	1,00	1,75	*	1,00	1,67
>65	*	-	*	-	-	-

Nota: * Il rapporto di femminilità non è calcolabile in quanto verrebbe infinito a causa della mancanza di uomini

Fonte dei dati: ISPRA

Con riferimento al personale tecnico (Tabella 5.3.7), mentre per le fasce di età ≤ 25 e > 65 vi è una condizione nettamente favorevole alle donne (con totale assenza di uomini) per la fascia intermedia (25-35] vi è una condizione sfavorevole alle donne.

Per le altre classi di età i rapporti di femminilità oscillano tra i livelli di progressione.

Tabella 5.3.7 - Rapporto di femminilità per classi d'età e livello del personale tecnico per livelli. Anno 2021.

Età	Totale	Livello VIII	Livello VII	Livello VI	Livello V	Livello IV
≤ 25	*	*	-	-	-	-
(25,35]	0,67	-	-	0,67	-	-
(35,45]	1,04	-	-	1,06	0,60	*
(45,55]	0,81	0,50	1,00	1,11	0,58	0,50
(55,65]	1,16	*	0,50	0,83	1,06	1,26
> 65	*	-	-	*	*	-

Nota: * Il rapporto di femminilità non è calcolabile in quanto verrebbe infinito a causa della mancanza di uomini

Fonte dei dati: ISPRA

Il confronto del rapporto di femminilità per classi di età tra tutto il personale e il solo personale con ruolo di coordinamento mostra come la prevalenza globale delle donne sugli uomini viene meno, se ci si focalizza sui dipendenti con ruolo di coordinamento (Tabella 5.3.8).

Per le classi di età (25-35] e > 65 il rapporto di femminilità diventa totalmente sfavorevole per le donne con ruolo di coordinamento, in quanto trascurabile la presenza di donne in tale ruolo.

Per le classi di età intermedie, il rapporto di femminilità si riduce sfavorendo le donne e in particolar modo per la classe di età (55,65], dove si osserva un'inversione di rotta: il rapporto di femminilità da una situazione globale quasi paritaria (1,06) si riduce a 0,68 nel personale con ruolo di coordinamento, privilegiando una maggiore presenza di uomini rispetto alle donne.

Tabella 5.3.8 - Rapporto di femminilità per classi d'età del personale complessivo e del personale con ruolo di coordinamento. Anno 2021.

Età	Totale dipendenti	Dipendenti con ruolo di coordinamento
≤ 25	2,00	-
(25,35]	0,61	0,00
(35,45]	1,38	1,25
(45,55]	1,58	1,22
(55,65]	1,06	0,68
> 65	0,80	0,00

Fonte dei dati: ISPRA

Il rapporto di femminilità per gli organi statuari dell'Istituto mostra una chiara predominanza del genere maschile su quello femminile, in termini di proporzione.

Alcuni di questi organi (Presidente, Direttore Generale e Organismo Indipendente di Valutazione) sono costituiti da un solo componente e in tutti e tre i casi si tratta di un uomo.

I restanti organi statuari (Consiglio di Amministrazione, Consiglio Scientifico e Collegio Revisori dei conti), pur essendo organismi collegiali costituiti da più persone, mostrano la presenza di 1 donna ogni 4 uomini. Complessivamente il rapporto di femminilità per questi organi è pari a 0,20 ciò implica che vi è 1 donna ogni 5 uomini (Tabella 5.3.9).

Tabella 5.3.9 - Rapporto di femminilità dei componenti degli organi statuari. Anno 2021.

Ruolo	Numero uomini	Numero donne	Rapporto di Femminilità
Presidente	1	0	0,00
Consiglio di Amministrazione	3	2	0,67
Direttore Generale	1	0	0,00
Consiglio Scientifico	6	1	0,17
Collegio Revisori dei conti	3	0	0,00
Organismo indipendente di valutazione	1	0	0,00
Totale complessivo	15	3	0,20

Fonte dei dati: ISPRA

5.4. Analisi della progressione di carriera delle dipendenti ISPRA

A cura di Simona Buscemi e Cristina Frizza

Negli ultimi vent'anni la persistenza della segregazione di genere nella scienza è stata oggetto di numerose indagini condotte dalla Commissione Europea, che ha indicato l'uguaglianza di genere come una delle priorità delle politiche per la ricerca e l'innovazione (Commissione Europea [CE], 2000, 2009, 2011, 2016; Ainsworth et al., 2010; Connell, 2006; Evans, 2014). A tal fine le istituzioni europee hanno posto molta enfasi sulla necessità di monitorare le disparità nella presenza di uomini e donne nella ricerca. In questo ambito, un riferimento indispensabile è divenuto "She Figures"¹⁶, il report triennale pubblicato dalla Commissione Europea dal 2003 che analizza la composizione di genere del personale accademico e della ricerca in Europa e definisce i principali indicatori per quantificare e comparare le differenze di genere nelle istituzioni scientifiche europee.

Negli studi sulla discriminazione di genere, viene usata da qualche decennio la metafora del "soffitto di cristallo" (cd. *glass ceiling*), per indicare quei fenomeni di natura culturale, sociale o psicologico, anche non percepibili, che impediscono o rendono più difficile la carriera nel lavoro per le donne.

Questo determina il fenomeno per cui le donne incontrano maggiori difficoltà nel progredire nella carriera, rimanendo bloccate nelle posizioni intermedie.

Diversi indici sono presenti in letteratura per misurare il fenomeno, tra questi il *Glass Ceiling Index* (GCI) che misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera e il *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI)¹⁷ che esprime la proporzione di donne inquadrato in un certo livello sulla proporzione di donne inquadrato nel livello superiore. Questi indici consentono di misurare proprio la difficoltà delle donne di progredire nella carriera, ovvero misurare la cd. segregazione verticale.

¹⁶ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021: gender in research and innovation : statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

¹⁷ CRUI, Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, 2019

Il GCI può variare tra 0 e infinito, più dettagliatamente:

- se assume valori minori di 1, esso segnala una sovra-rappresentazione delle donne nel livello apicale (le donne non hanno difficoltà ad accedere al livello apicale);
- se assume valori maggiori di 1, esso indica che le donne sono sotto-rappresentate nel livello apicale (le donne hanno maggiore difficoltà ad accedere al livello apicale);
- se assume valore uguale a 1, si segnala assenza di effetto *glass ceiling* (la proporzione di donne si mantiene costante passando da un livello base a un livello apicale).

Il PGCI può variare tra 0 e infinito, più dettagliatamente:

- se assume valori minori di 1, esso segnala una sovra-rappresentazione delle donne nel livello superiore (le donne non hanno difficoltà ad accedere al livello superiore);
- se assume valori maggiori di 1, esso indica che le donne sono sotto-rappresentate nel livello superiore (le donne hanno maggiore difficoltà ad accedere al livello superiore);
- se assume valore uguale a 1, si segnala assenza di effetto *glass ceiling* (la proporzione di donne si mantiene costante passando da un livello a un livello superiore).

Il CGI è stato calcolato esclusivamente per il personale afferente ai livelli dal I al III, ovvero per i profili di ricercatrice/tore e tecnologhe/gi, i quali rappresentano il 52% del personale totale presente nell'Ente a fronte del 48% di personale con profilo tecnico-amministrativo. Questa scelta è dovuta anche al fatto che i passaggi nei profili tecnico amministrativi non sono possibili dal livello più basso (VIII) al livello apicale (IV) attraverso una progressione di carriera ma necessitano di concorsi.

Dall'analisi del *glass ceiling index* (Tabella 5.4.1) per il personale di ricerca si osserva che mentre per le donne ricercatrici non vi sarebbero difficoltà ad accedere al livello apicale (GCI =0,84) per le donne tecnologhe la situazione si inverte in quanto l'indice mostra una sotto-rappresentazione delle stesse nel livello apicale, con conseguente difficoltà ad accedervi (GCI=1,49).

Tabella 5.4.1 - Glass Ceiling Index (GCI) del personale di ricerca. Anno 2021.

Livelli	III-I	
Profilo	Ricercatrici	Tecnologhe
GCI	0,84	1,49

Fonte dei dati: ISPRA

Introducendo una lettura a grana più fine rispetto a quanto fatto in precedenza, si utilizza il *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI) che consente di analizzare la progressione di carriera dal livello III al livello I tenendo conto del livello intermedio (II). Dall'analisi di quest'ultimo per il personale di ricerca si osserva che: per il profilo dei tecnologi (Tabella 5.4.2) vi è assenza del fenomeno dal livello III al livello II, mentre si evidenzia una difficoltà delle donne ad accedere dal livello II al livello apicale (I); per il profilo ricercatore (Tabella 5.4.3) le donne hanno maggiori ostacoli ad accedere dal livello III al livello II, mentre per le stesse si riscontra un percorso più semplice di carriera dal livello II al livello I.

Tabella 5.4.2 - Progression Glass Ceiling Index (PGCI) del personale tecnologo per livelli (I-III). Anno 2021.

Livelli	II-I	III-II
PGCI	1,52	1

Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.4.3 - Progression Glass Ceiling Index (PGCI) del personale ricercatore per livelli (I-III). Anno 2021.

Livelli	II-I	III-II
PGCI	0,79	1,21

Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.4.4 - Progression Glass Ceiling Index (PGCI) del personale amministrativo per livelli (IV-VIII). Anno 2021.

FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		COLLABORATORE AMMINISTRATIVO			OPERATORE AMMINISTRATIVO	
Livelli	V-IV	Livelli	VI-V	VII-VI	Livelli	VIII-VII
PGCI	0,92	PGCI	1,06	0,80	PGCI	0,92

Fonte dei dati: ISPRA

Le donne del personale amministrativo non hanno difficoltà ad accedere al livello superiore per quasi tutti i passaggi di livello, ad eccezione del passaggio dal livello VI al livello V per il profilo di collaboratore amministrativo, dove hanno maggiore difficoltà ad accedere al livello superiore (Tabella 5.4.4).

Tabella 5.4.5 - Progression Glass Ceiling Index (PGCI) del personale tecnico per livelli (IV-VIII). Anno 2021.

OPERATORE TECNICO			COLLABORATORE TECNICO		
Livelli	VII-VI	VIII-VII	Livelli	V-IV	VI-V
PGCI	0,86	1,40	PGCI	0,85	1,10

Fonte dei dati: ISPRA

Il personale tecnico (Tabella 5.4.5), sia nel caso del profilo di operatore che di collaboratore, presenta una situazione analoga a quella del profilo ricercatore (Tabella 5.4.3) ovvero una maggiore difficoltà di fare carriera dal livello più basso a quello intermedio e, invece, una maggiore semplicità nel passare dal livello intermedio a quello apicale.

5.5. Altre analisi di genere

5.5.1 Le spese per attività tecnico-scientifiche

A cura di Rossella Salaris

Il Bilancio Consuntivo dell'ISPRA è redatto in ottemperanza al D.P.R n.97 del 27 febbraio 2003, adottando una contabilità finanziaria, economica e patrimoniale.

In quest'ambito, seguendo le linee guida sul Bilancio di Genere del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Circ. n. 12 del 13 aprile 2021, sono state valutate le spese del Bilancio Consuntivo finanziario individuando, in questo primo Bdg, quelle che da una prima analisi appaiono rientrare, in maniera abbastanza immediata, nelle categorie previste dalla Circolare suddetta:

- "dirette a ridurre le diseguaglianze di genere" relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità,
- "sensibili" relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- "neutrali" relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

È evidente come l'analisi abbia risentito di una scarsità di informazioni dovute essenzialmente all'approccio a posteriori a dati contabili che nascono da un'impostazione storicamente indifferente al genere.

È stato comunque possibile analizzare alcune tipologie di spese rientranti nelle prime due categorie.

Tra queste sono state individuate quelle relative alle attività tecnico scientifiche e alle missioni del personale.

Certamente si ritiene che nel prossimo Bdg le analisi possano essere estese ad altre tipologie oggi considerate neutrali, così da indirizzare positivamente l'azione dell'Amministrazione verso il rafforzamento di una cultura di genere promovendo il rispetto della parità di genere, la riduzione delle diseguaglianze di genere e l'eliminazione di stereotipi per il raggiungimento della migliore dimensione del benessere equo e sostenibile del personale.

La gestione finanziaria dell'anno 2021 è stata quindi analizzata solo per quelle voci per le quali è stato quantificabile e significativo esprimere un rapporto sul genere: nel Bilancio Consuntivo 2021 e nella Relazione sulla gestione 2021 sono state individuate alcune tipologie di spesa e successivamente è stata effettuata una minuziosa indagine conoscitiva per ricondurre la spesa complessiva a una suddivisione per genere.

Si è proceduto quindi ad analizzare, in prima battuta, le spese relative alle attività tecnico scientifiche (vedi [Relazione sulla Gestione - Consuntivo 2021](#)) - che, pur rappresentando un esiguo 18%, pari a euro 22,15 milioni, sul totale delle spese impegnate, costituiscono il cuore del mandato istituzionale dell'ISPRA.

A loro volta le attività tecnico scientifiche si distinguono in attività tecnico scientifiche Istituzionali, finanziate dal contributo dello Stato, e attività tecnico scientifiche finanziate/cofinanziate, le cui entrate derivano da finanziamenti nazionali/internazionali pubblici o privati e da entrate derivanti da prestazioni che l'Istituto fornisce a terzi.

L'analisi effettuata su questa tipologia di spesa ha riguardato l'attribuzione della titolarità della responsabilità gestionale dell'attività: per le attività Istituzionali la responsabilità è attribuita ai titolari di incarichi di struttura, mentre per le attività tecnico scientifiche finanziate/cofinanziate può essere attribuita alla ricercatrice/ricercatore che presta la propria opera nell'esecuzione del contratto/convenzione anche se non ha un incarico in struttura.

Si evidenzia che comunque l'impegno di spesa è sempre autorizzato dal responsabile del Centro di Responsabilità Amministrativa¹⁸ (CRA) che gode di autonomi poteri di spesa in relazione alle risorse assegnate, come previsto dal Regolamento di Contabilità dell'Istituto; a seguito dell'attribuzione delle risorse economiche, in sede di bilancio preventivo, ciascun titolare di CRA, sulla base dei documenti di programmazione annuale, provvede ad assegnare tali risorse alle unità operative afferenti.

È importante sottolineare come l'esiguità delle risorse del contributo dello Stato destinate alle attività tecnico-scientifiche istituzionali e la conseguente attribuzione a un progetto piuttosto che a un altro, determini lo sviluppo e la crescita dell'attività e di riflesso del personale impiegato sulla stessa.

È stata quindi rilevata l'attribuzione della Responsabilità gestionale per ogni attività, istituzionale e finanziata, con le correlate spese impegnate ed entrate accertate, queste ultime ovviamente solo per gli obiettivi finanziati, nel distinguo del genere:

Tabella 5.5.1. – Distribuzione della responsabilità degli obiettivi delle attività tecnico-scientifiche istituzionali

ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE ISTITUZIONALI				
DIP/CN	RESPONSABILI DONNE		RESPONSABILI UOMINI	
	N.OBIETTIVI	SPESE IMPEGNATE	N.OBIETTIVI	SPESE IMPEGNATE
Direzione	8	67.881,01	6	201.064,01
VAL	2	41.391,14	8	64.692,63
GEO	6	186.713,14	6	94.145,12
BIO	15	105.655,69	23	114.994,59
CRE	5	211.147,48		
LAB			2	509.449,20
RIF	1	15.256,37		
COS	2	5.987,10	12	185.037,56
TOT.PARZ	39	634.031,93	57	1.169.383,11
GEO	1	8.438.621,54		
TOTALE	40	9.072.653,47	57	1.169.383,11

Fonte dei dati: ISPRA

Dalle spese degli obiettivi Istituzionali è stata estrapolata, per ragioni di importo e destinazione della spesa che modificava la lettura dell'intera tabella, la spesa del Dipartimento GEO relativa all'obiettivo CARG (CARTografia Geologica), per il completamento della carta geologica ufficiale d'Italia alla scala 1:50.000, la sua informatizzazione e le attività ad essa strumentali, pari a euro 8.438.621,54, per le quali l'ISPRA ha avuto un ulteriore contributo dallo Stato di euro 10 milioni nel 2021 vincolato a tali attività e che quindi, pur essendo attività istituzionale, diversamente dalle altre, gode di tutte le prerogative delle attività finanziate con una sovvenzione decisamente considerevole.

Si è ritenuto utile rappresentare altresì il numero delle persone che gestiscono la totalità degli obiettivi delle attività tecnico-scientifiche che rappresentano la situazione del personale di ricerca con ruolo di coordinamento (tab.5.3.1.).

¹⁸ Sono Centri di Responsabilità Amministrativa la Direzione Generale, i Dipartimenti e i Centri Nazionali.

Tabella 5.5.2. – Distribuzione delle attività tecnico-scientifiche istituzionali alle persone

ISPRA	RESPONSABILI DONNE		RESPONSABILI UOMINI	
	N.PERSONE	SPESE IMPEGNATE	N.PERSONE	SPESE IMPEGNATE
TOTALE	21	9.072.653,47	32	1.169.383,11

Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.5.3. – Distribuzione della responsabilità degli obiettivi delle attività tecnico-scientifiche finanziate

ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE FINANZIATE						
DIP/CN	RESPONSABILI DONNE			RESPONSABILI UOMINI		
	N.OBIETTIVI	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE	N.OBIETTIVI	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE
Direzione	8	2.172.879,90	345.702,05	29	5.129.069,92	3.963.839,25
VAL	6	494.493,97	96.861,74	23	3.837.092,29	1.504.116,65
GEO	10	235.808,71	81.425,57	24	508.461,70	203.579,74
BIO	25	1.176.912,43	807.759,44	46	2.563.188,38	2.510.821,02
AGP	1		127.585,71	4	320.674,17	248.568,34
CRE	5	501.518,85	46.002,30	1	37.000,00	22.107,62
LAB	2	194.135,00	163.606,32	5	143.506,92	80.231,70
RIF	1	1.829.220,80	771.376,90			
COS	11	1.040.878,55	655.249,54	11	583.694,00	277.136,07
TOTALE	69	7.645.848,21	3.095.569,57	143	13.122.687,38	8.810.400,39

Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.5.4. – Distribuzione delle attività tecnico-scientifiche finanziate alle persone

ISPRA	RESPONSABILI DONNE			RESPONSABILI UOMINI		
	N.PERSONE	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE	N.PERSONE	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE
TOTALE	48	7.645.848,21	3.095.569,57	65	13.122.687,38	8.810.400,39

Fonte dei dati: ISPRA

In entrambe le tabelle sopra rappresentate risulta evidente uno squilibrio di genere nelle attribuzioni del ruolo di Responsabile di Progetto, segnatamente più marcato sulle attività finanziate dove le donne gestiscono meno della metà dei progetti con una parimenti ridotta disponibilità finanziaria.

In questo senso la misura della disponibilità finanziaria delle attività finanziate ci viene meglio descritta dalle somme appostate sulle entrate in quanto, proprio in virtù della finalizzazione del finanziamento, le somme non impegnate nell'esercizio possono essere riportate negli esercizi successivi entro il termine delle scadenze contrattuali; si fa inoltre presente che le somme riportate nelle spese non comprendono i costi del personale TI e TD gestiti centralmente.

Si sottolinea che le attività istituzionali (escluse quelle del CARG che, come detto, sono assimilate alle attività finanziate) sono soggette ai limiti di bilancio imposti dai tetti di spesa indicati dalle normative sul contenimento della spesa pubblica, L. 160/2019.

Con questa ultima considerazione appare evidente come, laddove la spesa è meno vincolata e considerevolmente più cospicua, si realizzi una evidente disparità di genere che, in modo non palese, determina una differenza nel percorso di carriera delle donne.

Le ulteriori tabelle con l'attribuzione alle persone dei vari obiettivi mostrano, inoltre, come le responsabilità degli obiettivi siano maggiormente accentrate per gli uomini e molto meno per le donne; si può legittimamente dedurre che per gli uomini sia meno usuale delegare la responsabilità ai colleghi e, ancora meno, alle colleghe.

5.5.2 Le spese di missione¹⁹

A cura di Patrizia Chiatti

Le missioni in Istituto sono disciplinate dalla Circolare n. 6 del 1° dicembre 2021 che titola *"In materia di trattamento di missione in Italia ed all'estero"* che, richiamando la normativa vigente, riepiloga e aggiorna le regole sulle procedure di autorizzazione all'invio in missione del personale dell'Istituto e sul relativo trattamento economico.

Per missione o trasferta di lavoro si intende la prestazione di una attività di servizio svolta nell'interesse di ISPRA in una località al di fuori del comune della sede di lavoro, vale a dire in un'altra località non coincidente e limitrofa con la dimora abituale, distante almeno 10 chilometri e che comunque comporti una durata non inferiore alle 4 ore.

Il principio che regola l'autorizzazione delle missioni è quello del contenimento delle spese: i provvedimenti di invio in missione del personale dovranno sempre essere adottati nel rispetto del principio fondamentale di economicità ed in generale di massimo contenimento della spesa, con particolare riguardo alle modalità di svolgimento della missione ed alla durata della stessa, che deve essere limitata al tempo strettamente necessario alle esigenze di servizio.

Le missioni del personale rivestono un importante ruolo connesso alla rappresentanza, alla divulgazione, alla formazione, al contatto col territorio, e alla ricerca sul campo dell'Istituto.

L'analisi per genere effettuate con riferimento all'anno 2021, quando ancora erano importanti le limitazioni dettate per gli spostamenti dalle norme di contenimento dell'emergenza da Covid-19. Che hanno influenzato negativamente sia gli spostamenti per trasferte che agli spostamenti per la partecipazione in presenza a riunioni/convegni. Si ipotizza che la situazione risulterà diversa negli anni futuri, quando si auspica non vi saranno limitazioni.

Già dal 2020 sono state adottate soluzioni alternative agli spostamenti per non rallentare le attività, come ad es. nel caso delle ispezioni agli impianti soggetti ad Autorizzazione integrata ambientale (AIA) o Seveso per le quali è stata espletata una fase iniziale di verifica documentale propedeutica al sopralluogo vero e proprio da parte del personale ispettivo ISPRA. Questa innovazione procedurale, a seguito dei positivi esiti riscontrati, è tutt'ora mantenuta.

In sintesi, il numero totale delle missioni che hanno previsto un rimborso spese per il personale dipendente dell'Istituto nel 2021 è pari a 1.915 e la correlata spesa complessiva ammonta a 592.233,19 euro. Delle 1.915 missioni, 680 sono state effettuate da donne e 1.235 da uomini.

¹⁹ I dati rappresentati sono in corso di validazione.

L'analisi ha riguardato, oltre il genere, anche la spesa sui Capitoli di bilancio interessati a diverso titolo dal trattamento di missione del personale ed i Centri di Responsabilità Amministrativa i cui responsabili sono deputati ad autorizzare le missioni.

Tabella 5.5.2.1 - Distribuzione spese di missione per capitoli di bilancio e Centri di Responsabilità Amministrativa²⁰

Centri di Responsabilità Amministrativa (Direzione Generale, Dipartimenti e Centri Nazionali)	Cap. 1180	Cap. 1181	Cap. 1182	Cap. 1183	Cap. 1184	Cap. 1190
Direzione Generale (con Presidenza)	25.279	/	485	5.778	1.735	391
Dip. per la valutazione, i controlli e la sostenibilità ambientale	11.330	40.742	/	9.388	7.793	1.725
Dip. per il Servizio Geologico d'Italia	55.913	/	/	5.325	33.836	6.535
Dip. per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e per la conservazione della biodiversità	36.067	/	/	81.189	136.499	937
Dip. del personale e degli affari generali	9.475	/	/	/	37	/
CN per le crisi e le emergenze ambientali e il danno	13.021	/	/	/	/	/
CN per la rete nazionale dei laboratori	6.328	/	/	2.735	25.066	/
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	5.656	/	/	/	2.437	/
CN per la caratterizzazione ambientale e la protezione della fascia costiera, la climatologia marina e l'oceanografia operativa	15.442	/	/	12.777	38.413	/
Totale	178.511	40.742	485	117.191	245.817	9.587

Fonte dei dati: ISPRA

Nell'ordine, i Centri di Responsabilità con le maggiori spese di missione sono: il Dipartimento per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e la conservazione della biodiversità ed il Dipartimento del Servizio Geologico d'Italia.

²⁰ I Capitoli di spesa che riguardano le missioni del 2021 sono i seguenti: Capitolo 1180: "Indennità di rimborso spese trasporto per missioni in Italia", Capitolo 1181: "Spese di missione per ispezioni, verifiche, controlli e monitoraggi (comprende missioni in Italia e all'estero)", Capitolo 1182 "Spese di missione derivanti da obblighi internazionali (comprende missioni in Italia e all'estero)", Capitolo 1183:" Spese di missione derivanti dall'attuazione di programmi U.E. (comprende missioni in Italia e all'estero), Capitolo 1184:" Spese di missione derivanti da obblighi contrattuali con soggetti pubblici e privati (comprende missioni in Italia e all'estero)", Capitolo 1190: "Indennità di rimborso spese trasporto per missioni all'estero".

Tabella 5.5.2.2 – Distribuzione per genere delle spese di missione

	DONNE		UOMINI	
Direzione Generale (con Presidenza)	57	20.104	53	13.564
Dip. per la valutazione, i controlli e la sostenibilità ambientale	61	25.008	127	45.969
Dip. per il Servizio Geologico d'Italia	111	27.534	285	74.075
Dip. per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e per la conservazione della biodiversità	246	107.578	495	147.114
Dip. del personale e degli affari generali	7	805	47	8.708
CN per le crisi e le emergenze ambientali e il danno	19	6.634	27	6.387
CN per la rete nazionale dei laboratori	34	19.871	50	14.258
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	19	4.062	18	4.031
CN per la caratterizzazione ambientale e la protezione della fascia costiera, la climatologia marina e l'oceanografia operativa	126	28.845	133	37.786
Totale	680	240.442	1.235	351.891

Fonte dei dati: ISPRA

Le dipendenti che hanno effettuato missioni sono il 35,50% del totale, mentre gli uomini il restante 64,50%.

In particolare, il Dipartimento per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e per la conservazione della biodiversità conta il numero maggiore di missioni effettuate sia per il personale uomo (495) che donna (246).

5.5.3 Part-time, il telelavoro e lo Smart Working

A cura di Marco Zampetti

Nel 2021 il personale che utilizza il regime di *part-time* orizzontale, verticale e misto è pari a 43 dipendenti, cioè il 3,8% del personale.

La modalità di *part-time* verticale è utilizzata da 18 dipendenti contro i 25 che fruiscono del *part-time* di tipo orizzontale.

Analizzando dal punto di vista della natura contrattuale del rapporto di lavoro, il personale a tempo indeterminato in *part-time* conta 39 unità mentre quello a tempo determinato ne conta 4.

Dalla tabella 5.4.3.1 emerge che la fruizione del *part-time* è maggiore tra le donne con 34 dipendenti, pari al 5,3% del personale femminile, mentre 9 sono i dipendenti uomini, pari solo all'1,8% del personale maschile.

Tabella 5.5.3.1 – Personale in regime di *part-time*. Anno 2021

PART-TIME		
Livelli	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	/	/
Dirigenti II fascia	/	/
I	1	/
II	2	/
III	15	6
IV	4	/
V	2	/
VI	7	2
VII	3	1
VIII	/	/
Totale personale	34	9

Fonte dei dati: ISPRA

Un'ulteriore informazione significativa emerge dall'analisi effettuata per classi di età, tabella 5.5.3.2, da cui emerge che le donne che fanno maggior uso del *part-time* sono quelle con un'età compresa tra i 40 e i 60 anni. In linea con gli stessi intervalli anche da parte degli uomini seppur con valori decisamente inferiori.

Tabella 5.5.3.2 – Personale in regime di *part-time* diviso per classi di età. Anno 2021.

PART-TIME – intervalli di età		
Classi di età	Donne	Uomini
60 >	4	/
50 - 60	14	4
40 - 49	13	5
30 -39	3	/
< 30	2	/

Fonte dei dati: ISPRA

Passando ad analizzare il personale che ha usufruito nel 2021 del regime lavorativo del telelavoro (Tabella 5.5.3.3) si contano 57 unità, pari al 5% del personale totale.

La suddivisione tra donne e uomini risulta abbastanza equivalente con 29 donne e 28 uomini che fruiscono del telelavoro e da un esame più attento rapportando al totale del personale femminile e maschile, si evince che in realtà gli uomini contano una percentuale del 5,7% mentre quella delle donne è del 4,5%.

Quindi in valori assoluti per le donne si conta una unità di personale in più ma rapportato all'universo complessivo dei dipendenti, rispettivamente maschile e femminile, la situazione si inverte.

Dall'analisi per livelli di inquadramento, sono le dipendenti donna del III livello che accedono, in valore assoluto, in misura maggiore al telelavoro con 20 presenze su 29, a fronte dei colleghi uomini del V livello con 9 unità su 28.

Tabella 5.5.3.3 – Personale in regime di telelavoro. Anno 2021.

TELELAVORO		
Livelli	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	/	/
Dirigenti II fascia	/	/
I	/	/
II	1	2
III	20	6
IV	2	4
V	3	9
VI	1	3
VII	1	3
VIII	1	1
Totale personale	29	28

Fonte dei dati: ISPRA

Un'ulteriore informazione significativa emerge dall'analisi effettuata incrociando la classe di età e il genere presente nella seguente tabella 5.5.3.4, dove la classe significativa per i due generi risulta essere tra i 50-60 di età, seguita con solo 3 dipendenti di differenza dalla classe tra i 40-49 anni per le donne.

Tabella 5.5.3.4 – Personale in regime di telelavoro per classi di età. Anno 2021.

TELELAVORO – intervalli di età		
Classi di età	Donne	Uomini
60 >	2	5
50 - 60	15	15
40 - 49	12	8
30 -39	/	/
< 30	/	/

Fonte dei dati: ISPRA

Nella seguente tabella numero 5.5.3.5 viene rappresentata la fruizione dello smart working analizzando i dati del personale diviso per livelli, genere, totale dei giorni fruiti e media dei giorni fruiti per dipendente.

All'interno di questa tabella sono presenti molteplici informazioni, quella più evidente è legata al numero delle dipendenti donne che fruiscono dello *smart working* che conta 583 unità (circa il 91% del personale femminile presente in ISPRA) rispetto al numero ai dipendenti uomini, pari a 411 unità (80% del personale maschile presente in ISPRA).

Il numero complessivo di giorni fruiti di *smart working* dal personale femminile dell'Istituto è pari a 64.826 e 40.339 per il personale maschile, con una media di 111 giorni per le donne in *smart working*, contro i 98 giorni per gli uomini in *smart working*.

Tabella 5.5.3.5 – Smart working – fruizione in giorni. Anno 2021.

SMARTWORKING								
Livelli	Donne in ISPRA	Donne in SW	Fruizione giorni	Media gg	Uomini in ISPRA	Uomini in SW	Fruizione giorni	Media gg
	n.	n.	n.	n. giorni pro-capite	n.	n.	n.	n. giorni pro-capite
Dirigenti I fascia	1	1	7	7	3	3	3	1
Dirigenti II fascia	6	6	281	47	14	14	492	35
I	2	2	245	122	6	7	655	94
II	44	41	4.191	102	40	39	5.978	153
III	272	234	26.011	111	224	195	18.846	97
IV	83	67	12.549	187	55	34	4.236	125
V	80	82	7.409	90	56	39	3.954	101
VI	96	92	8.580	93	60	60	4.366	73
VII	44	44	4.152	94	25	18	1.587	88
VIII	16	14	1.402	100	6	2	222	111
Totale personale	644	583	64.827	111	489	411	40.339	98

Fonte dei dati: ISPRA

5.4.4 Le assenze del personale

A cura di Marco Zampetti

Nella Tabella 5.5.4.1, sono analizzate le giornate di **assenza del personale ISPRA per malattia** non retribuita, malattia retribuita al 90%, malattia retribuita al 50%, malattia con trattenuta cd. Brunetta²¹, continuazione della malattia con trattenuta Brunetta, malattia per particolari patologie e malattia con ricovero al 100%, al 90% e al 50%.

Nel 2021 le assenze, misurate in giorni, per le donne sono quasi il doppio rispetto a quelle dei colleghi uomini ma, analizzando il numero di giorni di assenza *pro-capite* totale, invece, questi dati sono quasi equivalenti tra dipendenti uomo e donne.

Le dipendenti donne, infatti, fruiscono in media di 4 giorni di malattia *pro-capite* l'anno, contro i 3 giorni *pro-capite* dei colleghi uomini.

Si rileva un picco di assenze per malattia nel VII livello donne, che hanno fruito in media di 15 gg. di malattia *pro-capite* a fronte di 12 gg. *pro-capite* per gli uomini.

²¹ Art. 71, comma 1, del D. L. n. 112/08

Tabella 5.5.4.1 – Assenze per malattie. Anno 2021.

MALATTIE						
Livelli	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	n. personale	n. personale	n. giorni	n. giorni	n. giorni pro-capite	n. giorni pro-capite
Dirigenti I fascia	1	3	/	/	0	0
Dirigenti II fascia	6	14	/	50	0	4
I	2	6	10	5	5	1
II	44	40	264	78	6	2
III	272	224	516	308	2	1
IV	83	55	490	150	6	3
V	80	56	233	64	3	1
VI	96	60	170	261	2	4
VII	44	25	651	310	15	12
VIII	16	6	29	42	2	7
Totale personale	644	489	2.363	1.268	4	3

Fonte dei dati: ISPRA

Nella Tabella 5.5.4.2 che segue vengono, invece, riportate le **giornate di ferie** fruito nel corso dell'anno 2021 da parte del personale ISPRA.

Queste ultime comprendono sia le giornate di ferie che le quattro per festività soppresse.

Da un'analisi complessiva dei dati sembrerebbe che la fruizione in termini di giorni da parte delle donne sia di gran lunga superiore rispetto a quella dei colleghi uomini, 17.962 giorni per le donne contro i 12.811 degli uomini.

Se invece si analizza il dato normalizzato, cioè rapportando il numero di giorni di ferie fruiti sul personale, si evidenzia che non vi è molta differenza perchè nel 2021 le donne hanno usufruito in media di 28 gg. contro i 26 gg. degli uomini.

Riguardo al dato per livelli di inquadramento, si evince che il personale uomo inquadrato nel I livello ha usufruito del maggior numero di giorni di ferie *pro-capite* rispetto al resto del personale.

Occorre però precisare che sul dato delle ferie registrate per il personale ha inciso la previsione del Regolamento sullo smart working, vigente in ISPRA, che prevede l'inserimento automatico di un giorno di ferie in caso di inserimento tardivo, nel sistema automatizzato di gestione delle presenze, del giorno di *smart working*.

Tabella 5.5.4.2 - Ferie fruita. Anno 2021.

FRUIZIONE FERIE						
Livelli	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	n. personale	n. personale	n. giorni	n. giorni	n. giorni <i>pro-capite</i>	n. giorni <i>pro-capite</i>
Dirigenti I fascia	1	3	32	103	32	34
Dirigenti II fascia	6	14	225	430	38	31
I	2	6	61	374	31	62
II	44	40	1.862	1.846	42	46
III	272	224	6.905	4.873	25	22
IV	83	55	2.460	1.680	30	31
V	80	56	2.182	1.404	27	25
VI	96	60	2.605	1.283	27	21
VII	44	25	1.310	663	30	27
VIII	16	6	320	155	20	26
Totale personale	644	489	17.962	12.811	28	26

Fonte dei dati: ISPRA

Nella Tabella 5.5.4.3 vengono, invece, riportate le giornate di **permessi vari fruiti** dal personale ISPRA sotto forma di aspettativa ex articolo 4 della L. 53/2000, congedi parentali retribuiti al 100%-30%-0%, aspettative per motivi personali, congedi matrimoniali, permessi per cariche pubbliche, permessi per donazione sangue, permessi per gravi motivi ex D. M. n. 278 del 21 luglio 2000, permessi elettorali, permessi per motivi personali, permessi retribuiti per figli, permessi per lutto, permessi per testimonianza in Tribunale su incarico ISPRA, permessi per visita medica giornaliera e richiamo alle armi.

Anche in questo caso l'utilizzo di tali permessi è maggiore per il personale donna (in particolare quelli parentali): in valore assoluto si conta un numero di giorni più che doppio rispetto ai colleghi uomini ed in valore *pro-capite* si registrano 8 gg. di permessi vari per le donne e 6 gg. per gli uomini.

Tabella 5.5.4.3 - Fruizione permessi vari

PERMESSI VARI						
Livelli	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	n. personale	n. personale	n. giorni	n. giorni	n. giorni <i>pro-capite</i>	n. giorni <i>pro-capite</i>
Dirigenti I fascia	1	3	0	/	0	/
Dirigenti II fascia	6	14	8	65	1	5
I	2	6	17	20	9	3
II	44	40	304	227	7	6
III	272	224	2.631	801	10	4
IV	83	55	540	359	7	7
V	80	56	84	549	1	10
VI	96	60	694	262	7	4
VII	44	25	715	367	16	15
VIII	16	6	221	56	14	9
Totale personale	644	489	5.214	2.706	8	6

Fonte dei dati: ISPRA

5.4.5 La formazione del personale

A cura di Elvira Gatta

La formazione del personale influenza positivamente e direttamente lo sviluppo dell'attività lavorativa/professionale di una organizzazione, favorendone la produttività e quindi anche il raggiungimento della *mission* istituzionale.

Attraverso l'analisi del fabbisogno formativo funzionale a colmare *gap* di competenze, si attiva la leva che consente di accrescere la preparazione e la soddisfazione dei dipendenti, con conseguente miglioramento del clima lavorativo grazie all'incremento dell'autonomia, della fiducia e dell'autostima.

Quindi, la spesa sostenuta per attività formative deve essere considerata alla stregua di un qualsiasi altro investimento per le molteplici e positive ricadute anche in termini di parità e pari opportunità, non ultime quelle legate agli sviluppi di carriera favoriti dalla possibilità di accedere ai percorsi formativi.

In questa sezione vengono rappresentati i dati relativi ai corsi di formazione fruiti dal personale ISPRA a tempo determinato e indeterminato, distinti per livelli e genere (Tabella 5.4.5.1), con indicazione della spesa *pro-capite* per i partecipanti ed il costo orario dei corsi erogati (Tab. 5.4.5.2) ed il tasso di copertura della formazione per il personale dell'Istituto (tab. 5.4.5.3).

Tabella 5.4.5.1 – Corsi di formazione fruiti distinti per genere e livello. Anno 2021.

Livelli	DONNE			UOMINI		
	Partecipanti	Ore di formazione corsi	Spesa Complessiva	Partecipanti	Ore di formazione corsi	Spesa Complessiva
	n.	n.	€	n.	n.	€
Dirigenti I fascia	5	41	390	20	184	2.030
Dirigenti II fascia	32	327	13.485	64	603	15.559
Livello I	2	12	90	20	117	990
Livello II	68	466	20.153	69	427	7.660
Livello III	340	2.780	48.400	236	1.800	30.300
Livello IV	85	658	18.728	52	513	14.342
Livello V	126	1.059	110.449	64	785	36.582
Livello VI	141	1.285	38.939	69	1.347	62.923
Livello VII	68	597	12.773	24	289	35.684
Livello VIII	57	145	3.957	3	18	393
Totale partecipanti	924	7.370	267.364	621	6.083	206.463

Fonte dei dati: ISPRA

La spesa totale in formazione pari a € 473.827 ha consentito la formazione di 1.545 partecipanti.

Le dipendenti donna hanno fruito del 55% della formazione erogata, pari al 56% della spesa complessiva.

Considerando il livello di inquadramento, il personale sia uomo che donna inquadrato al III livello è quello che ha partecipato di più ai corsi di formazione sia in termini di partecipazione sia di ore di formazione fruito.

Analizzando la spesa, il valore maggiore si registra, invece, per il personale donna di V livello e per quello uomo di VI.

Tabella 5.4.5.2 – Spesa pro-capite e costo orario dei corsi di formazione erogati distinti per genere e livello. Anno 2021,

Livelli	DONNE		UOMINI	
	Spesa pro-capite	Costo orario formazione	Spesa pro-capite	Costo orario formazione
	€/partecipante	€/ora	€/partecipante	€/ora
Dirigenti I fascia	78	10	102	11
Dirigenti II fascia	421	41	243	26
Livello I	45	8	50	8
Livello II	296	43	111	18
Livello III	142	17	128	17
Livello IV	220	28	276	28
Livello V	877	104	572	47
Livello VI	276	30	912	47
Livello VII	188	21	1.487	123
Livello VIII	69	27	131	22
Totale partecipanti	289	36	332	34

Fonte dei dati: ISPRA

Analizzando la spesa *pro-capite* emerge che quella sul totale delle partecipanti donna è più bassa (€ 289) rispetto a quella degli uomini (€ 332), relazione che si inverte per il costo orario seppure in misura minima laddove per le donne è pari a 36 €/ora mentre per gli uomini è 34 €/ora.

Se si analizza la spesa *pro-capite* per livello, quella più alta per le donne si registra in corrispondenza del V livello (€ 877), mentre per i dipendenti uomini la spesa *pro-capite* più alta è quella del personale di VII livello (€ 1.487) più alta in assoluto tra tutti i livelli uomo/donna.

Il costo orario della formazione è molto variabile per i livelli sia uomo sia donna, passando da € 8 (partecipante uomo/donna di I livello) a € 123 (partecipante uomo di VII livello) e facendo registrare i valori più alti negli stessi livelli uomo/donna in cui si registra la maggiore spesa *pro-capite*.

Interessante, poi, analizzare il tasso di copertura in termini di formazione per il personale inquadrato nei diversi livelli.

Da un'analisi complessiva, calcolando il numero medio di corsi per livello di inquadramento, si evince che nel 2021 i dipendenti dell'Istituto avrebbero seguito almeno un corso di formazione (1,4 in media sul totale).

Nel dettaglio dei livelli, i Dirigenti di I e II fascia risultano coloro che hanno seguito, in media, più corsi con un valore rispettivamente pari a 6,3 e 4,8 per dipendente (Tabella 5.4.5.3). Il valore più basso, ma comunque pari ad 1, si rileva in corrispondenza del IV livello.

Tabella 5.4.5.3 – Percentuale di copertura corsi di formazione per livello. Anno 2021,

Livelli	Personale	Partecipanti	Numero medio di corsi seguiti
Dirigenti I fascia	4	25	6,3
Dirigenti II fascia	20	96	4,8
Livello I	8	22	2,8
Livello II	84	137	1,6
Livello III	496	576	1,2
Livello IV	138	137	1,0
Livello V	136	190	1,4
Livello VI	156	210	1,3
Livello VII	69	92	1,3
Livello VIII	22	60	2,7
TOTALE	1.133	1.545	1,4

Fonte dei dati: ISPRA

Infine, un *focus* sui corsi di formazione che hanno riguardato i temi di pari opportunità e genere.

Tabella 5.4.5.3 - Corsi di formazione erogati ai/lle dipendenti su tematiche strettamente legate al genere ed alle pari opportunità. Anno 2021.

Corso	n. ore	Costo Complessivo	DONNE		UOMINI	
			n. partecipanti	€/Costo	n. partecipanti	€/Costo
1	4	720	16	640	2	80
2	6	3.522	8	2.561	3	961
3	11	7.200	25	3.214	31	3.986
4	11	2.400	6	626	17	1.774
5	12	4.600	8	1.600	15	3.000
6	36	200	1	100	1	100
Totale	80	18.642	64	8.742	69	9.900

Fonte dei dati: ISPRA

A fronte di 6 corsi di formazione con i quali sono state erogate complessivamente 80 ore di formazione, nonostante che su 133 partecipanti la presenza femminile (48%) sostanzialmente eguagli quella maschile (52%), comunque i partecipanti rappresentano, complessivamente, appena il 7% del personale ISPRA con un investimento in formazione molto contenuto, pari a circa il 4% della spesa totale.

6. SINTESI

A cura di Stefania Nisio

Le donne rappresentano il 57% del personale di ISPRA con una età media di 51 anni per le donne e 51,3 anni per gli uomini.

La presenza del personale femminile negli ultimi otto anni in ISPRA ha registrato un incremento costante nel tempo passando dal 53,5% del 2014 al 56,8% nel 2021.

Tale andamento non ha però generato un analogo incremento di personale femminile nei ruoli dirigenziali dove la percentuale di donne dirigenti è passata dal 32% del 2014 al 28% nel 2021. Mentre le donne in media nello stesso periodo sono più del 55% del personale, per il ruolo dirigenziale questa percentuale scende al 34%.

Per il personale di ricerca la prevalente presenza maschile si ritrova quasi sempre ai livelli più alti della carriera, in particolare in corrispondenza della fascia di età 55-65 e oltre.

Per il personale amministrativo (livelli IV-VIII) invece la situazione cambia perché ai livelli apicali si registra una maggiore presenza di personale sia uomo sia donna e la presenza femminile, ai livelli più alti di carriera, è maggiore rispetto al corrispettivo maschile eccetto che nella fascia di età 55-65 ove la situazione si inverte.

Analogo l'andamento del personale tecnico (livelli IV-VIII) che complessivamente vede una maggioranza di donne in posizioni apicali, con una maggiore presenza di personale sia uomo sia donna nei livelli apicali per la classe di età (55-65]. La percentuale di personale nei livelli apicali si va riducendo al diminuire dell'età.

Oggetto di analisi è stato anche il personale non strutturato (ovvero con contratto diverso da quello a tempo determinato e indeterminato) che rappresenta complessivamente il 4,3% degli uomini e il 2,6% delle donne.

La distribuzione di genere del personale ISPRA varia considerevolmente in funzione della struttura di assegnazione, con la componente femminile che supera la componente maschile salvo che nel caso di GEO-DIR, con una componente femminile al 40,8%.

In altri Dipartimenti le differenze sono meno pronunciate e la rappresentanza di genere assume valori quasi paritari: BIO-DIR registra una presenza femminile 52,4%, AGP-DIR al 55,8%) e VAL-DIR al 59,9%.

La distribuzione di genere è perfettamente paritaria per il Centro Nazionale CRE, mentre Presidenza e Direzione Generale sono, invece, fortemente caratterizzate da una maggiore percentuale di personale femminile (rispettivamente 83,3% e 65,5%).

È evidente, inoltre, analizzando la componente di genere per profili professionali, una maggiore percentuale di donne tra il personale amministrativo rispetto ai ruoli tecnici.

In particolare, il personale tecnico (livelli IV-VIII) appare essere paritario in termini di genere (percentuale di personale femminile pari a 50,5%); il personale di ricerca (Ricercatrici/tori e Tecnologhe/gi) mostra una distribuzione pressoché equa per genere con una lieve prevalenza di donne (53,7% ricercatrici e 54,2% tecnologhe) mentre il personale amministrativo è nettamente sovra rappresentato dalle donne con il 72,1%.

Nel dettaglio, il personale amministrativo mostra una tendenza abbastanza regolare, con una predominanza del personale di genere femminile in tutti i livelli per almeno due terzi e raggiunge l'apice nel livello VI dove la percentuale di donne è di circa l'81%.

Tuttavia, per il solo personale amministrativo dei livelli IV-V con ruolo di coordinamento (8,53% del personale amministrativo), la percentuale di personale femminile del livello V diminuisce di circa 10 punti percentuali nel livello successivo.

Tra il personale tecnico dei livelli IV-V con ruolo di coordinamento (8,37% dell'intero apparato di tecnici) la percentuale di personale femminile del livello V aumenta considerevolmente passando al IV (+30 punti percentuali).

Una tendenza opposta si osserva, invece, per il personale con ruolo dirigenziale, dove la presenza di donne è nettamente inferiore a quella degli uomini: solo il 28% della dirigenza è donna.

Dall'analisi della progressione di carriera delle dipendenti dell'Istituto effettuata con l'indice *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI) è emerso che: per il profilo dei tecnologi vi è assenza del fenomeno dal livello III al livello II, mentre si evidenzia una difficoltà delle donne ad accedere dal livello II al livello apicale; per il profilo dei ricercatori le donne hanno maggiori ostacoli ad accedere dal livello III al livello II, mentre per le stesse si riscontra un percorso più semplice di carriera dal livello II al livello I.

Le donne del personale amministrativo, invece, non hanno difficoltà ad accedere al livello superiore per quasi tutti i passaggi di livello, ad eccezione del passaggio dal livello VI al livello V per il profilo di collaboratore amministrativo, dove hanno maggiore difficoltà ad accedere al livello superiore.

Il personale tecnico, sia nel caso del profilo di operatore sia di collaboratore, presenta una situazione analoga a quella del profilo ricercatore ovvero una maggiore difficoltà di fare carriera dal livello più basso a quello intermedio e, invece, una maggiore semplicità nel passare dal livello intermedio a quello apicale.

Nell'analisi sulla distribuzione del personale per genere, età e profilo professionale, può risultare interessante osservare per i diversi livelli professionali il rapporto tra numero di donne e numero di uomini (i.e.: rapporto di femminilità), espressione della presenza femminile ai diversi livelli.

Per il personale di ricerca il rapporto di femminilità si presenta favorevole alle donne soltanto per le fasce di età centrali (35-45] e (45-55] e totalmente sfavorevole nelle altre classi di età e nel livello apicale (livello I).

Per il personale amministrativo, invece, si denota una predominanza delle donne rispetto agli uomini, con alcune eccezioni tra cui, ad esempio, la classe di età (25-35] ove il rapporto di femminilità è sfavorevole alle donne oppure la classe di età ≤ 25 dove vi è una condizione paritaria tra uomini e donne.

Con riferimento al personale tecnico, mentre per le fasce di età ≤ 25 e > 65 vi è una condizione nettamente favorevole alle donne (con totale assenza di uomini) per la fascia intermedia (25-35] vi è una condizione sfavorevole alle donne.

Dato interessante è il confronto del rapporto di femminilità per classi di età tra tutto il personale e il solo personale con ruolo di coordinamento, che mostra come la prevalenza globale delle donne sugli uomini viene meno, se ci si focalizza sui dipendenti con ruolo di coordinamento. Dato confermato dalla percentuale della presenza femminile nei ruoli di coordinamento che si attesta al 45% contro il 57% della percentuale della presenza femminile sul totale dei dipendenti. Situazione ancora più evidente per gli organi statuari dell'Istituto dove il rapporto di femminilità mostra una chiara prevalenza del genere maschile su quello femminile. Alcuni di questi organi (Presidente, Direttore Generale e Organismo Indipendente di Valutazione) sono costituiti da un solo componente e in tutti e tre i casi si tratta di una persona di sesso maschile. I restanti organi statuari (Consiglio di Amministrazione, Consiglio Scientifico e Collegio Revisori dei conti) mostrano la presenza di 1 donna ogni 4 uomini.

Per quanto riguarda le attività di ISPRA e in particolare i finanziamenti alle attività tecnico-scientifiche risulta evidente uno squilibrio di genere nelle attribuzioni del ruolo di Responsabile di Progetto, segnatamente più marcato sulle attività finanziate dove le donne sono meno della metà e gestiscono meno della metà dei progetti con ridotta disponibilità finanziaria rispetto ai colleghi uomini.

Tale disparità è confermata analizzando il numero di persone diverse che gestiscono i progetti finanziati che evidenziano ancora uno sbilanciamento a favore della componente maschile che si ripercuote sulle possibilità di carriera delle donne.

L'attribuzione della responsabilità della gestione di progetti di ricerca è un dato molto rilevante nell'analisi di genere poiché la responsabilità di tali progetti si basa essenzialmente su scelte operate dai soggetti titolari di incarichi dirigenziali, senza una esplicita valutazione delle alternative e quindi potenzialmente discriminante.

Per quanto attiene alle missioni del personale ISPRA emerge che il 35,50% delle donne svolgono attività lavorativa in missione, a fronte del 64,50% degli uomini. Anche in questo caso, la minore presenza femminile può ripercuotersi sulle possibilità di carriera ed andrebbero indagate le cause che portano il personale donna a svolgere in misura significativamente minore attività lavorativa in missione.

Focalizzando l'attenzione sull'utilizzo del *part-time* e delle diverse modalità di lavoro agile, che contribuiscono meglio a conciliare la vita lavorativa con quella familiare, emerge che le donne fanno maggior uso del *part-time* rispetto agli uomini.

Valore confermato anche per l'utilizzo dello *smart working* che nel 2021 conta 583 donne che ne usufruiscono (circa il 91% del personale femminile presente in ISPRA), contro i 411 uomini (80% del personale maschile presente in ISPRA), con una media di 111 giorni per le donne in *smart working*, contro i 98 giorni per gli uomini.

In riferimento alle assenze per malattia, misurate in giorni, per le donne sono quasi il doppio rispetto a quelle dei colleghi uomini ma, analizzando il numero di giorni di assenza *pro-capite* totale, invece, questi dati sono quasi equivalenti tra dipendenti uomo e donne. Le dipendenti donne, infatti, fruiscono in media di 4 giorni di malattia *pro-capite* l'anno, contro i 3 giorni *pro-capite* dei colleghi uomini.

Relativamente alla fruizione dei giorni di ferie, da una prima analisi dei dati sembrerebbe che la fruizione in termini di giorni da parte delle donne sia di gran lunga superiore rispetto a quella dei colleghi uomini, 17.962 giorni per le donne contro i 12.811 degli uomini. Se invece si analizza il dato normalizzato, cioè rapportando il numero di giorni di ferie fruiti sul personale, si evidenzia che non vi è molta differenza perché nel 2021 le donne hanno usufruito in media di 28 gg. contro i 26 gg. degli uomini.

In riferimento all'utilizzo dei permessi di aspettativa (ex articolo 4 della L. 53/2000), in particolare quelli parentali, dai dati analizzati si evince che le donne con 8 gg. *pro-capite* contro i 6 gg. degli uomini, risultano le maggiori usufruttrici.

Un ultimo sguardo va alla formazione del personale: nel 2021 ISPRA con una spesa complessiva totale in formazione di € 473.827 ha consentito la formazione di 1.545 partecipanti, con una media di 1,4 corsi per dipendente ed un costo orario molto variabile per i livelli sia uomo sia donna, passando da € 8 (partecipante uomo/donna di I livello) a € 123 (partecipante uomo di VII livello).

Entrando nel dettaglio dei livelli, i Dirigenti di I e II fascia risultano coloro che hanno seguito più corsi con un valore rispettivamente pari a 6,3 e 4,8 corsi per dipendente.

Se si analizza il dato per genere si rileva che le dipendenti donna hanno fruito del 55% della formazione erogata, pari al 56% della spesa complessiva.

I corsi di formazione che hanno riguardato specificatamente i temi di pari opportunità e genere sono stati 6 per un totale complessivo di 80 ore di formazione erogate a 133 partecipanti, la cui presenza femminile (48%) sostanzialmente eguaglia quella maschile (52%). Si evidenzia che, comunque, i partecipanti rappresentano complessivamente appena il 7% del personale ISPRA, con un investimento in formazione molto contenuto, pari a circa il 4% della spesa totale.

7. CONCLUSIONI

A cura del Gruppo di lavoro

Il primo Bilancio di genere dell'Istituto è stato elaborato attingendo alle informazioni e ai dati per come disponibili, rappresentando gli aspetti e le tematiche più significative, assicurando allo stesso tempo il contenuto minimo di un Bdg.

Trattandosi di una prima esperienza e nonostante alcune difficoltà, superate con piena soddisfazione, legate soprattutto al necessario lavoro di armonizzazione dei dati, si ritiene di aver compiuto concretamente un primo passo, seppur non esaustivo, per offrire spunti di riflessione e sollecitazioni interessanti che vanno oltre la mera rappresentazione statica della "fotografia di genere" che emerge dall'analisi di contesto.

È indubbio che alcuni dati emersi sono frutto delle politiche e delle azioni perseguite nel tempo in Istituto, dettate anche dalle previsioni normative vigenti (ad es. la situazione anagrafica del personale), mentre altre informazioni raccolte ed analizzate per la prima volta in ottica di genere hanno fornito risultati significativi su cui focalizzare l'attenzione e porre le basi per effettuare un'attenta analisi sulle possibili cause e una valutazione delle azioni eventualmente necessarie per il loro contenimento/rimozione.

A conclusione del lavoro sono emerse due necessità ovvero sia rendere più organiche e accessibili le informazioni di genere, anche attraverso l'adozione di strumenti atti sia ad estendere e approfondire l'ambito di analisi del Bdg che supportare e indirizzare la distribuzione delle risorse di bilancio per intervenire sulle disuguaglianze di genere già a livello previsionale integrando il ciclo del Bdg nel virtuoso processo dei diversi documenti di programmazione, strategici e di rendicontazione di ISPRA.

Tra le prime, sulla base degli elementi evidenziati e le criticità emerse, al fine di analizzarne le cause, si propone di:

- creare una sinergia tra tutti gli uffici e organismi che in Istituto possano contribuire a definire e realizzare obiettivi di uguaglianza di genere come obiettivi di *performance*, integrando, anche di concerto con il CUG e con la *governance* di Istituto, obiettivi di *performance* legati al tema dell'uguaglianza di genere e in particolare alla conciliazione, al benessere lavorativo, al contrasto alle discriminazioni e alla diffusione della cultura di genere e di valorizzazione delle differenze,
- costruire un bilancio di Istituto in ottica di genere riclassificando le componenti di costo a seconda del diverso impatto su uomini e donne in termini di genere, pari opportunità e disuguaglianze, permeando tutti i documenti preventivi e consuntivi dell'Istituto con la prospettiva di genere, compresi i diversi *data-base*, per migliorare la base formativa e informativa affinché la prospettiva di genere non resti una politica a sé stante,
- valutare una tempistica per la redazione del prossimo Bdg che sia allineata ai tempi delle diverse procedure dell'Istituto e alla nuova contrattualizzazione del personale della ricerca.

Tra le seconde sarebbe opportuno:

- valutare l'equilibrio di genere nell'attribuzione di ruoli di coordinamento e responsabilità, nei gruppi di lavoro, nelle commissioni, nell'accesso alla formazione, alle misure di conciliazione vita-lavoro,
- valutare la verifica continua dell'assenza, nelle selezioni per l'attribuzione delle progressioni del personale e degli incarichi, di criteri non in linea con il rispetto delle pari opportunità,
- valutare che l'attribuzione della responsabilità di progetti finanziati al personale avvenga nel pieno rispetto dei principi di pari opportunità,
- indagare se questioni di genere determinano la significativa prevalenza del personale maschile su quello femminile per le attività lavorative svolte in missione.

BIBLIOGRAFIA

Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile, *Bilancio di genere ENEA anno 2020*

Consiglio Nazionale delle Ricerche, *Bilancio di genere*, Cnr Edizioni 2021

Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, 2019

Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria, *Gender Equality Plan 2022-2024 (GEP)*

CRUI, *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, 2019

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021 : gender in research and innovation : statistics and indicators*, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

INAPP, *Linee guida per il bilancio di genere negli EPR – Enti Pubblici di Ricerca*, 2021

ISFOL, *Linee guida per la redazione del Bilancio di Genere*, 2013

ISPRA, *Documento integrato di programmazione per gli anni 2022-2024*

ISPRA, *Piano Triennale di Attività per l'ISPRA 2022-2024*

Ministero Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, *Circolare n.12 del 13 aprile 2021 – Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2020*

Università degli Studi di Napoli "Federico II", *Il bilancio di genere dell'Ateneo federiciano: dal rapporto di genere all'istituzionalizzazione del processo*, FedOA Press, 2021

Università di Napoli L'Orientale, *Bilancio di genere 2022*

ALLEGATO 1

➤ **Elenco Servizi. Anno 2021**

1. Servizio per gli affari giuridici e il contenzioso
2. Servizio per il sistema informativo nazionale ambientale
3. Servizio per l'informazione, le statistiche ed il reporting sullo stato dell'ambiente
4. Servizio per la gestione dei processi
5. Servizio per l'educazione e formazione ambientale e per il coordinamento tecnico delle attività di Direzione
6. Servizio per la gestione della piattaforma territoriale di Palermo
7. Servizio Amministrazione e bilancio
8. Servizio appalti e contratti pubblici
9. Servizio gestione economica del personale
10. Servizio informatico
11. Servizio per i servizi generali, l'inventario, le infrastrutture e le manutenzioni
12. Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale
13. Servizio per la geologia applicata, la pianificazione di bacino e la gestione del rischio idrogeologico, l'idrogeologia e l'idrodinamica delle acque sotterranee
14. Servizio per la geologia strutturale e marina, il rilevamento e la cartografia geologica
15. Servizio per i rischi e la sostenibilità ambientale delle tecnologie, delle sostanze chimiche, dei cicli produttivi e dei servizi idrici e per le attività ispettive
16. Servizio per le certificazioni ambientali
17. Servizio per le valutazioni ambientali, integrate e strategiche, e per le relazioni tra ambiente e salute
18. Servizio per la sostenibilità della pianificazione territoriale, per le aree protette e la tutela del paesaggio, della natura e dei servizi ecosistemici terrestri
19. Servizio la gestione della piattaforma territoriale di Venezia e Chioggia
20. Servizio per il coordinamento delle attività della fauna selvatica