

Bilancio di genere ISPRA 2023

Dati e informazioni 2022



DOCUMENTI TECNICI

2024

Bilancio di genere ISPRA 2023

Dati e informazioni 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 2024

ISBN 978-88-448-1208-9

Riproduzione autorizzata citando la fonte

Coordinamento pubblicazione online:

Daria Mazzella

ISPRA – Area Comunicazione

Marzo 2024

Coordinamento tecnico scientifico delle attività

Katia Carcone (ISPRA)

Autori (ISPRA)

Chiara Aloisio, Paola Ascenzi, Barbara Bellomo, Simona Buscemi, Katia Carcone, Simona Ciattoni, Serena D'Ambrogio, Giordana De Vendictis, Eugenio Maria Esposito, Chiara Falcioni, Marco Faticanti, Cristina Frizza, Francesca Iannelli, Lucia Marcucci, Vilma Maggi, Paola Moreschi, Stefania Nisio, Elisa Raso, Nadia Sbreglia, 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. 26 del 21 dicembre 2023, n. 31 del 29 dicembre 2023.

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.

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>	12
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.....	32
5.5.1 Le spese per attività tecnico-scientifiche	32
5.5.2 Le spese di missione	36
5.5.3 Part-time, il telelavoro e lo Smart Working	39
5.5.4 Le assenze del personale.....	42
5.5.5 La formazione del personale.....	45
6. SINTESI.....	48
7. CONCLUSIONI.....	50
ALLEGATO A: LE PARTECIPAZIONI ISPRA NELLE ATTIVITA' DELLE RETI TEMATICHE SNPA.....	53
A.1 Analisi di contesto.....	53
A.2 Reti tematiche SNPA	53
A.3 Partecipazione ISPRA nelle Reti tematiche SNPA	56
BIBLIOGRAFIA	64

1. PRESENTAZIONE

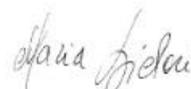
Con il Bilancio di Genere (BdG) 2022 ISPRA prosegue nell'obiettivo, già intrapreso nella prima edizione, di rendere trasparenti le proprie politiche e azioni in materia di genere, nella convinzione che questo costituisca il primo indispensabile passo per promuovere una cultura organizzativa realmente ed efficacemente aperta, inclusiva, orientata alle diversità, e impegnata nella realizzazione di pari opportunità per tutta la comunità dell'Istituto.

La parità di genere oggi più che mai rappresenta un prerequisito essenziale e una condizione ineludibile per costruire un mondo in pace, più prospero e più sostenibile. L'indipendenza economica e la possibilità di avanzare professionalmente sono infatti fondamentali per garantire l'autonomia e la libertà di scelta e di autodeterminazione delle donne, e al contempo per migliorare il benessere economico e sociale dell'intera comunità.

Il BdG ISPRA testimonia l'impegno di questa Amministrazione verso l'uguaglianza di genere e l'inclusione. Lungi dall'essere uno strumento di rendicontazione a consuntivo, il BdG ISPRA è pensato e realizzato come uno strumento dinamico, rivolto al futuro, una guida per orientare le nostre azioni. Attraverso questa valutazione, vogliamo evidenziare i progressi compiuti e individuare le sfide che ancora rimangono da affrontare nel percorso di costruzione di una cultura organizzativa capace di accogliere il valore della diversità, del rispetto e dell'inclusione e di favorire pari opportunità per tutto il personale dell'istituto.

Molto abbiamo fatto in questa direzione, ma solo riconoscendo apertamente le sfide che ancora dobbiamo affrontare riusciamo a vincere la battaglia per la parità, che è in primis culturale, e contribuire a contrastare i pregiudizi che ostacolano il cambiamento per l'eliminazione delle diversità di genere.

Sono fiduciosa che il BdG, così strutturato e implementato, costituirà uno strumento prezioso nell'affinare ulteriormente l'indirizzo delle nostre politiche e nell'implementare azioni mirate a costruire una organizzazione più equa e inclusiva per tutte le dipendenti e i dipendenti dell'Istituto.



Maria Siclari

Direttore Generale ISPRA

2. INTRODUZIONE

A cura di Katia Carcone e Nadia Sbreglia

L'adozione di politiche e pratiche centrate sul genere è un presupposto cardine per la promozione dell'uguaglianza, della giustizia sociale e dello sviluppo sostenibile. Questo assunto, valido a prescindere dal contesto, lo è in modo particolare per le Pubbliche Amministrazioni. La necessità di ricorrere ad un approccio basato sul genere deriva infatti dalla consapevolezza che uomini e donne hanno accesso al mondo del lavoro e opportunità di carriera ancora contraddistinti da profondi squilibri. Il Bilancio di genere (BdG) rappresenta dunque uno strumento cruciale per analizzare, valutare e monitorare l'efficacia e l'impatto delle politiche e degli investimenti finanziari delle istituzioni pubbliche sulla riduzione delle disuguaglianze, identificando gli aspetti di maggior criticità allo scopo di adottare misure concrete di inclusione ed equità. Il BdG accoglie questa prospettiva e la realizza in modo olistico, comprendendo molteplici aspetti, dalla programmazione, alla realizzazione e alla valutazione delle politiche attuate. Ciò significa **non solo considerare il genere come una variabile fondamentale da tenere in conto nell'attuazione delle politiche, ma anche riconoscere l'urgenza di un cambio di paradigma culturale, sociale e organizzativo, affrontando le radici strutturali delle disuguaglianze di genere e promuovendo azioni concrete per il cambiamento**. Un tale approccio sul versante dell'organizzazione favorisce un ambiente di lavoro più equo e inclusivo e contribuisce a massimizzare il potenziale di talento presente all'interno, e sul versante personale e sociale innesca riflessioni che concorrono a generare un cambiamento proattivo, con conseguenze positive che si propagano dal livello personale al livello collettivo.

La strada che ha portato all'adozione del BdG si avvia negli anni 70 del secolo scorso, quando la spinta sempre più pressante per la rivendicazione dei diritti delle donne porta le Nazioni Unite nel 1977 a istituire una giornata internazionale per i diritti delle donne e la pace internazionale, l'8 marzo. Nel 1979, proseguendo nel clima di riflessione internazionale sulle profonde disuguaglianze verso le donne a livello globale, le Nazioni Unite adottarono la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW) da parte delle Nazioni Unite. Altra tappa saliente è senza dubbio la Conferenza mondiale sulle donne a Pechino¹, del 1995, nella quale venne adottata la Piattaforma d'azione di Pechino, che includeva l'obiettivo di integrare la prospettiva di genere in tutti gli aspetti della vita sociale. Sul versante nazionale la "Legge quadro in materia di tutela dei diritti e delle opportunità delle persone con disabilità", la 215/2001 ha introdotto il principio di bilancio di genere nell'ambito delle politiche pubbliche. Nel 2008 viene approvata la Legge n. 133/2008, "Disposizioni per l'attuazione dell'articolo 1 della legge 4 marzo 2004, n. 53, in materia di pari opportunità tra uomini e donne", che ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di redigere il bilancio di genere. L'uguaglianza di genere è anche il quinto degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, e si propone di "garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera." Il PNRR ha contribuito ulteriormente ad intensificare l'attenzione sulla parità di genere, poiché rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale.

In questo panorama normativo dunque il BdG oramai svolge una funzione centrale, sia dal punto di vista della rendicontazione sia dal punto di vista della programmazione: infatti, nello stesso momento in cui fornisce una istantanea relativa alla collocazione e della distribuzione di donne e uomini nei vari ruoli dell'amministrazione, alla loro diversa presenza nei ruoli apicali, o alle differenti proporzioni nella conciliazione vita-lavoro, al contempo contribuisce a fornire l'indicazione sulle zone in cui è necessario operare un riequilibrio delle spinte, concentrando l'azione positiva dell'Amministrazione onde favorire il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, contrastando le resistenze normative o organizzative che ancora ne perpetuano le differenze.

Il BdG ISPRA pertanto, nella convinzione che questa sia la strada giusta nel cammino che porta alla **reale parità in Istituto**, non vuole essere solo un adempimento necessario teso ad ottemperare a indicazioni e direttive

1 Durante la Conferenza di Pechino, sono stati adottati diversi documenti chiave, tra cui la "Piattaforma d'Azione di Pechino". Questo documento rappresenta un ambizioso programma che delinea strategie e azioni per promuovere l'uguaglianza di genere e affrontare questioni cruciali come la violenza contro le donne, l'accesso all'istruzione e alla salute riproduttiva, la partecipazione delle donne alla vita politica ed economica, e molte altre. La Piattaforma d'Azione di Pechino ha riconosciuto l'importanza di adottare un approccio di genere nel processo decisionale e nello sviluppo delle politiche.

nazionali e comunitarie oppure una semplice analisi di contesto volta a comprendere la direzione della distribuzione delle risorse, ma ha l'ambizione di proporsi come **momento fondamentale di analisi sulle motivazioni delle destinazioni delle risorse e sulle dinamiche interne allo scopo di attivare una riflessione trasparente sulle azioni e sugli interventi messi in atto**, così da mantenere le "buone pratiche" orientate alla parità, oppure evidenziare eventuali resistenze discriminatorie, con lo scopo di superarle. A tal fine sono stati selezionati specifici indicatori di valutazione volti a misurare gli effetti delle scelte intraprese sulle donne e uomini.

In conclusione, con il Bdg ISPRA intende ribadire l'importanza che la promozione dell'uguaglianza di genere in ogni suo aspetto rivesta sia per l'Istituto, sia per contribuire a costruire una società più equa, giusta e prospera per tutte e tutti.

3. NOTA METODOLOGICA

A cura di Chiara Aloisio, Serena D'Ambrogi, Giordana De Vendictis, Eugenio Maria Esposito

Dopo la prima edizione del BdG 2022, nel percorso di adesione dell'Istituto a tutti gli strumenti di garanzia che assicurino la parità di genere, il Direttore Generale Maria Siclari ha istituito² un nuovo Gruppo di Lavoro (GdL) per la predisposizione del secondo Bilancio di genere dell'ISPRA.

Il mandato assegnato al GdL è stato quello di elaborare un documento di analisi delle azioni 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:

Katia Carcone (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)

Chiara Aloisio – Membro del 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)

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)

Eugenio Maria Esposito – Direzione Generale, Servizio per la gestione dei processi (DG-SGQ)

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

Marco Faticanti – Servizio per le valutazioni ambientali, integrate e strategiche, e per le relazioni tra ambiente e salute (VAL-ASI)

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

Francesca Iannelli – 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 (VAL-RTEC)

Vilma Maggi – Servizio Amministrazione e Bilancio (AGP-BIL)

Lucia Marcucci – Servizio amministrazione e bilancio (AGP-BIL)

Paola Moreschi – Servizio Amministrazione e Bilancio (AGP-BIL)

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

Elisa Raso – Membro del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

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

Nadia Sbreglia – Direzione generale, Servizio per l'educazione e formazione ambientale e per il coordinamento tecnico delle attività di Direzione (DG-EFA)

² Ordini di servizio n. 26 del 21 dicembre 2023 e n. 31 del 29 dicembre 2023.

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

Il GdL, in questa seconda edizione, ha confermato la scelta di adottare un approccio descrittivo della situazione di genere dell'Istituto attraverso una preliminare analisi di contesto focalizzata sulla composizione, suddivisa per genere, del personale ISPRA. Tale analisi ha fornito 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.

Quindi sono stati individuati *set* di indicatori significativi nel rappresentare l'oggetto dell'analisi.

Il GdL ha concordato sulla necessità di dare un quadro d'insieme delle spese dell'Istituto basandosi principalmente sui dati resi disponibili dagli uffici del personale e dell'amministrazione e bilancio.

Il GdL ha scelto di confermare l'analisi su altri aspetti potenzialmente interessanti e l'adesione a un nuovo approccio nell'analizzare le spese, includendo ulteriori dati e informazioni sul personale di natura non prettamente contabile; questi dati possono tuttavia avere ripercussioni di genere, anche indirette, sulle carriere e sulle retribuzioni del personale.

La novità di questa edizione è stata l'analisi, in un'ottica di genere, della partecipazione e dei ruoli di coordinamento nelle diverse reti tematiche SNPA relativamente all'anno 2022. Il documento nel quale viene affrontato l'approfondimento così condotto, costituisce allegato al presente documento.

L'analisi dei dati, in linea con l'edizione precedente, include, 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 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 inquadrato in un certo livello sulla proporzione di donne inquadrato nel livello superiore. Questi indicatori sono particolarmente significativi per verificare l'esistenza di blocchi o difficoltà di crescita professionale per le donne, consentendo di misurare la difficoltà di quest'ultime a 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 rappresentati attraverso un quadro delle spese, distinto 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, si riportano, anche in questa edizione, i dati riguardanti la designazione dei responsabili dei progetti delle attività tecnico-scientifiche. Tali dati evidenziano, in termini di genere, le scelte 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.

Sono significativi anche i dati sulle missioni e le assenze del personale (malattie, ferie, permessi), anche queste spesso condizionati dalle dinamiche lavoro-famiglia.

Oggetto di analisi, infine, è stata la realizzazione delle c.d. "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

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

A cura di Chiara Aloisio, Giordana De Vendictis, Eugenio Maria Esposito

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).

L'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.

L'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 dell'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

A cura di Eugenio Maria Esposito, Giordana De Vendictis e Chiara Aloisio

Nel quadro normativo di riferimento nazionale e internazionale, 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.

L'importanza di una lettura "di genere" del bilancio è stata ribadita e rafforzata con il D. lgs. n. 116/2018 correttivo al D. lgs. n. 90/2016 relativo al completamento della riforma del bilancio dello Stato. In tale sede, infatti, è stata ribadita la necessità che il bilancio di genere sia utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere nelle politiche pubbliche.

Dando seguito a quanto disposto dal D. lgs. n. 150/2009, nella redazione dei propri documenti di programmazione e di rendicontazione, l'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 e 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 Bdg, 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'ISPRA³, l'Istituto ha ritenuto necessario il presidio di tale tematica all'interno del proprio Piano Integrato di Organizzazione e Attività (PIAO).

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 dapprima del D. L. n. 80/2021 e successivamente del D. M. n. 132 del 30 giugno 2022 e quindi l'individuazione del PIAO⁴ 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 sia stato individuato un paragrafo incentrato sugli "*obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere*"⁵.

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 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.

L'allegato A del PIAO 2023-2025 dell'ISPRA che realizza l'integrazione tra il PTAT e il GEP, prevede cinque aree di intervento tra cui "pari opportunità" e "contrasto alle discriminazioni ed alla violenza". Uno degli obiettivi specifici afferenti alla prima area mira ad "*avvalersi del CUG quale strumento di innovazione organizzativa per accrescere l'efficienza dell'organizzazione attraverso l'affermazione massima dei principi di pari opportunità, benessere lavorativo e lotta alle discriminazioni*". In questa ottica, l'Istituto intende continuare il percorso virtuoso intrapreso lo scorso anno con la redazione del primo Bdg, puntando a valorizzare il benessere lavorativo e garantire la parità di genere in tutte le sue forme.

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 secondo Bdg ISPRA si intende quindi non solo assicurare a tali

³ ovvero il D. lgs. n. 218/2016 che impone la redazione per gli Enti di Ricerca del Piano Triennale delle Attività (di seguito PTA).

⁴ Entrato in vigore con il D. L. n. 80/2021.

⁵ Art. 3 del D. M. n. 132 del 30 giugno 2022, recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. Consultabile al seguente link: https://www.isprambiente.gov.it/files2023/trasparenza/disposizioni-general-2023/piao_2023-2025_gennaio.pdf pag.52.

aspetti la maggiore rilevanza richiesta, ma soprattutto mettere a sistema – nell’ottica dell’efficace programmazione integrata – anche la rappresentazione dell’Istituto che il CUG realizza ai sensi della Direttiva n. 2/2019⁶ nella sua [Relazione annuale](#).

Prendendo le mosse dalla Relazione del CUG dell’aprile 2023, con il Bdg, l’ISPRa approfondisce quindi gli elementi già articolati, ne sviluppa ulteriori, 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 2023-2025, 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 Katia Carcone, Stefania Nisio e Nadia Sbreglia

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 con l’art. 1, comma 1, lettera f ha stabilito che “ai sensi di quanto previsto dall’articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni [...] f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive)”. Al decreto in parola segue il DM 24 giugno 2022, di concerto tra il Ministero per la Pubblica Amministrazione ed il Ministro dell’economia e delle finanze, recante il regolamento con il quale viene definito nel dettaglio il contenuto del PIAO e lo schema-tipo di Piano per le Amministrazioni pubbliche, con la guida per la sua compilazione⁷ Fermo restando quanto richiamato in premessa, per quel che concerne le attività del 2022 si è provveduto a dare seguito alle azioni stabilite nel PTAP 2020-2022.

Infatti, con Deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 7/CA del 19/04/2022, l’ISPRa ha adottato il “Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024” (PIAO), all’interno del quale è stato incluso, per effetto di quanto disposto dall’art. 6 del D.L. n.80/2021, convertito in L. n. 112/2021, il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2022 – 2024. Questo è stato adottato dall’Istituto su proposta del CUG con Disposizione n. 3200/DG del 17 febbraio 2021, in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”⁸.

Il Piano, di durata triennale, individua le c.d. “azioni positive” volte alla rimozione di quegli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro fra uomini e donne e dirette a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro fortemente volute dal legislatore e cristallizzate nell’art. 42 del decreto in parola⁹.

⁶ 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”.

⁷ Il combinato disposto viene recepito dall’ISPRa che, nell’adottare il successivo PIAO, giusta Delibera 29/CA del 30 gennaio 2023, come modificata con delibera 39/CA del 26 aprile 2023 assorbe direttamente nell’allegato 1 le Azioni di cui al PTAP-GEP.

⁸ “(.) le amministrazioni dello Stato, (..) predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne”.

⁹ (1) 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 realizzate l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. (2) Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Al Codice delle pari opportunità, fa eco la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 la quale, inoltre, è stabilito che possano essere contenute nel PTAP, azioni di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavoro.

L'obiettivo primario del PTAP è, quindi, garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle progressioni di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità, al fine di promuovere il benessere organizzativo, una migliore organizzazione del lavoro, favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata e promuovere, all'interno dell'amministrazione, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

L'originaria formulazione del documento, ribadendo l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze in ambito lavorativo, viene strutturata in cinque c.d. "Aree di intervento" considerate cogenti¹⁰: pari opportunità; comunicazione e trasparenza; conciliazione dei tempi vita-lavoro; contrasto alle discriminazioni e alla violenza; valorizzazione del benessere. Per ciascuna di queste aree sono state quindi individuate, unitamente alle specifiche azioni da realizzare, anche le rispettive Unità organizzative competenti nelle diverse materie, tempi e indicatori di misurazione per ciascuna azione.

Il PTAP è stato ulteriormente integrato con le azioni del GEP, *Gender Equality Plan*, un piano strategico volto a identificare distorsioni e disuguaglianze di genere, implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze, definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori e nato allo scopo di rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Infatti, nell'ambito del programma quadro per la ricerca e l'innovazione 2021-2027, "Horizon Europe", La Commissione Europea ha disposto che, ai fini dell'accesso ai finanziamenti del progetto in parola, tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore siano tenuti ad adottare un "Gender Equality Plan" (GEP). A partire dalle indicazioni della Commissione Europea il piano prevede cinque aree minime prioritarie di intervento¹¹ e, per ciascuna di esse, oltre alla definizione di misure specifiche, la declinazione di specifiche azioni. In questo ambito l'ISPRa, sebbene consapevole che il PTAP e il GEP costituiscono due documenti ben distinti fra loro, tenuto conto delle caratteristiche di quest'ultimo, che per potersi sostanzialmente concretizzare in risultati tangibili, deve integrarsi nel ciclo di programmazione delle attività dell'Istituto e soprattutto coordinarsi con gli altri strumenti posti dall'ordinamento a protezione dell'uguaglianza di genere, ha ritenuto di poter integrare funzionalmente le "azioni" previste dai due Piani, "al fine di perseguire il massimo coordinamento delle stesse e dunque disegnare un più efficiente processo operativo"¹².

Tenuto conto di quanto appena esposto, nell'Allegato 1 del PIAO per gli anni 2022/2024 sono dunque rappresentate tutte le Azioni, in un unico ciclo integrato di pianificazione e programmazione, rispetto al quale è stata attribuita una formale assegnazione degli obiettivi operativi alle strutture dell'Istituto, oltre che ai singoli Dirigenti. Detti obiettivi, articolati su un orizzonte temporale triennale con target definiti per ogni annualità, sono corredati da specifici indicatori utili alla misurazione. La programmazione così proposta, si ribadisce nuovamente, risulta essere pienamente in linea rispetto al quadro normativo successivamente delineatosi in esito all'approvazione 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, come citato in premessa, individua i Piani assorbiti dal PIAO, tra cui lo stesso Piano delle Azioni Positive,

Il monitoraggio dello stato di attuazione delle Azioni positive è stato altresì effettuato nell'ambito della Relazione sulla Situazione del Personale effettuata dal CUG di cui alla Direttiva 2/2019 del Dipartimento della

¹⁰ Le stesse aree di intervento proposte nei successivi Piani Integrati di Attività e Organizzazione.

¹¹ Le aree di intervento sono: 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione; 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; 5) contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali.

¹² sul punto si veda par. 2.2.9 del PIAO 2022-2024

Funzione Pubblica¹³. Nella relazione, infatti, al monitoraggio viene dedicata la Sezione 3 rubricata Parità/Pari opportunità che, nel punto 3. a) si concentra precipuamente sul Piano Triennale Azioni Positive¹⁴.

Dunque, 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*. Inoltre, il monitoraggio delle azioni contenute nel PTAP 2022-2024 restituisce che, complessivamente, sono stati conseguiti gli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere previsti dal PIAO 2022-2024.

Ciò dimostra una sensibilità dell'Ente verso i temi delle pari opportunità, dell'eguaglianza di genere e del contrasto a qualsiasi forma di violenza, discriminazione e/o mobbing e un'azione strategica volta alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel mondo del lavoro.

¹³ Con l'entrata in vigore della Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ogni anno il CUG predispone entro il 30 marzo una relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni e contenente una apposita sezione sulla attuazione del "Piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro" (art. 48, d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.

¹⁴ Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla lettura integrale della relazione: https://www.isprambiente.gov.it/files2023/ispra/cug/relazione-sulla-situazione-del-personale-ispra_2022.pdf

5. ANALISI DI CONTESTO

5.1. Organizzazione dell'Istituto

A cura di Paola Ascenzi, Simona Buscemi, Chiara Falcioni, Cristina Frizza, Marco Faticanti

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 ss.mm.ii.](#) 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	DG
Dipartimento del personale e degli affari generali	AGP
Dipartimento per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e per la conservazione della biodiversità	BIO
Dipartimento per il Servizio Geologico d'Italia	GEO
Dipartimento per la valutazione, i controlli e la sostenibilità ambientale	VAL
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 (in numero di 4) sono strutture di livello dirigenziale generale, i Servizi (in numero di 20) ed i Centri Nazionali (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 vigente¹⁵](#).

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.

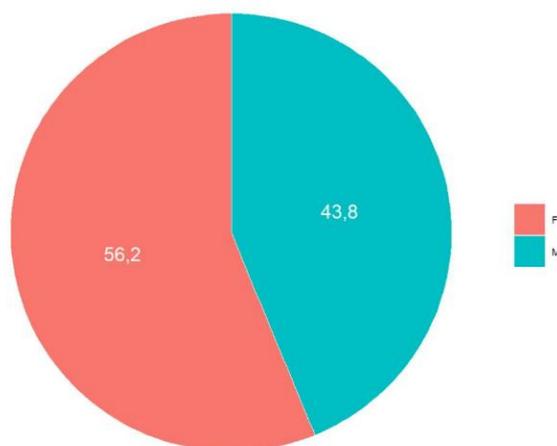
¹⁵ Sul punto si rimanda al testo consolidato della deliberazione n. 37/CA del 14/12/2015 (Regolamento di organizzazione delle strutture di livello dirigenziale non generale e non dirigenziali dell'ISPRA) aggiornato alla deliberazione n. 47/CA del 24/07/2019 di cui al seguente link <https://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici/uffici>

5.2. Analisi della struttura del personale

A cura di Paola Ascenzi, Simona Buscemi, Chiara Falcioni, Marco Faticanti e Cristina Frizza

Al 31 dicembre 2022, su un totale di 1.193 unità di personale¹⁶ comprensive di ricercatrici/tori, tecnologhe/gi, personale tecnico-amministrativo, dirigenti di I e II fascia e Direttore Generale, che lavorano presso l'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale, la componente femminile appare evidentemente superiore rispetto a quella maschile. Nel dettaglio, a fronte di 523 dipendenti uomini, sono infatti presenti 670 donne, pari al 56,2% del totale (Figura 5.2.1), una situazione stabile rispetto a quanto osservato nell'anno precedente.

Figura 5.2.1 – Distribuzione percentuale del personale dipendente di Ispra per genere (2022).

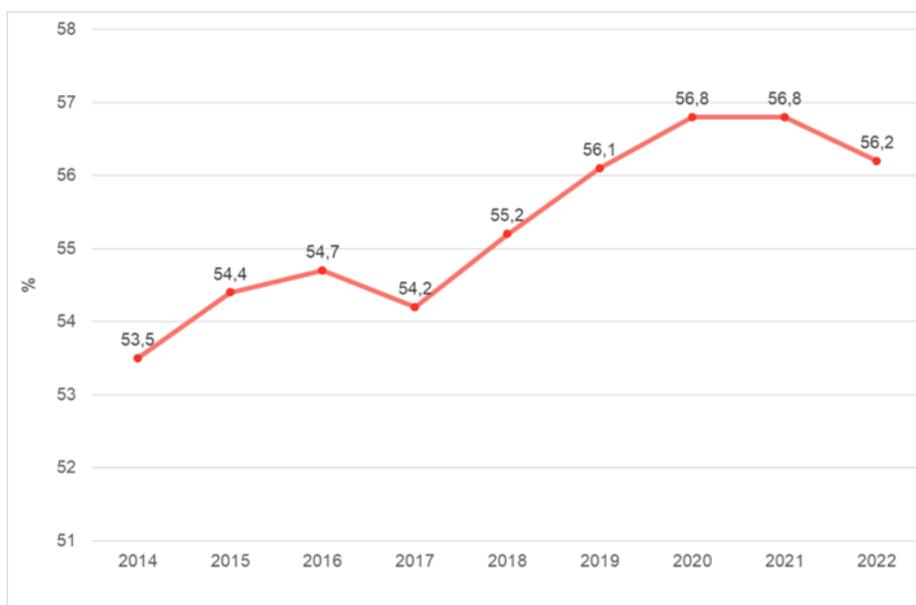


Fonte dei dati: ISPRA

Nel corso degli ultimi 8 anni, la componente femminile, è andata gradualmente aumentando, passando dal 53,5% del 2014 al 56,2% del 2022, con un incremento di 2,7 punti percentuali nel periodo considerato. Tuttavia, dopo il valore massimo segnato nel 2020 e nel 2021, la componente femminile è in flessione (Figura 5.2.2).

¹⁶ 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 in valori percentuali negli ultimi 8 anni della presenza di donne tra il personale dipendente dell'Ente.

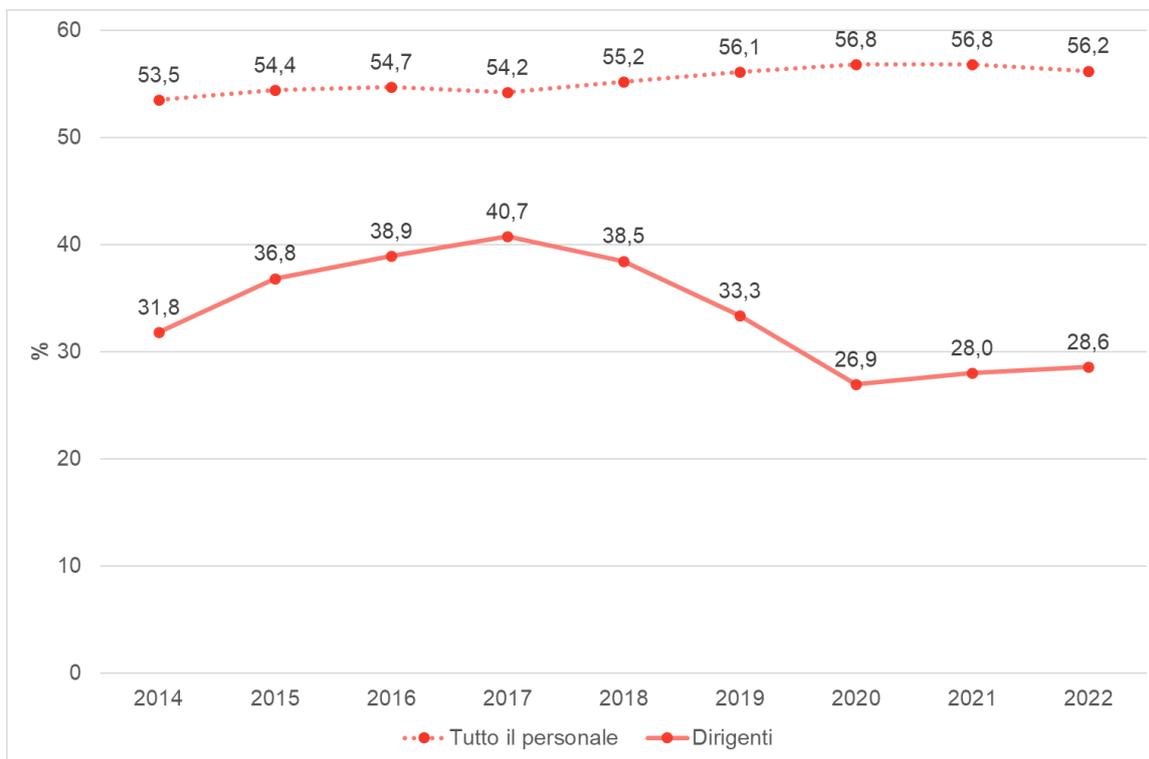


Fonte dei dati: conto annuale ISPRA

Confrontando nel medesimo intervallo temporale (2014-2022) l'andamento della percentuale di personale femminile dell'Ente comparato con l'andamento della presenza delle donne nel ruolo dirigenziale si distinguono tre situazioni diverse (Figura 5.2.3):

- dal 2014 al 2016 a fronte di una crescita della quota percentuale di personale femminile di 1,2 punti percentuali (dal 53,5% del 2014 al 54,7% del 2016), la percentuale delle donne dirigenti sul totale dei dirigenti aumenta dal 31,8% del 2014 al 38,9% del 2016 (+7,1 punti percentuali);
- dal 2017 al 2020, a fronte di una crescita della quota percentuale di personale femminile di 2,6 punti percentuali (dal 54,2% del 2017 al 56,8% del 2020), la percentuale delle donne dirigenti sul totale dei dirigenti scende dal 40,7% del 2017 al 26,9% nel 2020 (-13,8 punti percentuali);
- dal 2020 al 2022, l'andamento è opposto: la quota percentuale del personale femminile dell'Ente diminuisce (-0,6 punti percentuali) a fronte di un incremento della percentuale di donne fra i dirigenti (+1,7 punti percentuali).
- Infine, se dal 2014 al 2022 le donne rappresentano in media più del 55,3% del personale, per il ruolo dirigenziale questa percentuale scende al 33,7%.

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.

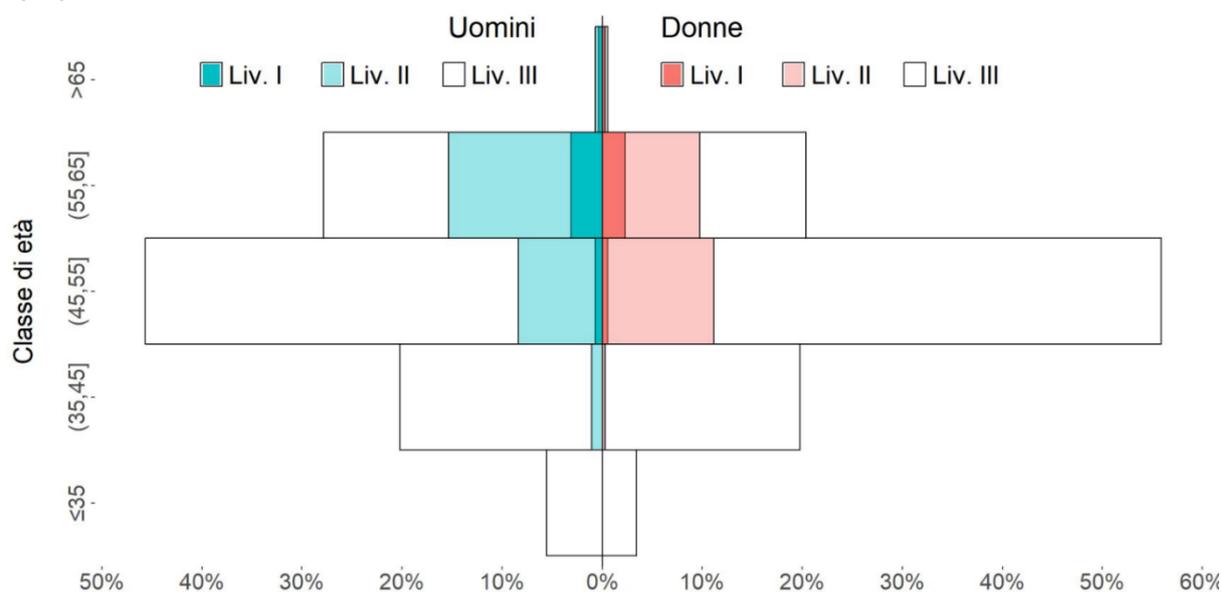


Fonte dei dati: Conto annuale ISPRA

L'età media del personale ISPRA nel 2022 è di 51 anni, quella delle donne 51,1 e 50,8 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 5.2.1-5.2.6¹⁷.

¹⁷ I totali riportati nelle seguenti tabelle possono discostarsi di alcune cifre decimali rispetto alla somma dei valori delle singole celle a causa degli arrotondamenti.

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 2022.



Fonte dei dati: ISPRA

Per il personale di ricerca (Figura 5.2.4, Tabelle 5.2.1 e 5.2.2) si evince che nel I livello (con i colori più scuri e più vicini all'asse verticale) si ha una distribuzione omogenea fra uomini e donne per ogni fascia di età, mentre per il II e soprattutto il III livello si riscontra un numero maggiore di donne rispetto agli uomini, in particolare nella fascia di età (45-55).

Tabella 5.2.1 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale di ricerca femminile. Anno 2022

Classi di età	I Livello	II Livello	III Livello	Totale	I Livello	II Livello	III Livello	Totale
	n.	n.	n.	n.	%	%	%	%
≤35	0	0	12	12	0,0	0,0	3,4	3,4
(35-45]	0	1	68	69	0,0	0,3	19,5	19,8
(45-55]	2	37	156	195	0,6	10,6	44,7	55,9
(55-65]	8	26	37	71	2,3	7,4	10,6	20,3
> 65	1	0	1	2	0,3	0,0	0,3	0,6
Totale	11	64	274	349	3,2	18,3	78,5	100,0

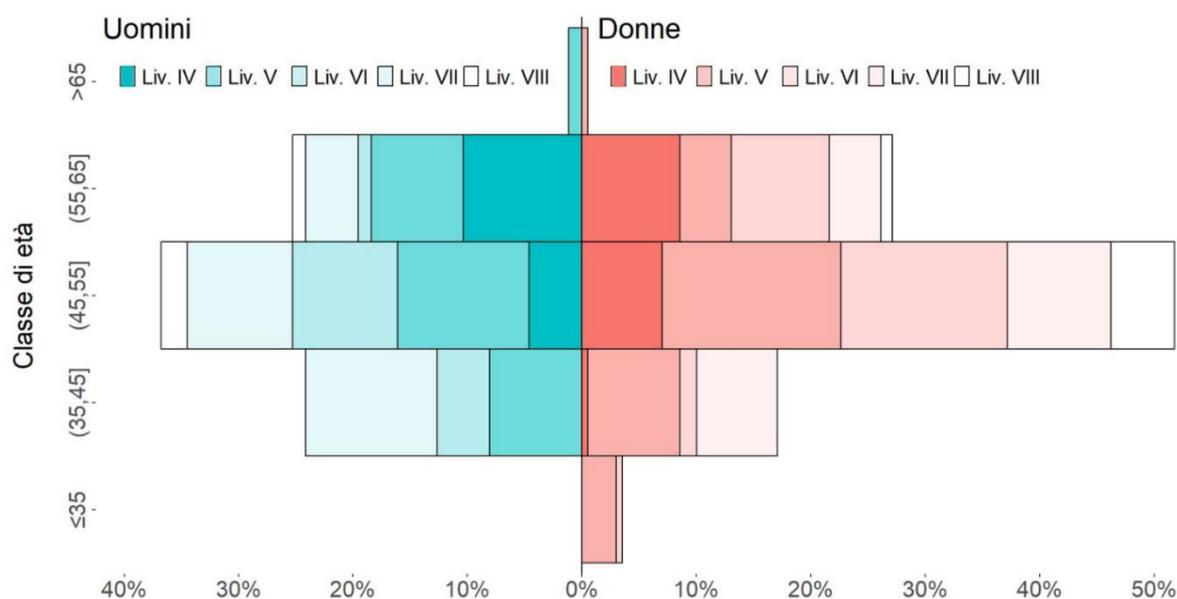
Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.2.2 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale di ricerca maschile. Anno 2022

Classi di età	I Livello	II Livello	III Livello	Totale	I Livello	II Livello	III Livello	Totale
	n.	n.	n.	n.	%	%	%	%
≤35	0	0	16	16	0,0	0,0	5,6	5,6
(35-45]	0	3	55	58	0,0	1,0	19,2	20,2
(45-55]	2	22	107	131	0,7	7,7	37,3	45,6
(55-65]	9	35	36	80	3,1	12,2	12,5	27,9
> 65	1	1	0	2	0,3	0,3	0,3	0,7
Totale	12	61	214	287	4,2	21,3	74,6	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 2022.



Fonte dei dati: ISPRA

Per il personale amministrativo (Figura 5.2.5, Tabelle 5.2.3 e 5.2.4) la presenza di personale femminile è prevalente sul personale maschile in tutti i livelli e tutte le fasce di età soprattutto nella fascia (45-55]. Fa eccezione la fascia ≤35 in cui la presenza maschile supera quella femminile.

Tabella 5.2.3 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale amministrativo femminile. Anno 2022

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.	%	%	%	%	%	%
≤35	0	6	1	0	0	7	0,0	3,0	0,5	0,0	0,0	3,5
(35-45]	1	16	3	14	0	34	0,5	8,0	1,5	7,0	0,0	17,1
(45-55]	14	31	29	18	11	103	7,0	15,6	14,6	9,0	5,5	51,8
(55-65]	17	9	17	9	2	54	8,5	4,5	8,5	4,5	1,0	27,1
> 65	0	1	0	0	0	1	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,5
Totale	32	63	50	41	13	199	16,1	31,7	25,1	20,6	6,5	100,0

Fonte dei dati: ISPRA

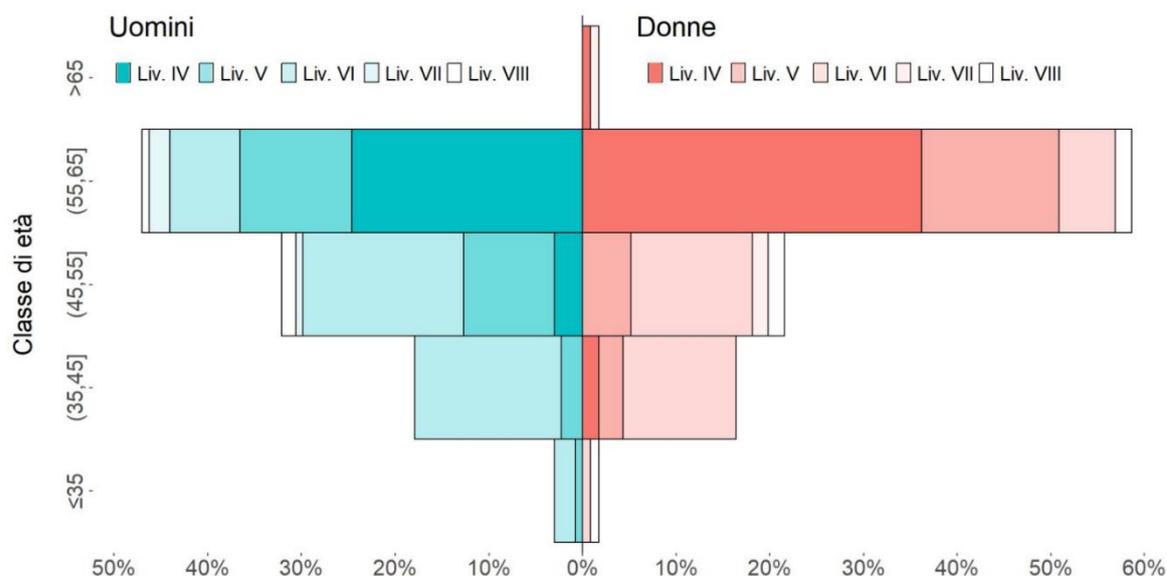
Tabella 5.2.4 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale amministrativo maschile. Anno 2022

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.	%	%	%	%	%	%
≤35]	0	10	0	0	1	11	0,0	11,5	0,0	0,0	1,1	12,6
(35-45]	0	7	4	10	0	21	0,0	8,0	4,6	11,5	0,0	24,1
(45-55]	4	10	8	8	2	32	4,6	11,5	9,2	9,2	2,3	36,8
(55-65]	9	7	1	4	1	22	10,3	8,0	1,1	4,6	1,1	25,3
> 65	0	1	0	0	0	1	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	1,1
Totale	13	35	13	22	4	87	14,9	40,2	14,9	25,3	4,6	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 2022

Fonte dei dati: ISPRA



Per il personale tecnico (Figura 5.2.6, Tabelle 5.2.5 e 5.2.6), globalmente vi è una maggiore presenza di personale maschile fatta eccezione per il IV e VIII livello in cui la presenza femminile è più alta. Inoltre, le donne sono più numerose nella classe di età (55-65] soprattutto nel IV, V e VIII livello, mentre sono meno numerose rispetto agli uomini nel VI e VII livello. Nella fascia di età più alta, > 65, sono presenti solo donne.

Tabella 5.2.5 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale tecnico femminile. Anno 2022

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.	%	%	%	%	%	%
≤35]	0	0	1	0	1	2	0,0	0,0	0,9	0,0	0,9	1,8
(35-45]	2	3	14	0	0	19	1,7	2,6	12,1	0,0	0,0	16,4
(45-55]	0	6	15	2	2	25	0,0	5,2	12,9	1,7	1,7	21,6
(55-65]	42	17	7	0	2	68	36,2	14,7	6,0	0,0	1,7	58,6
> 65]	1	0	0	1	0	2	0,9	0,0	0,0	0,9	0,0	1,7
Totale	45	26	37	3	5	116	38,8	22,4	31,9	2,6	4,3	100,0

Fonte dei dati: ISPRA

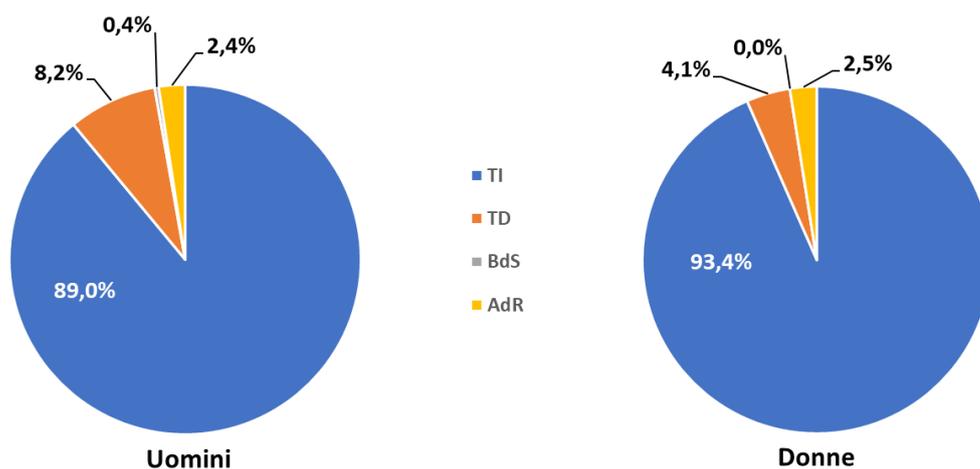
Tabella 5.2.6 - Distribuzione (in valori assoluti e percentuali) per classi di età e livello del personale tecnico maschile. Anno 2022

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.	%	%	%	%	%	%
≤35]	0	1	3	0	0	4	0,0	0,7	2,2	0,0	0,0	3,0
(35-45]	0	3	21	0	0	24	0,0	2,2	15,7	0,0	0,0	17,9
(45-55]	4	13	23	1	2	43	3,0	9,7	17,2	0,7	1,5	32,1
(55-65]	33	16	10	3	1	63	24,6	11,9	7,5	2,2	0,7	47,0
> 65]	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	37	33	57	4	3	134	27,6	24,6	42,5	3,0	2,2	100,0

Fonte dei dati: ISPRA

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 e borse di studio, 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 2,8% degli uomini, mentre per le donne costituisce il 2,5%.

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).

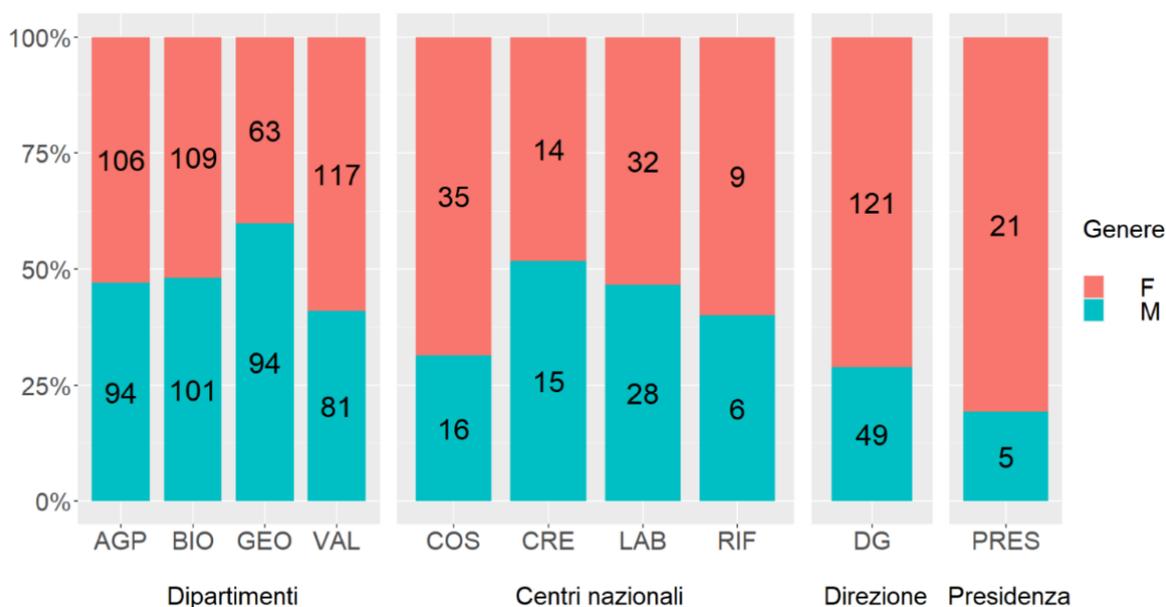


Legenda: TI: Tempo indeterminato; TD: Tempo Determinato; BdS: Borse di studio; AdR: Assegni di ricerca; Incarichi: Incarichi di collaborazione

Fonte dei dati: ISPRA

Nel contesto organizzativo, la composizione di genere del personale varia fortemente nelle strutture (Figura 5.2.8) rispettando comunque la maggiore percentuale di presenza femminile sul totale dei dipendenti, eccetto per GEO dove la componente maschile si attesta al 59,9% e quella femminile al 40,1%. Nel Centro nazionale CRE si ha una composizione quasi paritaria con la rappresentanza maschile che supera quella femminile per solo un'unità. 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 BIO (51,9%), AGP (53,0%) e VAL (59,1%). Nei Centri Nazionali, la presenza delle donne è fortemente maggioritaria in LAB, RIF e COS (rispettivamente pari a 53,3%, 60,0% e 68,6%). La Direzione e la Presidenza Generale sono caratterizzate da una spiccata presenza di personale femminile (rispettivamente 71,2% e 80,8%).

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. Anno 2022



Fonte dei dati: ISPRA

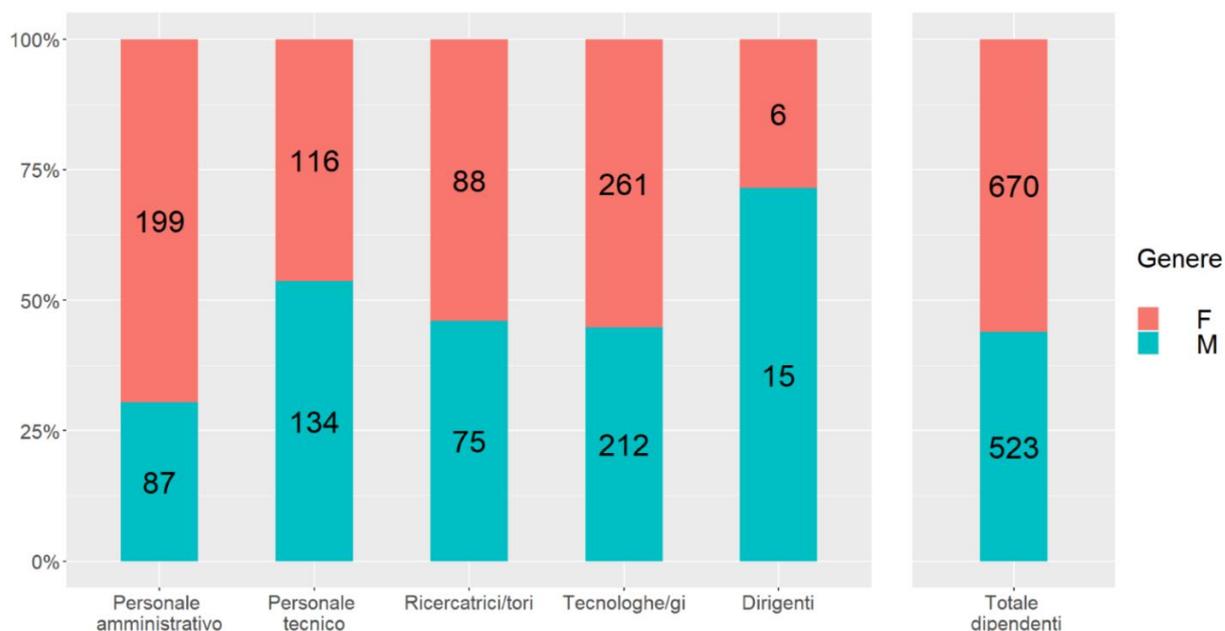
5.3. Analisi della distribuzione per genere nei diversi livelli professionali del personale

A cura di Paola Ascenzi, Simona Buscemi, Chiara Falcioni, Marco Faticanti e Cristina Frizza

A fronte di una componente femminile pari al 56,2% sull'ammontare complessivo dei dipendenti, il personale tecnico appare essere il più vicino alla parità di genere (percentuale di personale femminile pari al 46,4%) (Figura 5.3.1). Anche il personale di ricerca mostra una quasi equa distribuzione per genere con una lieve prevalenza di donne (54,0% ricercatrici e 55,2% tecnologhe).

Il personale amministrativo è nettamente sovra rappresentato dalle donne con il 69,6%, mentre viene osservata una tendenza opposta per il personale con ruolo dirigenziale, dove la presenza di donne è nettamente inferiore a quella degli uomini: solo il 28,6% della dirigenza è donna.

Figura 5.3.1 - Distribuzione per genere dei profili dei dipendenti (Dirigenti, Ricercatrici/tori, Tecnologhe/gi, Personale amministrativo, Personale tecnico, Personale totale). Anno 2022. Valori percentuali e assoluti.



Fonte dei dati: ISPRA

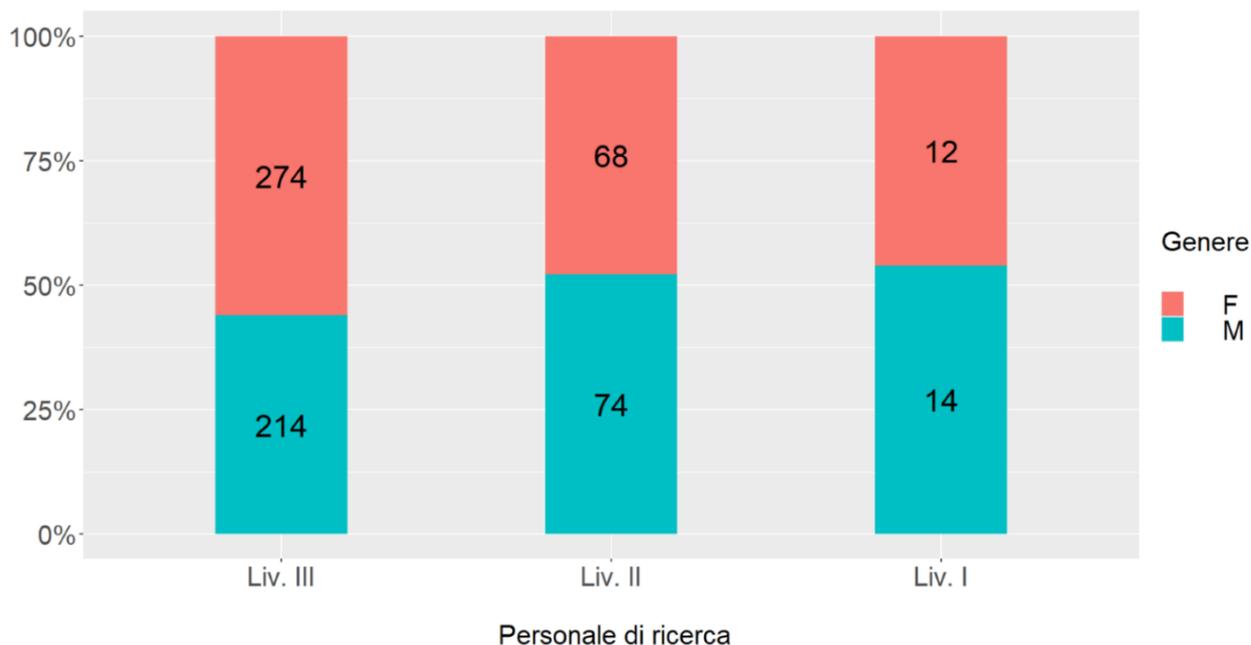
Analizzando la distribuzione per genere del personale di ricerca (Figura 5.3.2), del personale amministrativo (Figura 5.3.3) e del personale tecnico (Figura 5.3.4), in relazione ai diversi livelli di progressione di carriera, si riscontra un andamento singolare per il personale di ricerca, diversamente da quanto accade per gli altri tipi di profili.

Si giunge alle stesse conclusioni se la stessa analisi si effettua focalizzandosi sul solo personale con ruolo di coordinamento (Tabella 5.3.1, Tabella 5.3.2 e Tabella 5.3.3), che è costituito da 133 unità di personale di ricerca (dirigenti inclusi), 22 unità di personale tecnico e 21 unità di personale amministrativo.

La quota di personale di ricerca (Figura 5.3.2) di genere femminile diminuisce passando dal III al II livello e dal II al primo livello: in particolare, la percentuale di donne presente nel III livello (56,1%) si riduce di circa 8 punti percentuali al II livello (47,9%) e si contrae ulteriormente al livello apicale (46,1%).

Analogamente, il personale di ricerca con ruolo di coordinamento, che costituisce il 17,8% dell'intero corpo di ricercatori e tecnologi dell'Istituto, mostra una riduzione della quota di personale femminile ancora più marcata: dal 55,8% del livello III al 39,1% del II livello fino al 38,1% del I livello, detenendo nel complesso dei tre livelli una percentuale inferiore agli uomini (44,4% vs 55,6%) (Tabella 5.3.1).

Figura 5.3.2 - Distribuzione, per genere, del personale di ricerca (Ricercatrici/tori e Tecnoghe/gi) nei livelli I-III. Anno 2022
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 2022.
Valori percentuali.

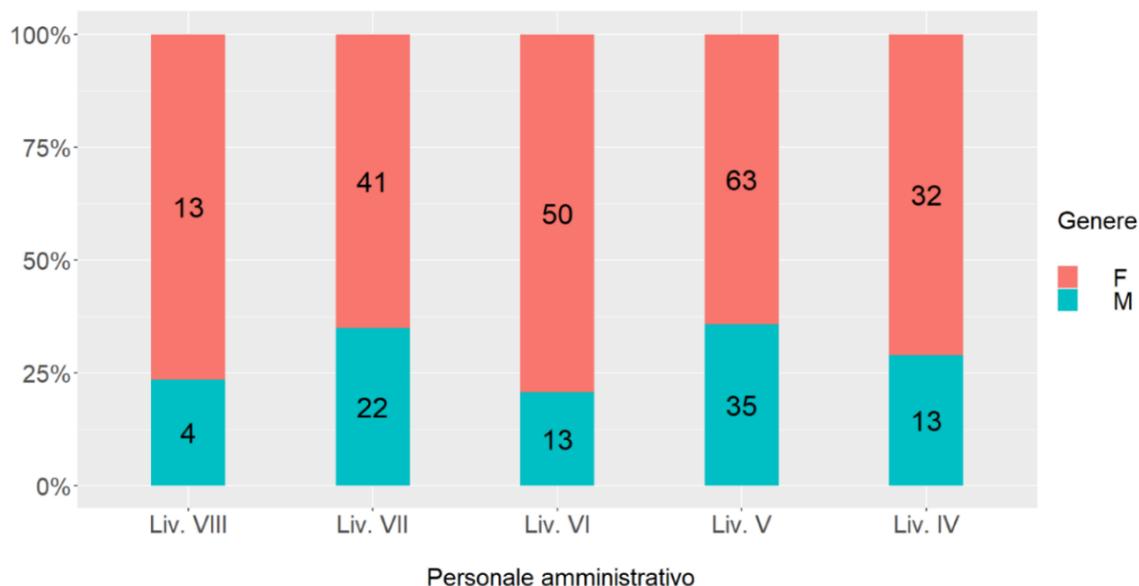
Livello	III	II	I	Totale I-II-III
Donna	55,8%	39,1%	38,1%	44,4%
Uomo	44,2%	60,9%	61,9%	55,6%

Fonte dei dati: ISPRA

Il personale amministrativo mostra una tendenza abbastanza regolare, con una predominanza del personale di genere femminile in tutti i livelli, in modo particolare per i livelli VI e VIII dove la percentuale di donne è del 79,4% e del 76,5% rispettivamente (Figura 5.3.3).

Per il personale amministrativo con ruolo di coordinamento (7,3% del personale amministrativo), la percentuale di personale femminile diminuisce di quasi 20 punti percentuali passando dal V al IV livello (Tabella 5.3.2).

Figura 5.3.3 - Distribuzione, per genere, del personale amministrativo nei livelli IV-VIII. Anno 2022. Valori percentuali e assoluti.



Fonte dei dati: ISPRA

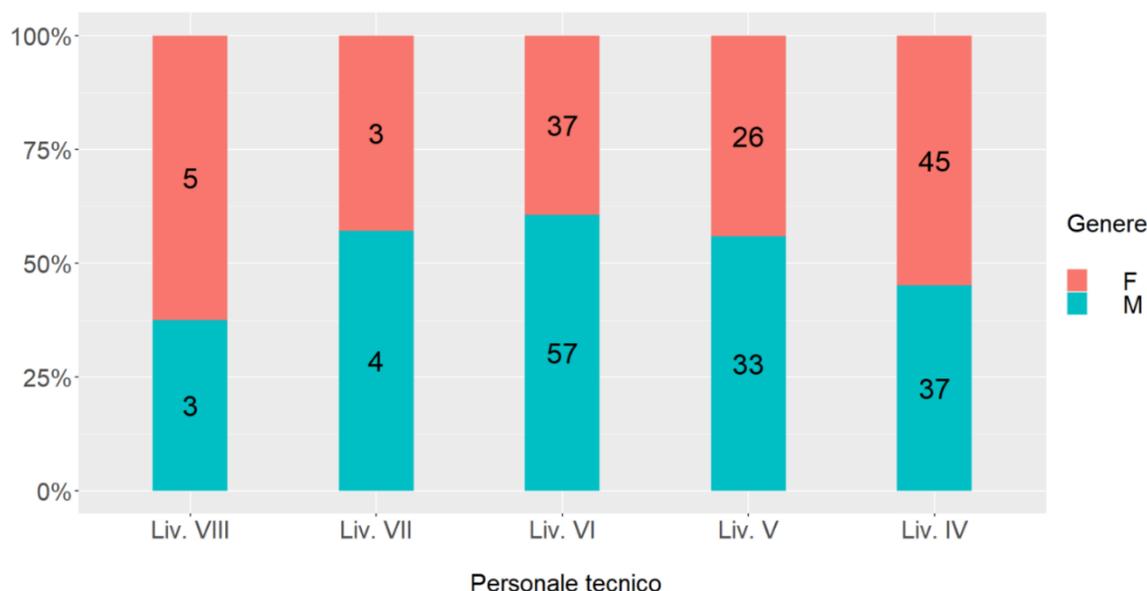
Tabella 5.3.2 - Distribuzione, per genere, del personale amministrativo con ruolo di coordinamento nei livelli IV-V. Anno 2022. Valori percentuali.

Livello	V	IV	Totale V-IV
Donna	77,8%	58,3%	66,7%
Uomo	22,2%	41,7%	33,3%

Fonte dei dati: ISPRA

Il personale tecnico mostra complessivamente una situazione più articolata. Nei livelli V, VI e VII la percentuale di personale femminile (che varia dal 44,1% del V livello al 39,4% del VI livello) è minore rispetto a quella maschile. Invece, nei livelli VIII e IV la percentuale di personale femminile (62,5% dell'VIII livello e 54,9% del IV livello) è maggiore rispetto a quella maschile (Figura 5.3.4).

Figura 5.3.4 - Distribuzione, per genere, del personale tecnico nei livelli IV-VIII. Anno 2022. Valori percentuali e assoluti.



Fonte d

Personale tecnico

Anche per il personale tecnico con ruolo di coordinamento (8,8% del personale tecnico) la percentuale di personale femminile è pari a zero nel V livello per aumentare al 61,1% nel IV livello successivo (Tabella 5.3.3).

Tabella 5.3.3 - Distribuzione, per genere, del personale tecnico con ruolo di coordinamento nei livelli IV-V. Anno 2022. Valori percentuali.

Livello	V	IV	Totale V-IV
Donna	0,0%	61,1%	50,00%
Uomo	100,0%	38,9%	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**¹⁸), 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 associate diverse gradazioni di colore a 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 blu (il rapporto di femminilità è sfavorevole alle donne); quanto più il rapporto è superiore all'unità (il rapporto di femminilità è favorevole alle donne) tanto più intensa è la colorazione rossa. Al colore bianco corrisponde la condizione di parità tra numero di donne e numero di uomini, ovvero quando il rapporto di femminilità risulta essere unitario. Il colore grigio indica, invece, assenza di personale per entrambi i generi.

¹⁸ 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 le 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
	-	Assenza di personale

Per il personale di ricerca il rapporto di femminilità risulta favorevole alle donne per le fasce di età centrali (35-45] e (45-55] e sfavorevole nelle classi di età ≤ 35 e (55-65]. Nella fascia over 65 complessivamente viene osservata una condizione di parità. Nel livello apicale il rapporto di femminilità è sfavorevole nella fascia (55-65] e pari a 1 nella fascia over 65 (Tabella 5.3.5).

Tabella 5.3.5 - Rapporto di femminilità per classi d'età e livello del personale di ricerca per livelli. Anno 2022.

Età	Totale	Livello III	Livello II	Livello I
≤ 35	0,75	0,75	-	-
(35-45]	1,19	1,24	-	-
(45-55]	1,49	1,46	1,68	-
(55-65]	0,89	1,03	0,74	0,89
> 65	1,00	*	0,50	1,00

Nota: * Il rapporto di femminilità non è calcolabile in quanto verrebbe infinito in quanto la componente maschile è pari a zero

Fonte dei dati: ISPRA

Il personale amministrativo, nel complesso, mostra una predominanza delle donne rispetto agli uomini in tutte le fasce di età, con alcune eccezioni, tra cui la classe di età ≤35 ove il rapporto di femminilità è sfavorevole alle donne in quasi tutti i livelli eccetto il VI, la classe (35-45] per il VI livello e la classe di età >65 dove vi è una condizione paritaria tra uomini e donne (Tabella 5.3.6).

Tabella 5.3.6 - Rapporto di femminilità per classi d'età e livello del personale amministrativo per livelli. Anno 2022.

Età	Totale	Livello VIII	Livello VII	Livello VI	Livello V	Livello IV
≤35	0,64	0,00	-	*	0,60	-
(35-45]	1,62	-	1,40	0,75	2,29	*
(45-55]	3,22	5,50	2,25	3,63	3,10	3,50
(55-65]	2,45	2,00	2,25	17,00	1,29	1,89
->65	1,00	-	-	-	1,00	-

Nota: * Il rapporto di femminilità non è calcolabile in quanto verrebbe infinito in quanto la componente maschile è pari a zero Fonte: ISPRA

Con riferimento al personale tecnico, mentre per la fascia di età >65 vi è una condizione nettamente favorevole alle donne (con totale assenza di uomini in tutti i livelli), nelle altre fasce invece la situazione è più articolata: per la fascia (55-65] vi è una condizione favorevole alle donne in tre livelli su cinque; nelle altre fasce di età, complessivamente il rapporto di femminilità è inferiore a 1 (Tabella 5.3.7).

Tabella 5.3.7 - Rapporto di femminilità per classi d'età e livello del personale tecnico per livelli. Anno 2022.

Età	Totale	Livello VIII	Livello VII	Livello VI	Livello V	Livello IV
≤35	0,50	*	-	-	0,00	-
(35-45]	0,79	-	-	0,67	1,00	-
(45-55]	0,58	1,00	2,00	0,65	0,46	0,00
(55-65]	1,08	2,00	0,00	0,70	1,06	1,27
>65	*	-	*	*	-	*

Nota: * Il rapporto di femminilità non è calcolabile in quanto verrebbe infinito in quanto la componente maschile è pari a zero

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 delle donne sugli uomini sul totale dei dipendenti si riduce se ci si focalizza sui dipendenti con ruolo di coordinamento (Tabella 5.3.8).

Per le classi di età (35-45] e (55-65] il rapporto di femminilità diventa sfavorevole per le donne con ruolo di coordinamento, in quanto trascurabile la presenza di donne in tale ruolo.

Anche per la classe di età (45,55], il rapporto di femminilità, pur restando ampiamente sopra il valore unitario, si riduce sensibilmente da 1,55 a 1,27 nel personale con ruolo di coordinamento.

Tabella 5.3.8 - Rapporto di femminilità per classi d'età del personale complessivo e del personale con ruolo di coordinamento. Anno 2022.

Età	Totale dipendenti	Dipendenti con ruolo di coordinamento
≤35	0,66	-
(35-45]	1,18	0,80
(45-55]	1,55	1,27
(55-65]	1,13	0,80
>65	1,25	-

Fonte dei dati: ISPRA

Il rapporto di femminilità per gli organi statuari dell'Istituto mostra complessivamente, anche per il 2022, una predominanza del genere maschile su quello femminile, conseguentemente il rapporto di femminilità si attesta a 0,73. (Tabella 5.3.9).

Alcuni di questi organi (Presidente, Direttore Generale) sono costituiti da un solo componente, uomo il Presidente e donna il Direttore Generale. Negli altri organi statuari la situazione è variegata. Nel Consiglio di amministrazione la componente maschile sopravanza la femminile di un'unità, mentre nell'Organismo indipendente di valutazione è la componente femminile a sopravanzare la maschile di un'unità. Nel Collegio Revisori dei conti la componente femminile è assente mentre nel Consiglio Scientifico viene osservata un'equa distribuzione di genere.

Tabella 5.3.9 - Rapporto di femminilità dei componenti degli organi statuari. Anno 2022.

Ruolo	Numero uomini	Numero donne	Rapporto di Femminilità
Presidente	1	0	0,00
Consiglio di amministrazione	3	2	0,67
Direttore Generale	0	1	*
Consiglio Scientifico	3	3	1,00
Collegio Revisori dei conti	3	0	0,00
Organismo indipendente di valutazione	1	2	2,00
Totale complessivo	11	8	0,73

Nota: * Il rapporto di femminilità non è calcolabile in quanto verrebbe infinito poiché la componente maschile è pari a zero

Fonte dei dati: ISPRA

5.4. Analisi della progressione di carriera delle dipendenti ISPRA

A cura di Paola Ascenzi, Simona Buscemi, Chiara Falcioni, Marco Faticanti 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"¹⁹, 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)²⁰ 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 di misurare la cosiddetta segregazione verticale.

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 sottorappresentate nel livello apicale (le donne hanno difficoltà ad accedere al livello apicale);

¹⁹ 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>

²⁰ CRUI, Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, 2019

- 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 sottorappresentate nel livello superiore (le donne hanno difficoltà ad accedere al livello superiore);
- se assume valore uguale a 1, si ha 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 ricercatrici/tori e tecnologhe/gi, i quali rappresentano il 53,4% del personale totale presente nell'Ente a fronte del 46,6% 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 =0,90) per le donne tecnologhe l'indice mostra una sottorappresentazione nel livello apicale, con conseguente difficoltà ad accedervi (GCI=1,24).

Tabella 5.4.1 - Glass Ceiling Index (GCI) del personale di ricerca. Anno 2022.

Livelli	III-I	
	Ricercatrici	Tecnologhe
Profilo		
GCI	0,90	1,24

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 del *glass ceiling* dal livello III al livello II, mentre si evidenzia una difficoltà delle donne ad accedere dal livello II al livello apicale (I).

Tabella 5.4.2 - Progression Glass Ceiling Index (PGCI) del personale tecnologo per livelli (I-III). Anno 2022

Livelli	II-I	III-II
PGCI	1,26	0,99

Fonte dei dati: ISPRA

Per il profilo ricercatore (Tabella 5.4.3) le donne hanno maggiori ostacoli ad accedere dal livello III al livello II, mentre si riscontra un percorso più semplice di carriera nel passaggio dal livello II al livello I.

Tabella 5.4.3 - Progression Glass Ceiling Index (PGCI) del personale ricercatore per livelli (I-III). Anno 2022.

Livelli	II-I	III-II
PGCI	0,63	1,54

Fonte dei dati: ISPRA

Le donne del personale amministrativo non hanno difficoltà ad accedere al livello superiore per quasi tutti i passaggi di livello; nel passaggio dal livello VI al livello V per il profilo di collaboratore amministrativo e nel passaggio dal livello VIII al livello VII per il profilo di operativo amministrativo il PGCI è molto vicino all'unità ossia ad un'assenza di effetto *glass ceiling* (Tabella 5.4.4).

Tabella 5.4.4 - Progression Glass Ceiling Index (PGCI) del personale amministrativo per livelli (IV-VIII). Anno 2022.

Funzionario amministrativo		Collaboratore amministrativo			Operatore amministrativo	
Livelli	V-IV	Livelli	VI-V	VII-VI	Livelli	VIII-VII
PGCI	0,86	PGCI	1,02	0,80	PGCI	0,96

Fonte dei dati: ISPRA

Il personale tecnico (Tabella 5.4.5), presenta una situazione diversa per il profilo di operatore rispetto al profilo di collaboratore. Le operatrici tecniche hanno una maggiore difficoltà di fare carriera dal livello VIII al livello VII e, in minor misura, dal VII al VI. Le collaboratrici tecniche, invece, hanno una maggiore semplicità nel passare sia dal V livello al IV che dal VI livello al V.

Tabella 5.4.5 - Progression Glass Ceiling Index (PGCI) del personale tecnico per livelli (IV-VIII). Anno 2022.

Operatore tecnico			Collaboratore tecnico		
Livelli	VII-VI	VIII-VII	Livelli	V-IV	VI-V
PGCI	1,07	1,46	PGCI	0,80	0,89

Fonte dei dati: ISPRA

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.

L'ultima circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze sul Bilancio di genere, Circ. n. 22 del 16 maggio 2023, ha affinato l'analisi delle spese del bilancio contabile introducendo una quarta modalità di classificazione, spese "da approfondire", al fine di avviare un processo sempre più mirato all'individuazione di spese che possono avere impatto sul genere e permettere di raggiungere effetti positivi sulla riduzione delle disuguaglianze di genere; le quattro modalità di classificazione delle spese sono:

- "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere" relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità,
- "sensibili" relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne;
- "da approfondire" relative alle misure che per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e/o potenziali beneficiari) potrebbero essere classificate come sensibili previo ulteriori approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle disuguaglianze di genere;
- "neutrali" relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

L'analisi dei dati contabili consuntivi 2022 effettuata al fine delle valutazioni sulle disuguaglianze di genere, non si è discostata da quella avviata con il primo BdG sui dati consuntivi 2021, in quanto non è stato avviato un processo di costruzione di strumenti informatici per osservare la dimensione di genere nelle politiche del personale e nella gestione della spesa.

Certamente il consolidamento delle analisi effettuate nel primo BdG concretizza la necessità di estendere le valutazioni di impatto delle politiche di bilancio secondo un'ottica di genere ad altre tipologie di spesa, così da indirizzare efficacemente e promuovere azioni che permettano di raggiungere una parità di genere e

l'eliminazione di stereotipi per il raggiungimento della migliore dimensione del benessere equo e sostenibile del personale.

Si è proceduto quindi ad analizzare le spese relative alle attività tecnico scientifiche (vedi Relazione sulla Gestione - Consuntivo 2022 - che rappresentano 22,2%, pari a euro 29.04 milioni, sul totale delle spese impegnate e 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 Amministrativa (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 5.5.1.1. – Distribuzione 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	7	121.249,68	6	439.865,80
VAL	4	49.398,68	6	29.244,51
GEO	6	204.341,95	6	106.244,37
BIO	13	72.919,53	25	277.068,74
CRE			5	212.849,67
LAB			2	571.360,12
RIF	1	10.645,03		
COS	2	4.957,64	11	1.458.129,74
TOT.PARZ	33	463.512,51	61	3.094.762,95
GEO-CARG	1	8.657.652,75		
TOTALE	34	9.121.165,26	61	3.094.762,95

Fonte dei dati: ISPRA

Come per il 2021, dalle spese degli obiettivi Istituzionali è stata estrapolata, per la particolare rilevanza finanziaria 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 8.657.652,75, per le quali l'ISPRA ha avuto uno specifico contributo dallo Stato di euro 16 milioni nel 2022 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); anche in questa tabella, per le motivazioni sopra esposte, è stata espunta la spesa del CARG.

Tabella 5.5.1.2. - Distribuzione delle attività tecnico-scientifiche istituzionali alle persone

ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE ISTITUZIONALI				
ISPRA	RESPONSABILI DONNE		RESPONSABILI UOMINI	
	N.PERSONE	SPESE IMPEGNATE	N.PERSONE	SPESE IMPEGNATE
TOTALE	20	463.512,51	32	3.094.762,95

Fonte dei dati: ISPRA

Dall'analisi delle tabelle sopra esposte già risulta evidente uno squilibrio di genere nelle attribuzioni del ruolo di Responsabile di attività tecnico-scientifiche istituzionali decisamente favorevole alla componente maschile sia in termini di assegnazione delle attività, i Responsabili uomini sono titolari del 65% degli obiettivi, sia in termini di gestione della spesa, ancora di più sotto questo aspetto dato che la spesa gestita dai Responsabili uomini costituisce l'87% delle risorse.

Si evidenzia inoltre che nell'esercizio 2021 la spesa per le attività tecnico-scientifiche istituzionali è stata pari al 1.803.413,04 (esclusa la spesa per il CARG), con una ripartizione del 35% alle donne e del 65% agli uomini, mentre la spesa del 2022 pari a 3.558.275,46 ha visto una destinazione del 13% alle donne e del 87% agli uomini: l'incremento di risorse destinato alle attività tecnico istituzionali è stato quindi attribuito totalmente ai Responsabili uomini.

Si sottolinea che le attività istituzionali (escluse quelle del CARG assimilate alle attività finanziate) sono soggette ai limiti di bilancio imposti dei tetti di spesa indicati dalle normative sul contenimento della spesa pubblica, L.160/2019, pertanto l'eventuale incremento nel corso dell'anno è soggetto ai limiti della spesa complessiva dell'Ente.

In questo senso la misura della disponibilità finanziaria delle attività finanziate, espone nella tabella che segue, 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

Tabella 5.5.1.3. - 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	9	5.819.333,97	3.427.039,71	37	2.122.771,60	1.316.931,77
VAL	9	2.391.244,14	454.017,11	20	3.734.309,08	2.104.549,11
GEO	10	175.895,42	47.991,87	30	1.423.854,55	874.463,77
BIO	28	1.155.745,86	690.396,83	51	46.284.562,76	5.070.379,01
AGP	1		159.523,88	2	24.260,00	41.000,00
CRE				5	250.844,10	123.991,93
LAB	3	821.103,00	741.603,69	6	521.023,83	344.541,44
RIF	2	3.203.561,70	842.160,74			
COS	12	546.593,91	483.266,49	6	294.240,27	103.393,74
TOTALE	74	14.113.478,00	6.846.000,32	157	54.655.866,19	9.979.250,77

Fonte dei dati: ISPRA

Tabella 5.5.1.4. - Distribuzione delle attività tecnico-scientifiche finanziate alle persone

ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE FINANZIATE						
ISPRA	RESPONSABILI DONNE			RESPONSABILI UOMINI		
	N.PERSONE	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE	N.PERSONE	ENTRATE ACCERTATE	SPESE IMPEGNATE
TOTALE	48	14.113.478,00	6.846.000,32	60	54.655.866,19	9.979.250,77

Fonte dei dati: ISPRA

Anche nelle attribuzioni del ruolo di Responsabile di Progetto delle attività tecnico-scientifiche finanziate risulta evidente uno squilibrio di genere; risulta tanto più squilibrato proprio in virtù della disponibilità del budget di spesa che, come precedentemente detto per le attività istituzionali, non è sottoposto a vincoli di spesa e non è vincolato alle esigue disponibilità del contributo dello Stato bensì ai finanziamenti che definiscono e quantificano, alla sottoscrizione degli atti, le spese necessarie per il completamento delle attività richieste.

Nell'esercizio 2022 sono stati inoltre avviati 7 progetti PNRR-PNC, che hanno incrementato e valorizzato notevolmente le finanze dell'Istituto nonché in prestigio nell'ambiente scientifico, nazionale e internazionale; di questi 2 progetti sono stati assegnati a una donna e gli altri 5 a 4 uomini

Con questa ultima informazione appare evidente come un'attenzione particolare al genere debba essere necessariamente attuata in ogni singolo atto dell'Amministrazione, come indicato dalle politiche nazionali e internazionali che ci chiedono di predisporre documenti, analisi e azioni che garantiscano l'equilibrio di genere nelle politiche aziendali e parità di condizioni nei percorsi di carriera di donne e uomini.

5.5.2 Le spese di missione²¹

A cura di Simona Ciattoni, Lucia Marcucci, Vilma Maggi, Paola Moreschi

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 delle attività di missione per genere effettuata con riferimento all'anno 2022, registra un trend in aumento rispetto agli anni precedenti, quando ancora erano importanti le limitazioni dettate per gli spostamenti dalle norme di contenimento dell'emergenza da Covid-19. Limitazioni che avevano influenzato negativamente sia gli spostamenti per trasferte che gli spostamenti per la partecipazione in presenza a riunioni/convegni.

Già dal 2020 furono 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 2022 è pari a 3.313 e la correlata spesa complessiva ammonta a 1.137.679,27 euro. Delle 3.313 missioni, 1.373 sono state effettuate da donne e 1.940 da uomini.

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.

²¹ I dati rappresentati sono in corso di validazione.

Tabella 5.5.2.1 - Distribuzione spese di missione per capitoli di bilancio e Centri di Responsabilità Amministrativa²²

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)	36.617,42	/	21.818,20	16.972,88	16.599,97	25.059,91
Dip. valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale	18.761,81	65.642,76	/	10.229,25	26.095,76	8.415,40
Dip. Servizio Geologico d'Italia	175.409,59		/	27.438,55	15.921,32	15.270,77
Dip. monitoraggio e tutela ambiente e conservazione biodiversità	49.023,38	/	/	103.962,47	224.360,34	32.818,65
Dip. Personale e affari generali	8.799,16	/	/	/	/	/
CN Crisi, emergenze ambientali e danno	22.452,09	/	/	3.078,67	10.268,20	4.441,66
CN per la rete nazionale dei laboratori	13.246,69	/	/	453,37	23.598,26	2.029,65
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	6.630,72	/	/	/	2.691,60	6.369,66
CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa	43.680,62	/	/	47.823,00	48.578,05	3.119,44
Totale	374.621,48	65.642,76	21.818,20	209.958,19	368.113,50	97.525,14

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.

²² I Capitoli di spesa che riguardano le missioni del 2022 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 spese di missione per capitoli di bilancio e Centri di Responsabilità Amministrativa

Centri di Responsabilità Amministrativa (Direzione Generale, Dipartimenti e Centri Nazionali)	DONNE		UOMINI	
Direzione generale (con Presidenza)	203	72.000,51	143	45.067,87
Dip. valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale	125	51.462,63	179	77.682,35
Dip. Servizio Geologico d'Italia	250	83.405,24	466	150.634,99
Dip. monitoraggio e tutela ambiente e conservazione biodiversità	436	182.167,62	666	227.997,22
Dip. Personale e affari generali	12	657,22	47	8.141,94
CN Crisi, emergenze ambientali e danno	39	12.707,09	73	27.533,53
CN per la rete nazionale dei laboratori	56	14.223,32	87	25.104,65
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	17	7.350,99	23	8.340,99
CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa	235	74.598,23	256	68.602,88
Totale	1.373	498.572,85	1.940	639.106,42

Fonte dei dati: ISPRA

Le dipendenti che hanno effettuato missioni sono circa il 41,44% del totale, mentre gli uomini il restante 58,56%.

In particolare, il Dipartimento monitoraggio e tutela ambiente e conservazione della biodiversità conta il numero maggiore di missioni effettuate sia per il personale uomo (666) che donna (436).

Per una corretta informazione, si segnala che per la Direzione generale (con Presidenza), per il Dipartimento valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale e per il Centro Nazionale caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa sono state rilevate spese di missioni non riconducibili univocamente a un singolo dipendente, poiché registrate come generici spostamenti di servizio del personale. Tali somme sono comunque state conteggiate e ripartite equamente tra donne e uomini dei Dipartimenti interessati

In rapporto alle tipologie di finanziamento, sul totale delle missioni effettuate dalle dipendenti il 47,41% ha riguardato risorse provenienti da obiettivi finanziati o cofinanziati, mentre per gli uomini la percentuale è stata del 46,34%.

In dettaglio, i Centri di Responsabilità in cui si registra la preponderanza sono: il Dipartimento per le valutazioni, i controlli e la sostenibilità ambientale, dove la percentuale è stata del 23,20% delle dipendenti che effettuano missioni con risorse finanziate, rispetto alla percentuale maschile del 20,11%.

Stesso fenomeno per il CN per la rete nazionale dei laboratori, dove la percentuale è stata del 73,21% contro il 64,37% e per il CN per la caratterizzazione ambientale e la protezione della fascia costiera, la climatologia marina e l'oceanografia operativa, con il 66,38% contro il 41,02%.

Tabella 5.5.2.3 – Distribuzione numerica in base alla tipologia di obiettivi

Centri di Responsabilità Amministrativa (Direzione Generale, Dipartimenti e Centri Nazionali)	DONNE				UOMINI			
	Istit.	Fin.	Tot.	%	Istit.	Fin.	Tot.	%
Direzione generale (con Presidenza)	161	42	203	20,69	100	43	143	30,07
Dip. valutazioni, controlli, sostenibilità ambientale	96	29	125	23,20	143	36	179	20,11
Dip. Servizio Geologico d'Italia	223	27	250	10,80	375	91	466	19,53
Dip. monitoraggio e tutela ambiente e conservazione biodiversità	99	337	436	77,29	142	524	666	78,68
Dip. Personale e affari generali	12	-	12	-	47	-	47	-
CN Crisi, emergenze ambientali e danno	23	16	39	41,03	39	34	73	46,58
CN per la rete nazionale dei laboratori	15	41	56	73,21	31	56	87	64,37
CN dei rifiuti e dell'economia circolare	14	3	17	17,65	13	10	23	43,48
CN caratterizzazione ambientale, protezione fascia costiera e oceanografia operativa	79	156	235	66,38	151	105	256	41,02
Totale	722	651	1.373	47,41	1.041	899	1.940	46,34

Fonte dei dati: ISPRA

5.5.3 Part-time, il telelavoro e lo Smart Working

A cura di Francesca Iannelli e Marco Zampetti

Nell'anno 2022 il personale che utilizza il regime di part-time è di 39 dipendenti pari al 3,2% del personale, in flessione negativa del 0,6% rispetto al 2021.

La modalità di part-time verticale/misto è utilizzata da 18 dipendenti contro i 21 dipendenti con part-time di tipo orizzontale, 4 dipendenti in meno rispetto l'anno precedente.

Si evidenzia la suddivisione tra i tempi determinati e indeterminati, quest'ultimi con 38 dipendenti a tempo indeterminato rispetto ad 1 dipendente a tempo determinato, con una flessione di 3 dipendenti rispetto al 2021.

L'analisi della tabella numero 5.5.3.1 conferma i dati dell'anno precedente con l'utilizzo da parte delle donne con 31 dipendenti, pari al 4,62% del personale femminile, mentre 8 sono dipendenti uomini, pari al 1,52% del personale maschile.

Tabella 5.5.3.1 – Personale in regime di *part-time*. Anno 2022

PART-TIME		
Livelli	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	/	/
Dirigenti II fascia	/	/
I	1	/
II	2	/
III	14	5
IV	3	/
V	3	/
VI	5	2
VII	3	1
VIII	/	/
Totale personale	31	8

Fonte dei dati: ISPRA

Si conferma l'analisi dell'anno 2021 relativa all'intervallo di età, nella seguente tabella numero 5.5.3.2, l'intervallo significativo per le donne è tra i 40-49 e 50-60 di età con un solo dipendente di differenza.

Anche degli uomini popolano le stesse classi di età delle donne ma con valori decisamente inferiori.

Tabella 5.5.3.2 – Personale in regime di *part-time* diviso per classi di età. Anno 2022

PART-TIME – intervalli di età		
Intervalli di età	Donne	Uomini
60 >	3	/
50 - 60	13	4
40 - 49	14	4
30 -39	1	/
< 30	/	/

Fonte dei dati: ISPRA

Nell'anno 2022 il personale in regime lavorativo di telelavoro è pari a 59 unità pari al 4,95% del personale.

Le ripartizioni tra le donne e gli uomini risultano essere quasi identici con 30 donne, pari al 4,48% del personale femminile, contro i 29 uomini, pari al 5,54% del personale maschile.

Dalla disamina dei dati presenti nella tabella numero 5.5.3.3 emerge un numero elevato di richieste, pari a 20 su 26 in totale tra i due generi, per le donne al III livello.

Mentre per gli uomini le maggiori fruizioni sono al V livello con 9 su 12 in totale tra i due generi.

Tabella 5.5.3.3 – Personale in regime di telelavoro, Anno 2022

TELELAVORO		
Livelli	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	/	/
Dirigenti II fascia	/	/
I	/	/
II	2	3
III	20	6
IV	2	4
V	3	9
VI	1	3
VII	1	3
VIII	1	1
Totale personale	30	29

Fonte dei dati: ISPRA

L'informazione significativa risulta dall'indagine effettuata incrociando l'intervallo di età e il genere presente nella seguente tabella numero 5.5.3.4, dove l'arco temporale per i due generi è pari nella fascia di età 50-60 anni confermando le indagini effettuate per il 2021, mentre risulta un aumento di un dipendente per i rimanenti intervalli di età

Tabella 5.5.3.4 – Personale in regime di telelavoro per intervalli di età. Anno 2022

TELELAVORO – intervalli di età		
Intervalli di età	Donne	Uomini
60 >	2	6
50 - 60	15	15
40 - 49	13	8
30 -39	/	/
< 30	/	/

Fonte dei dati: ISPRA

Nella tabella numero 5.5.3.5 sono presenti i dati relativi alla fruizione dello smart working utilizzato nell'anno 2022, rappresentano i dati del personale diviso per livelli, per genere, per totale giorni fruiti e media dei giorni per dipendente usufruiti.

Si precisa che l'anno 2022 era ancora possibile utilizzare lo smart working per emergenza covid19.

Nella tabella sono presenti molteplici informazioni, quella più evidente è legata al numero dei dipendenti di genere femminile pari a 630 unità, pari al 94% del personale femminile, rispetto al numero dei dipendenti di genere maschile pari a 478 unità pari al 91,40% del genere maschile.

I valori di fruizione risultano più elevati del 10% rispetto al 2021.

Si evidenzia che il numero del personale al III livello, per le donne con 246 dipendenti e una fruizione pari a 18.824 giorni di smartworking con una media di 58 giorni *pro-capite*, per gli uomini con 214 dipendenti e una fruizione pari a 13.699 giorni di smartworking con una media di 43 giorni *pro-capite*.

La fruizione totale risulta pari a 46.633 giorni per le donne e 28.275 giorni per gli uomini, confermando come strumento più utilizzato dalle donne rispetto agli uomini.

Tabella 5.5.3.5 – Smartworking – utilizzo in giorni. Anno 2022

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	2	2	0	0	2	2	0	0
Dirigenti II fascia	4	4	19	5	13	13	75	6
I	11	11	674	61	12	12	697	58
II	64	61	4.675	77	61	58	3.540	61
III	274	246	18.824	77	214	197	13.699	70
IV	77	73	5.205	71	50	46	2.928	64
V	89	85	6.311	74	68	58	2.930	51
VI	87	88	6.782	77	70	64	3.369	53
VII	44	43	3.100	72	26	22	809	37
VIII	18	17	1.043	61	7	6	228	38
Totali	670	630	46.633	58	523	478	28.275	43

Fonte dei dati: ISPRA

5.5.4 Le assenze del personale

A cura di Francesca Iannelli e Marco Zampetti

Analizzando le assenze del personale nell'arco del 2022, come riportato nella tabella 5.5.4.1, ricordando che la composizione delle stesse comprende le giornate di malattia fruita dal personale ISPRA, per malattia non retribuita, malattia retribuita al 90%, malattia retribuita al 50%, malattia con trattenuta Brunetta²³, continuazione della malattia con trattenuta Brunetta, malattia per particolari patologie, malattia con ricovero al 100%, al 90% e al 50%, le donne utilizzano questa voce in numero maggiore rispetto al genere maschile e che sono richieste maggiormente dal personale presenti nei livelli VII e III livello.

Si registra un picco di 2.537 giorni di malattia, con 4 giorni *pro-capite*, per il personale femminile rispetto ai 1.221 giorni di malattia, con 2 giorni *pro-capite*, per il personale maschile.

²³ Art. 71, comma 1, del D. L. n. 112/08

Tabella 5.5.4.1 – Assenze per malattie. Anno 2022

Livelli	MALATTIE					
	Donne	Donne	Donne	Uomini	Uomini	Uomini
	n. pers	n. giorni	n.giorni / pro capite	n. pers	n.giorni	n.giorni / pro capite
Dirigenti I fascia	2	0	0	2	0	0
Dirigenti II fascia	4	9	2	13	32	2
I	11	62	6	12	17	1
II	64	136	2	61	116	2
III	274	579	2	214	556	3
IV	77	682	8	50	175	4
V	89	379	4	68	68	1
VI	87	418	5	70	131	2
VII	44	186	4	26	97	4
VIII	18	86	5	7	29	4
Totali	670	2.537	4	523	1.221	2

Fonte dei dati: ISPRA

Nella tabella 5.5.4.2 vengono riportate le giornate di ferie fruito nel corso dell'anno 2022 da parte del personale ISPRA.

Questi dati comprendono sia le giornate di ferie sia le festività soppresse.

Come per l'anno 2021 si conferma una fruizione da parte delle donne in misura superiore con 15.758 giorni rispetto a quella dei colleghi uomini con una fruizione pari a 11.442 giorni utilizzati.

Si conferma la deduzione dell'anno precedente riguardo fruizione delle ferie utilizzate per la gestione del nucleo familiare ricada in maniera significativa sulle donne.

Se invece si analizza il dato normalizzato, ossia rapportando il numero di giorni di ferie fruiti sul personale, non vi è molta differenza tra i generi in quanto le donne hanno fruito in media di 24 giorni contro i 22 giorni degli uomini confermando la tendenza generale del 2021.

Tabella 5.5.4.2 - Ferie fruitte. Anno 2022

FRUIZIONE FERIE						
Livelli	Donne	Donne	Donne	Uomini	Uomini	Uomini
	n. pers	n. giorni	n.giorni / pro capite	n. pers	n.giorni	n.giorni / pro capite
Dirigenti I fascia	2	34	17	2	31	16
Dirigenti II fascia	4	108	27	13	290	22
I	11	307	28	12	377	31
II	64	1.689	26	61	1.625	27
III	274	6.045	22	214	4.222	20
IV	87	2.018	23	50	1.429	29
V	89	1.958	22	88	1.433	16
VI	87	2.185	25	70	1.262	18
VII	44	1.057	24	26	618	24
VIII	18	357	20	7	155	22
Totale	670	15.758	24	523	11.442	22

Fonte dei dati: ISPRA

Nella tabella 5.5.4.3 vengono riportate le giornate di permessi 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 il richiamo alle armi.

In questo caso l'utilizzo dei permessi è maggiore nei livelli II, III per entrambi i generi.

Risultano quasi equivalenti le fruizioni *pro-capite* per entrambi i generi, nello specifico con 8 giorni *pro-capite* per le donne e 7 giorni *pro-capite* per gli uomini.

Tabella 5.5.4.3 - Fruizione permessi vari

PERMESSI VARI						
Livelli	Donne	Donne	Donne	Uomini	Uomini	Uomini
	n. pers	n. giorni	n.giorni / pro capite	n. pers	n.giorni	n.giorni / pro capite
Dirigenti I fascia	2	5	3	2	1	1
Dirigenti II fascia	4	18	5	13	41	3
I	11	281	26	12	277	23
II	64	681	11	61	997	16
III	274	1.852	7	214	1.150	5
IV	87	275	3	50	162	3
V	89	376	4	88	423	5
VI	87	426	5	70	175	3
VII	44	249	6	26	118	5
VIII	18	112	6	7	18	3
Totale	670	4.275	8	523	3.362	7

Fonte dei dati: ISPRA

5.5.5 La formazione del personale

A cura di Francesca Iannelli e Marco Zampetti

La formazione del personale incide sull'attività lavorativa/professionale di una organizzazione in maniera positiva influenzando la produttività e garantendo il raggiungimento della mission istituzionale.

L'analisi del fabbisogno formativo del personale permette di eliminare il divario delle competenze, accrescere la preparazione e la soddisfazione dei dipendenti, con il risultato di un clima lavorativo migliore con una maggiore autonomia, fiducia e autostima.

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 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 sia a tempo determinato e sia a tempo indeterminato, distinti per livelli e genere per la tabella 5.5.5.1, con indicazione della spesa pro-capite per i partecipanti ed il costo orario dei corsi erogati per la tabella 5.5.5.2 ed il tasso di copertura della formazione per il personale dell'Istituto con la tabella 5.5.5.3.

Tabella 5.5.5.1 – Corsi di formazione fruiti distinti per genere e livello. Anno 2022

FORMAZIONE						
Livelli	Donne	Donne	Donne	Uomini	Uomini	Uomini
	Partecipanti	Ore di formazione corsi	Spesa complessiva	Partecipanti	Ore di formazione e corsi	Spesa complessiva
Dirigenti I fascia	1	25	€ 700	6	56	€ 600
Dirigenti II fascia	19	192	€ 9.750	51	337	€ 20.300
I	4	14	€ 823	13	69	€ 5.890
II	77	454	€ 3.950	71	365	€ 2.227
III	271	492	€ 15.800	196	1121	€ 16.018
IV	187	1164	€ 16.467	80	451	€ 20.101
V	256	2815	€ 35.601	151	867	€ 15.329
VI	158	972	€ 12.480	72	514	€ 3.750
VII	91	685	€ 4.358	26	145	€ 9.700
VIII	39	213	€ 3.200	3	25	€ 456
Totale	1.103	7.026	€ 103.129	669	3950	€ 94.371

Fonte dei dati: ISPRA

La spesa totale utilizzata per la formazione è stata pari a € 197.500 con la conseguente formazione di 1.772 partecipanti. Le dipendenti donna hanno fruito del 62,24% della formazione erogata, pari al 52,21% della spesa complessiva. Si conferma anche per l'anno 2022 che 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. Si conferma anche per l'anno 2022 un valore maggiore per il personale donna di V livello e per quello uomo di IV.

Tabella 5.5.5.2 – Spesa *pro-capite* e costo orario dei corsi di formazione erogati distinti per genere e livello. Anno 2022

FORMAZIONE				
Livelli	Donne	Donne	Uomini	Uomini
	Spesa pro-capite	Costo orario pro-capite	Spesa pro-capite	Costo orario pro-capite
Dirigenti I fascia	€ 700	€ 28	€ 100	€ 11
Dirigenti II fascia	€ 513	€ 51	€ 398	€ 60
I	€ 206	€ 59	€ 453	€ 85
II	€ 51	€ 9	€ 31	€ 6
III	€ 58	€ 32	€ 82	€ 14
IV	€ 88	€ 14	€ 251	€ 45
V	€ 139	€ 13	€ 102	€ 18
VI	€ 79	€ 13	€ 52	€ 7
VII	€ 48	€ 6	€ 373	€ 67
VIII	€ 82	€ 15	€ 152	€ 18
Totale	€ 196	€ 24	€ 199	€ 33

Fonte dei dati: ISPRA

La tendenza della spesa *pro-capite* è diversa al 2021, in quanto sul totale delle partecipanti la spesa *pro-capite* si equipara rispettivamente di € 196 per le donne e di € 199 per gli uomini.

Per il costo orario è presente una differenza pari a 9€ con le donne a quota 24 €/ora e gli uomini a quota 33 €/ora.

Per la spesa *pro-capite* per livello, la più alta si registra per i dirigenti di I fascia con € 700 per le donne che risulta essere anche la più alta in assoluto tra i livelli uomo/donna, mentre la più alta è quella del personale di I livello con € 453 per gli uomini.

Il costo orario della formazione è molto variabile per i livelli sia uomo sia donna, passando da un minimo di € 6 per i partecipanti uomini di II livello e VII livello per le donne contro i € 85 per i partecipanti uomo di I livello.

Di particolare interesse sono i tassi di copertura in termini di formazione per il personale inquadrato nei diversi livelli.

Per l'anno 2022 si conferma l'andamento, calcolando il numero medio di corsi per livello di inquadramento, che i dipendenti dell'Istituto avrebbero seguito almeno un corso di formazione con 1,49 in media sul totale.

Nel dettaglio dei livelli, i Dirigenti di II fascia risultano con una media con un valore rispettivamente pari a 4,12, come da tabella 5.5.5.3. Il valore più basso pari ad 0,74 in corrispondenza del I livello.

Tabella 5.5.5.3 – Percentuale di copertura corsi di formazione per livello. Anno 2022

FORMAZIONE				
Livelli	Personale	Partecipanti	Numero medio di corsi seguiti	Costo orario pro-capite
Dirigenti I fascia	4	7	1,75	€ 11
Dirigenti II fascia	17	70	4,12	€ 60
I	23	17	0,74	€ 85
II	125	148	1,18	€ 6
III	488	467	0,96	€ 14
IV	127	267	2,10	€ 45
V	157	407	2,59	€ 18
VI	157	230	1,46	€ 7
VII	70	117	1,67	€ 67
VIII	25	42	1,68	€ 18
Totale	1193	1772	1,49	€ 33

Fonte dei dati: ISPRA

6. SINTESI

A cura di Katia Carcone, Stefania Nisio e Nadia Sbreglia

Il Bilancio di genere restituisce una immagine dell'Istituto piuttosto variegata. La composizione vede una prevalenza delle donne che rappresentano il 56,2% del totale del personale.

La presenza del personale femminile negli ultimi nove anni in ISPRA è cresciuta, anche grazie a politiche assunzionali espansive che ne hanno determinato l'incremento portando le donne dal 53,5% del 2014 al 56,8% del 2021.

Tuttavia, analizzando la collocazione di genere all'interno dei ruoli dirigenziali e di vertice, la percentuale del genere femminile è nettamente inferiore rispetto a quella maschile, attestandosi negli anni sempre al di sotto del 40% (un valore pari al 40,7% è stato riscontrato solamente nell'anno 2017) e dunque ben lontana dalla soglia di parità del 50%. Tale percentuale ha raggiunto il valore minimo nel 2020, con un valore del 26% appena; è salita al 28% nel 2021 per poi crollare ulteriormente nel 2022 arrivando a toccare la soglia minima del 23,8%.

Per i livelli I-III (ricercatori e tecnologi) la distribuzione per classi di età vede una prevalenza di donne nella fascia di compresa tra i 45 e 55 anni, seguita dalla fascia 55-65 e dalla fascia 35-45. La fascia di età inferiore ai 35 anni risulta poco rappresentata dal genere femminile, costituendo appena il 3,3% sul totale delle donne in servizio in Istituto. È interessante notare che l'età media delle donne, confrontando i dati 2021 e 2022, si attesta sui 51 anni, in progressivo aumento.

Nei profili professionali considerati, si riscontra una maggior presenza di donne nel livello di ingresso, il III, sia ricercatore che tecnologo, subordinatamente nel II (primo ricercatore/tecnologo), e solo una percentuale residua, dell'appena 3,2% è presente nel I livello (dirigente di ricerca/dirigente tecnologo). Confrontando la distribuzione nei livelli tra uomini e donne, risalta il fatto che gli uomini rappresentano una percentuale pari a circa il doppio rispetto alle donne, mentre nel I livello gli uomini contano percentuali cinque volte superiori.

Per i livelli IV-VIII i dati riportano una situazione pressoché sovrapponibile e a quella emersa per i livelli I-III.

La quota parte di personale non strutturato (ovvero con tipologia contrattuale diversa da quella a tempo indeterminato/determinato) relativa al genere maschile rappresenta complessivamente l'8,6%, mentre, per le donne la stessa costituisce solo il 4,1% del personale ISPRA.

La distribuzione dei generi del personale ISPRA varia in funzione del Dipartimento, mostrando una maggiore presenza della componente femminile in quasi tutti i Dipartimenti, con eccezione del Dipartimento GEO dove la componente maschile rappresenta il 60%. In altri Dipartimenti le differenze sono meno pronunciate e la rappresentanza di genere assume valori quasi paritari. In particolare, la Presidenza, CN-COS e la Direzione Generale, sono caratterizzate da una maggior presenza femminile.

I primi segnali di squilibrio di genere si ravvisano, come d'altronde diffuso sul territorio nazionale, nella distribuzione di genere nei ruoli apicali; infatti la quota maschile di personale dirigente supera il 70%. Inoltre, il rapporto di femminilità nel ruolo di Dirigenti tecnologi/Dirigenti di ricerca è inferiore all'unità (1 donna ogni 2 uomini). Lo stesso rapporto risulta basso anche per il Consiglio di amministrazione dell'Ente (0,67) e nel Collegio dei revisori dei Conti (0). Numeri che parlano da soli.

Dall'analisi sull'effetto *glass ceiling* per il personale di ricerca/tecnologo si osserva, per il profilo dei tecnologi, una difficoltà delle donne ad accedere al livello apicale I (*Glass ceiling index*, GCI =1,24). Anche i valori del *Progression Glass Index* (PGCI) evidenziano un percorso ad ostacoli per le donne nelle loro progressioni di carriera. Stesso percorso ad ostacoli si evidenzia per i passaggi di livello delle dipendenti nei livelli IV-VII.

Dall'analisi delle tabelle riguardanti la distribuzione delle attività tecnico scientifiche risulta evidente uno squilibrio di genere nel ruolo di Responsabile di attività tecnico-scientifiche, decisamente a favore della componente maschile. I responsabili uomini, infatti, sono titolari del 65% degli obiettivi, anche in termini di gestione di spesa, dove la responsabilità maschile costituisce ben l'87% delle risorse.

Quanto alla partecipazione alle attività relative alle Reti Tematiche, si evince un sostanziale equilibrio di genere, con attività che evidenziano una lieve maggioranza del genere femminile.

Ci preme sottolineare come i dati evidenzino, a fronte di una popolazione di ricercatrici e tecnologhe nutrita e prevalente, che il coordinamento dei progetti di ricerca porta un'egida principalmente maschile.

Vogliamo evidenziare, sempre nell'ottica di un miglioramento delle condizioni lavorative in ottica di raggiungimento della parità di genere, che i dati confermano che il ricorso al part time, dato peraltro incidente sul gender pay gap, è prevalente per le donne delle fasce d'età 40-49 e 50-60, a sottolineare il disequilibrio delle esigenze di cura dei figli minori per la prima e dell'attività di *caregiver* per la seconda fascia.

7. CONCLUSIONI

A cura del Gruppo di lavoro

Come anticipato nell'introduzione, affinché il bilancio di genere non si traduca in un mero esercizio contabile, il Gruppo di lavoro ha concentrato le proprie analisi evidenziando, attraverso lo sviluppo di indicatori specifici, gli ambiti in cui è più evidente una disparità di genere.

I dati emersi restituiscono una fotografia dell'Istituto che sembra a primo impatto raccontare un equilibrio tra i generi in molti dei casi analizzati. Tuttavia, con una lettura più attenta, restituitaci dagli indici sull'effetto *glass ceiling* per il personale di ricerca, non si può non notare che, in particolare per il profilo di ricercatore/tecnologo, si assiste ad una difficoltà per le donne ad accedere al livello apicale (primo livello) e pertanto, a superare i passaggi di progressione di livello (gli indici GCI e PGCI sono risultati superiori all'unità rispettivamente di 1,24 e 1,56).

Analizzando gli incarichi di responsabilità e di coordinamento non remunerati (quali ad esempio le attività di coordinamento per la rete REM-TEC) risulta parità tra i generi, anzi, in alcuni casi, è evidente una prevalenza del coordinamento femminile in tali incarichi.

Tale distribuzione evidenzia e testimonia le indubbie capacità tecniche e di coordinamento del personale femminile dell'ente. Nonostante ciò, la distribuzione degli incarichi di responsabilità e coordinamento che prevedono la gestione di fondi mostra, invece, una netta prevalenza del genere maschile (la responsabilità maschile costituisce l'87% delle risorse).

Ad una analisi ancora più approfondita non si può non rilevare che, nonostante le donne rappresentino circa il 60% del personale dell'Istituto, gli incarichi di struttura (remunerati) sono riservati per lo più a uomini. Nello specifico quanto più il livello di coordinamento è apicale (Dipartimento/Servizio/Centro Nazionale) tanto più il ruolo è ricoperto da personale di genere maschile.

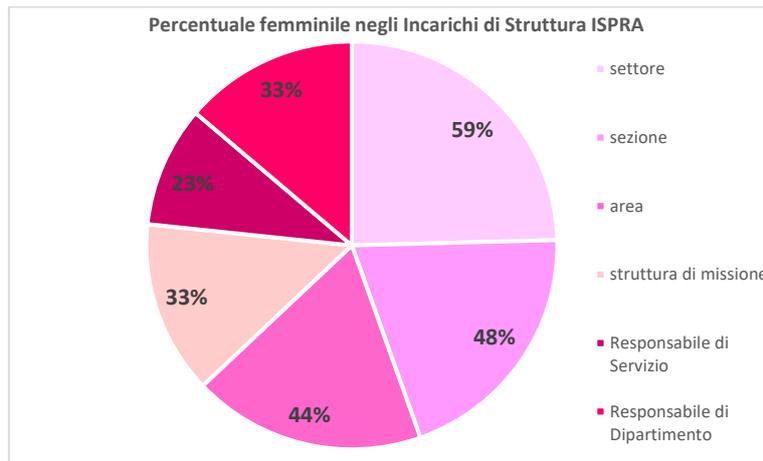
Nella tabella sottostante è rappresentata l'assegnazione per genere degli incarichi di struttura di ISPRA.

Figura 7.1 - Assegnazione degli incarichi di struttura in ISPRA

Incarico di struttura	Personale Femminile	Personale Maschile	Totale incarichi
Settore	26	18	44
Struttura di missione	1	2	3
Sezione	35	38	73
Area	18	23	41
Responsabile di Servizio	4	13	17
Responsabile di Dipartimento	1	2	3
Totale	85	96	181

Il grafico a torta (figura 2), che rappresenta la distribuzione degli incarichi di struttura, mostra in modo lampante che le percentuali riservate al genere femminile diminuiscono passando da strutture di ordine più basso (Settore) a strutture di ordine maggiore (Servizio).

Figura 7.2 - Distribuzione degli incarichi di struttura per il personale femminile



La tendenza riscontrata è ancora più evidente dal grafico ad imbuto che indica chiaramente la struttura decrescente verso il basso per il genere femminile a confronto con quella piramidale per il personale maschile dell'Istituto.

Figura 7.3 - Grafico ad imbuto per la distribuzione in % degli incarichi di struttura in ISPRA per il personale femminile: si evidenzia una struttura ad imbuto con diminuzione percentuale negli incarichi di livello maggiore

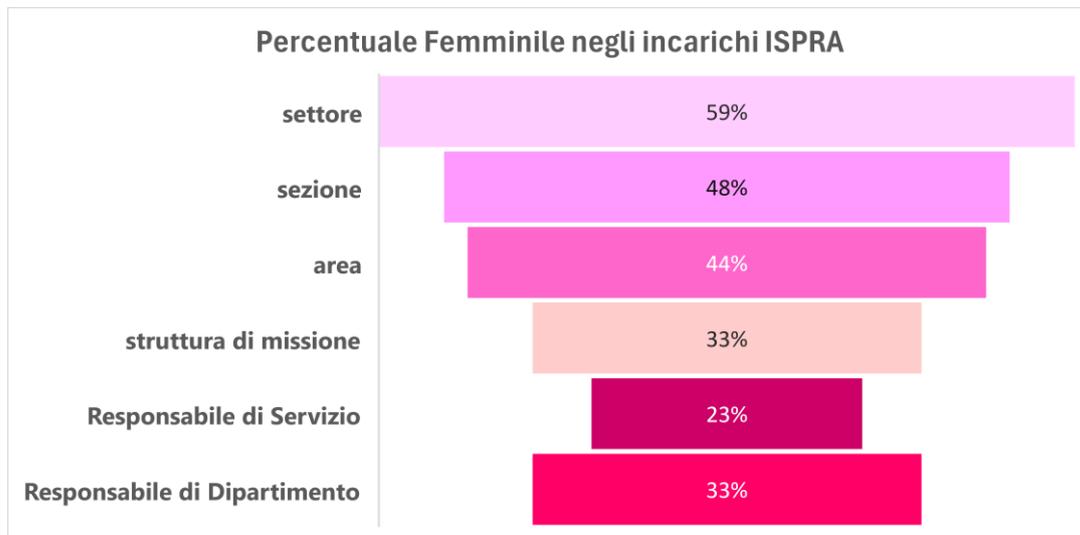
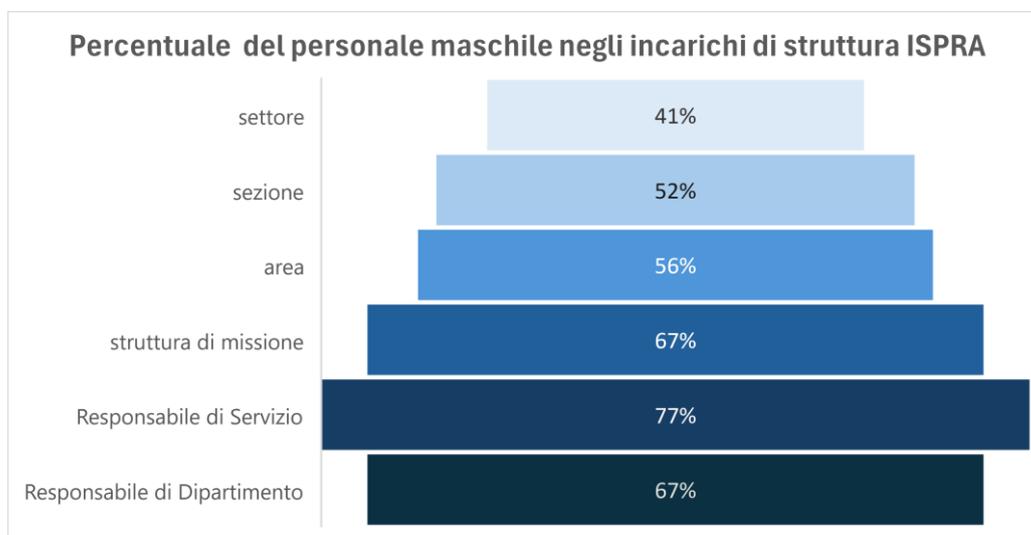


Figura 7.4 - Grafico ad imbuto per la distribuzione in % degli incarichi di struttura in ISPRA per il personale maschile: si evidenzia una struttura piramidale con aumento percentuale negli incarichi di livello maggiore



A conclusione del lavoro, **pur sottolineando gli importanti risultati raggiunti e gli sforzi fatti per combattere le disparità di genere sia nelle rappresentanze che nella carriera e nella conseguente retribuzione, siamo convinte e convinti che solo identificando le barriere e le difficoltà e ammettendo le sfide e le aree che necessitano di miglioramento si possa, insieme, raggiungere una maggiore uguaglianza di genere.** A tal proposito, evidenziamo le seguenti proposte di miglioramento del bilancio di genere, volte ad implementare le misure atte a superare i gap evidenziati, nell'ottica dell'impegno continuo dell'Istituto a favore del raggiungimento della parità:

- necessità di migliorare sempre di più la sinergia già creata tra tutti gli uffici ed organismi che in Istituto possono contribuire a creare un ambiente inclusivo e a definire e realizzare obiettivi di uguaglianza di genere come obiettivi di performance;
- integrare la prospettiva di genere in tutti i documenti preventivi e consuntivi di Istituto;
- 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;
- migliorare la base formativa e informativa anche attraverso campagne di formazione e comunicazione, affinché la prospettiva di genere permei tutte le politiche dell'Istituto, ivi comprese, in modo particolare, le assegnazioni degli incarichi di struttura, e in generale l'avanzamento di carriera delle donne;
- assicurare sempre equilibrio di genere nei gruppi di lavoro, nelle commissioni, nell'accesso alla formazione;
- favorire e implementare le politiche e le misure volte a realizzare la conciliazione vita-lavoro, nonché a supporto della genitorialità.

Proseguire dunque su quanto finora realizzato, continuando ad investire in tali azioni a supporto del raggiungimento della parità di genere, oltre a rappresentare un vantaggio strategico per l'Istituto, poiché chiaramente contribuisce a creare un ambiente lavorativo più equo, inclusivo e sostenibile, contribuisce alla crescita culturale e sociale della collettività in cui ciascuna di noi e ciascuno di noi è inserito come membro attivo.

ALLEGATO A: LE PARTECIPAZIONI ISPRA NELLE ATTIVITA' DELLE RETI TEMATICHE SNPA

A cura di Elisa Raso, Chiara Aloisio, Barbara Bellomo

A.1 Analisi di contesto

La legge n. 132/2016 ha previsto l'istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (d'ora in avanti SNPA), costituito dall'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) e dalle Agenzie per la protezione dell'ambiente delle Regioni e delle Province Autonome (ARPA/APPA).

Al fine di promuovere e di indirizzare lo sviluppo coordinato delle attività del Sistema, anche in una logica di sinergica collaborazione tra le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, l'art. 13 della legge ha istituito il Consiglio del Sistema Nazionale, presieduto dal Presidente dell'ISPRA e composto dai legali rappresentanti delle Agenzie, i quali eleggono fra loro un Vicepresidente, e dal Direttore Generale dell'ISPRA.

Il Consiglio SNPA si è dotato di un proprio Regolamento di funzionamento, approvato con Delibera n. 75 del 30 aprile 2020, che ha individuato le *specifiche articolazioni* di governance del Sistema (Tavoli Istruttori del Consiglio, Gruppi di Lavoro, Reti Tematiche, Osservatori), deputate allo svolgimento delle principali attività, e ne ha definito, nei principi generali, le corrispondenti modalità operative.

Il Consiglio, tra le altre cose, è supportato da un Coordinamento Tecnico Operativo (CTO), coordinato da ISPRA, che ne garantisce indirizzo tecnico e supporto specifico, anche attraverso i contributi specialistici forniti dalle Reti tematiche di esperti del Sistema (RR TEM), che coordina quali strutture di settore costituenti un'area tecnica permanente di presidio delle conoscenze del Sistema.

Di seguito è riportato un focus sulle Reti tematiche, che vedono una rilevante partecipazione di ISPRA nelle attività, attraverso il coinvolgimento di quasi tutte le strutture, nella maggior parte dei casi con ruolo di coordinamento, in coerenza con le funzioni attribuite all'Istituto dalla legge istitutiva del Sistema.

A.2 Reti tematiche SNPA

Le *Reti tematiche SNPA* (RR TEM) costituiscono strutture tecniche permanenti di esperti del Sistema a presidio delle principali tematiche specialistiche di diffusa operatività, anche in relazione agli aspetti applicativi delle norme di settore.

Le RR TEM svolgono funzioni di presidio tecnico-operativo, con l'obiettivo di uniformare servizi e prestazioni, anche mediante conoscenza e condivisione dei dati sullo stato dell'ambiente e di applicazione della normativa di settore, favorendo il confronto e l'analisi comparativa (art. 9 Regolamento del Consiglio).

Le Reti Tematiche SNPA sono composte generalmente da rappresentanti di ISPRA e di tutte le Agenzie, che operano secondo gli indirizzi del CTO.

Le Reti Tematiche (RR TEM) che coprono i macro-comparti ambientali sono in totale 30, e alcune di esse si articolano in Linee di Attività (LA). Le linee di attività sono in totale 45, di seguito l'elenco delle RR TEM e LA attive nell'anno 2022.

Tabella A.2.1 – Elenco delle Reti Tematiche SNPA (RR TEM) e relative Linee di Attività (LA) Anno 2022

Codice RR TEM	Denominazione RR TEM	Codice RR TEM-LA	Denominazione Linee di attività (LA) delle RR TEM
RR TEM 01	Emergenze ambientali		
RR TEM 02	Danno Ambientale	<i>RR TEM 02-1</i>	<i>Approfondimenti tecnico scientifici sul danno ambientale</i>
		<i>RR TEM 02-2</i>	<i>Istruttorie sul danno ambientale</i>
RR TEM 03	Qualità dell'aria	<i>RR TEM 03-1</i>	<i>Gestione e valutazione della qualità dell'Aria</i>
		<i>RR TEM 03-2</i>	<i>QA/QC Strumentazione e metodi di misura della qualità dell'aria</i>
		<i>RR TEM 03-3</i>	<i>Modellistica atmosferica</i>
RR TEM 04	POLLnet		
RR TEM 05	Odori		
RR TEM 06	Emissioni in atmosfera	<i>RR TEM 06-1</i>	<i>Interconfronti sulle misure di emissioni in atmosfera</i>
		<i>RR TEM 06-2</i>	<i>Sistemi di monitoraggio in continuo delle emissioni (SME)</i>
RR TEM 07	Autorizzazioni ambientali AIA, AUA, RIR (attività istruttorie e controlli)	<i>RR TEM 07-1</i>	<i>Controlli AIA AUA RIR</i>
		<i>RR TEM 07-2</i>	<i>Attività istruttorie</i>
		<i>RR TEM 07-3</i>	<i>Sviluppo di Best Available Techniques (BAT) in ambito di cicli industriali</i>
RR TEM 08	Valutazioni ambientali, verifiche e monitoraggio e controllo grandi opere	<i>RR TEM 08-1</i>	<i>VIA</i>
		<i>RR TEM 08-2</i>	<i>VAS</i>
		<i>RR TEM 08-3</i>	<i>Accompagnamento ambientale delle grandi opere infrastrutturali – monitoraggi – verifiche - controlli</i>
RR TEM 09	Acque superficiali e sotterranee	<i>RR TEM 09-1</i>	<i>Applicazione Direttiva Acque</i>
		<i>RR TEM 09-2</i>	<i>Applicazione Direttiva Nitrati</i>
		<i>RR TEM 09-3</i>	<i>Acque reflue</i>
		<i>RR TEM 09-4</i>	<i>Acque potabili</i>
RR TEM 10	Acque marine, marino costiere e di transizione	<i>RR TEM 10-1</i>	<i>Strategia marina</i>
		<i>RR TEM 10-2</i>	<i>Tutela del mare e delle coste</i>
		<i>RR TEM 10-3</i>	<i>Acque di transizione</i>
		<i>RR TEM 10-4</i>	<i>Balneazione</i>
RR TEM 11	Gestione dei sedimenti	<i>RR TEM 11-1</i>	<i>DM173/16 – movimentazione e gestione dei sedimenti marino costieri</i>
		<i>RR TEM 11-2</i>	<i>Sedimenti acque interne</i>
RR TEM 12	Siti contaminati	<i>RR TEM 12-1</i>	<i>Data Base siti contaminati</i>
		<i>RR TEM 12-2</i>	<i>Istruttoria tecnica nei SIN</i>
		<i>RR TEM 12-3</i>	<i>Analisi di rischio, monitoraggio e tecnologie di caratterizzazione e bonifica dei siti contaminati</i>
RR TEM 13	Geologia	<i>RR TEM 13-1</i>	<i>Monitoraggio idrogeochimico</i>
		<i>RR TEM 13-2</i>	<i>Monitoraggio delle frane</i>
		<i>RR TEM 13-3</i>	<i>Rapporti con la Rete Italiana dei Servizi Geologici (RISG)</i>
		<i>RR TEM 13-4</i>	<i>Cartografia e monitoraggio idrogeologico</i>
RR TEM 14	Rifiuti		
RR TEM 15	Strumenti di sostenibilità		
RR TEM 16	Laboratori SNPA	<i>RR TEM16-1</i>	<i>Gestione data base prove di laboratorio SNPA</i>
		<i>RR TEM16-2</i>	<i>Sviluppo e armonizzazione di metodiche analitiche</i>
		<i>RR TEM16-3</i>	<i>Confronti interlaboratorio e materiali di riferimento</i>
		<i>RR TEM16-4</i>	<i>Qualità e accreditamento dei laboratori</i>
RR TEM 17	Reporting e indicatori		
RR TEM 18	Qualità dell'ambiente urbano		
RR TEM19	Monitoraggio del territorio e del consumo di suolo		
RR TEM 20	Fitosanitari e pesticidi		
RR TEM 21	Contaminanti emergenti		
RR TEM 22	Campi elettromagnetici		

Codice RR TEM	Denominazione RR TEM	Codice RR TEM-LA	Denominazione Linee di attività (LA) delle RR TEM
RR TEM 23	Rumore		
RR TEM 24	Radioattività		
RR TEM 25	Biodiversità	<i>RR TEM 25-1</i>	<i>Tutela di specie ed habitat</i>
		<i>RR TEM 25-2</i>	<i>Specie aliene invasive</i>
		<i>RR TEM 25-3</i>	<i>Aree protette</i>
		<i>RR TEM 25-4</i>	<i>Carta della natura</i>
		<i>RR TEM 25-5</i>	<i>Infrastrutture verdi e soluzioni nature-based</i>
RR TEM 26	Agricoltura e acquacoltura sostenibili	<i>RR TEM 26-1</i>	<i>Agricoltura sostenibile</i>
		<i>RR TEM 26-2</i>	<i>Acquacoltura sostenibile</i>
RR TEM 27	Impatti, vulnerabilità e adattamento ai cambiamenti climatici		
RR TEM 28	Meteorologia, climatologia e idrologia operativa	<i>RR TEM 28-1</i>	<i>Climatologia operativa</i>
		<i>RR TEM 28-2</i>	<i>Meteorologia applicata (applicazioni operative del monitoraggio e della previsione meteorologica e meteo-marina)</i>
		<i>RR TEM 28-3</i>	<i>Monitoraggio stato fisico del mare</i>
		<i>RR TEM 28-4</i>	<i>Idrologia</i>
RR TEM 29	Ecoreati		
RR TEM 30	Catasto rifiuti		

Fonte dei dati ISPRA

A.3 Partecipazione ISPRA nelle Reti tematiche SNPA

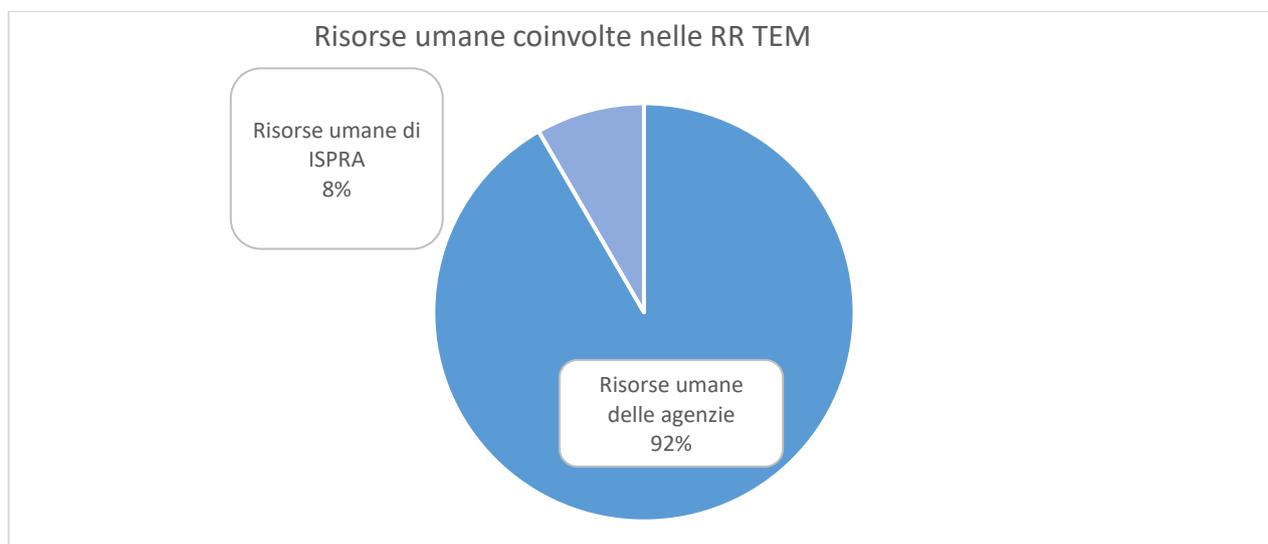
Nelle tabelle seguenti si riportano i dati relativi alla partecipazione di ISPRA alle attività delle RR TEM relativi all'anno 2022. In particolare, nella tabella A.3.1 e relativa figura sono riportati i numeri delle risorse umane coinvolte specificando quelle di ISPRA e delle Agenzie.

Tabella A.3.1 – Risorse umane ISPRA coinvolte nelle attività delle RR TEM – numeri [risorse umane]

N° risorse umane delle Agenzie coinvolte	N° risorse umane ISPRA coinvolte	Totale risorse umane del SNPA coinvolte
715	65	780

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.1 - Risorse umane ISPRA coinvolte nelle attività delle RR TEM – percentuali [risorse umane]



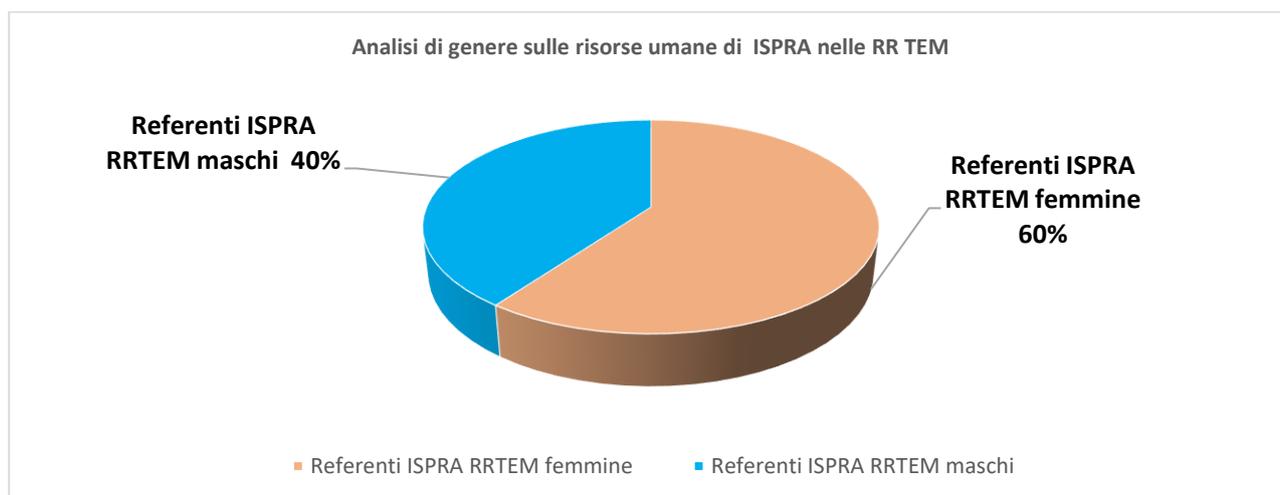
Nella tabella A.3.2 e relativa figura viene rappresentata la distribuzione di genere nelle Reti Tematiche (RR TEM) con riferimento alle partecipazioni ISPRA, si ricorda che le Reti Tematiche sono in totale 30 per cui la rappresentanza di ISPRA su tutte le reti è del 100%.

Tabella A.3.2 - Referenti ISPRA nelle RRTEM divisi per genere – numeri [risorse umane]

Referenti di Genere Femminile nelle RR TEM [risorse umane]	Referenti genere Maschile nelle RR TEM [risorse umane]	Referenti ISPRA [risorse umane]
18	12	30

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.2 - Referenti ISPRA nelle RRTEM divisi per genere – percentuali [risorse umane]



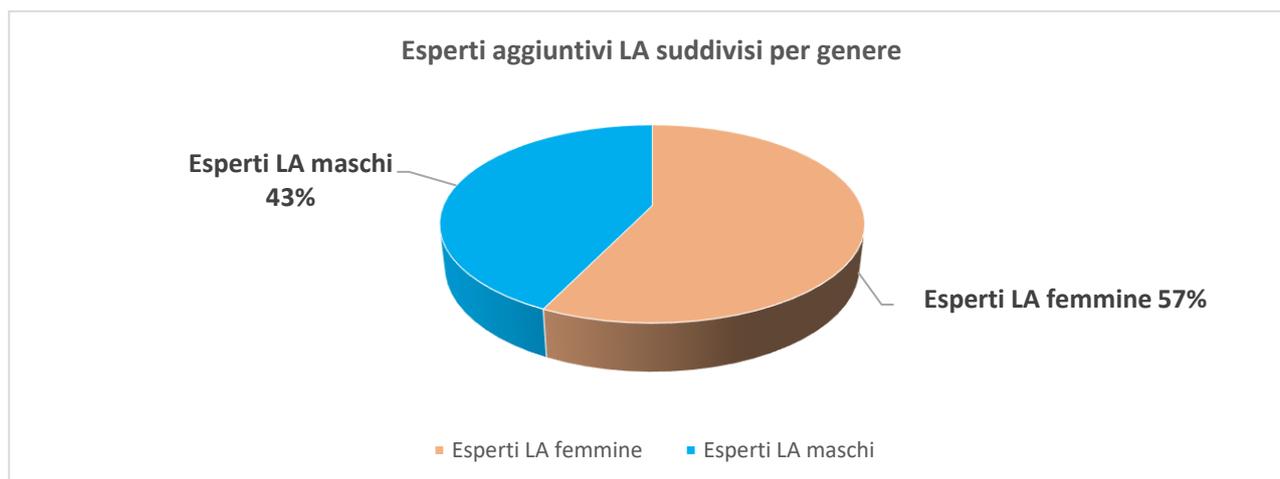
Nella tabella A.3.3 e relativa figura viene rappresentata la distribuzione di genere nelle Linee di Attività (LA) con riferimento alle partecipazioni ISPRA.

Tabella A.3.3 - Esperti ISPRA nelle Linee di Attività (LA) divisi per genere- numeri [risorse umane]

Esperti aggiuntivi di genere Femminile nelle Linee di Attività (LA) [risorse umane]	Esperti aggiuntivi di genere maschile nelle Linee di Attività (LA) [risorse umane]	Esperti aggiuntivi ISPRA [risorse umane]
20	15	35

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.3 - Esperti ISPRA nelle Linee di Attività (LA) divisi per genere – percentuali [risorse umane]



Le tabelle e le figure seguenti mostrano il numero degli affidamenti dei ruoli di coordinamento delle Reti Tematiche e delle Linee di Attività, dalle stesse si evince, come anticipato, che la gran parte dei

coordinamenti delle Reti tematiche e delle Linee di Attività è affidata ad ISPRA, in coerenza con le funzioni di coordinamento del Sistema attribuite all'Istituto dalla legge 132/2016.

È riportata anche l'analisi di genere dei coordinamenti, con riferimento ad ISPRA.

Tabella A.3.4 - Coordinamenti totali (RRTEM+ LA) affidati a ISPRA e alle Agenzie – Numeri

Coordinamenti (RRTEM + LA) affidati alle Agenzie	Coordinamenti (RRTEM+LA) affidati a ISPRA	Totale
9	66	75

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.4 - Coordinamenti totali (RRTEM+ LA) affidati a ISPRA e alle Agenzie – Percentuali

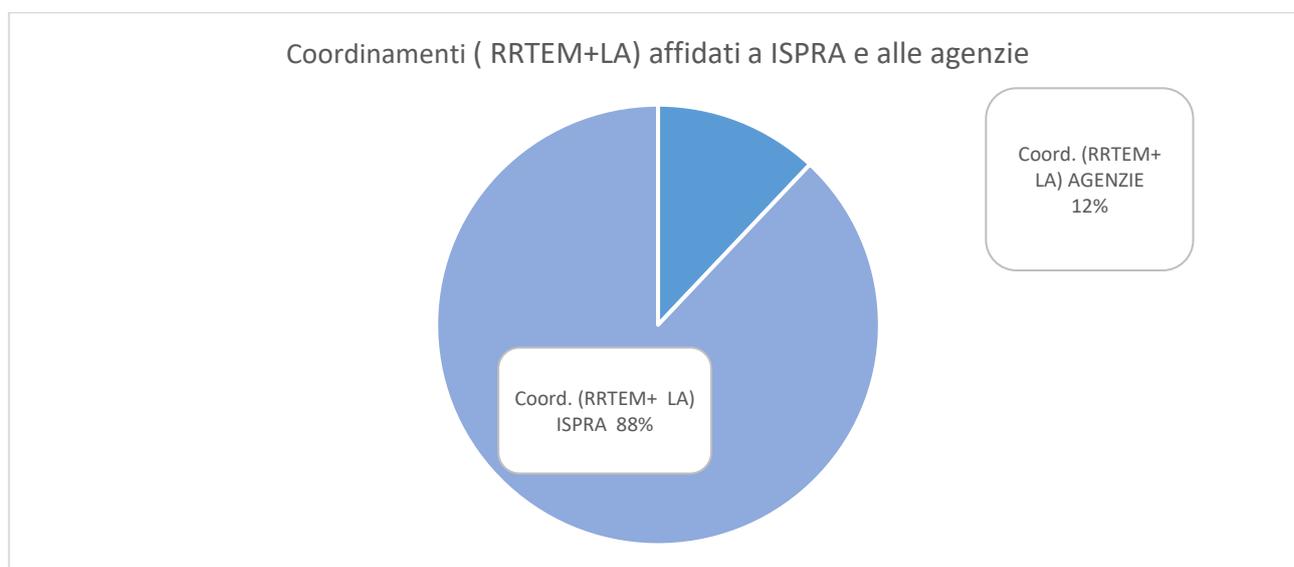


Tabella A.3.5 - Coordinamenti delle RR TEM affidati a ISPRA e alle Agenzie – Numeri

Coordinamenti RR TEM affidati alle Agenzie	Coordinamenti RR TEM affidati a Ispra	RRTEM Totale
4	26	30

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.5 - Coordinamenti delle RRTEM affidati a ISPRA – Percentuali

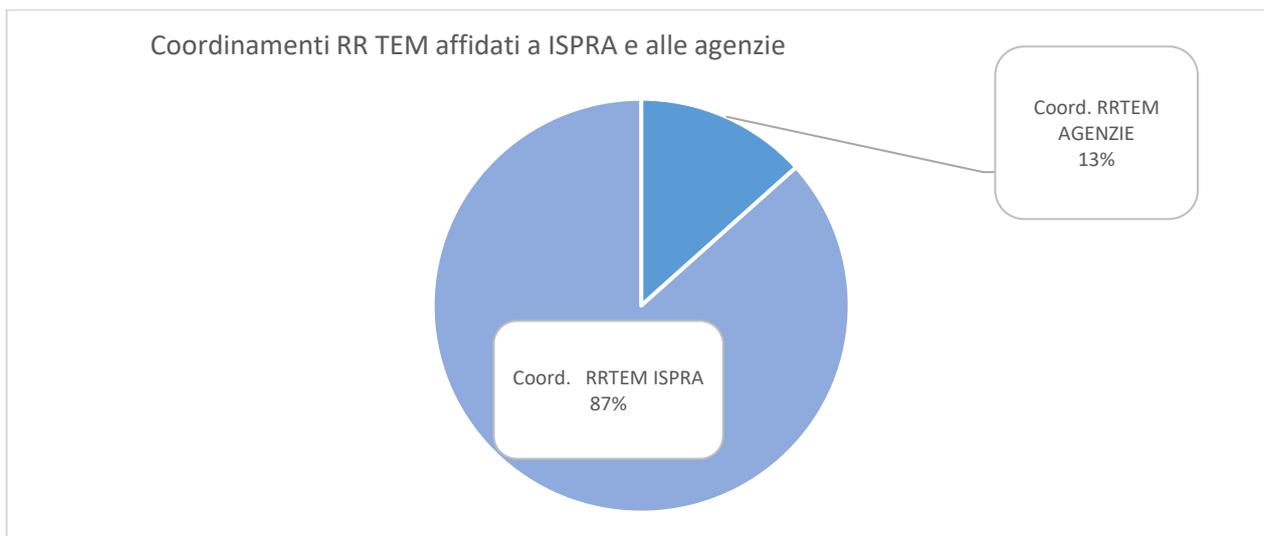


Tabella A.3.6 – Coordinamenti delle RRTEM assegnati a Ispra per genere – Numeri

Coordinamenti RR TEM ISPRA di genere Femminile	Coordinamenti RR TEM ISPRA di genere Maschile	Totale
16	10	26

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.6 - Coordinamenti delle RRTEM assegnati a Ispra per genere – Percentuali

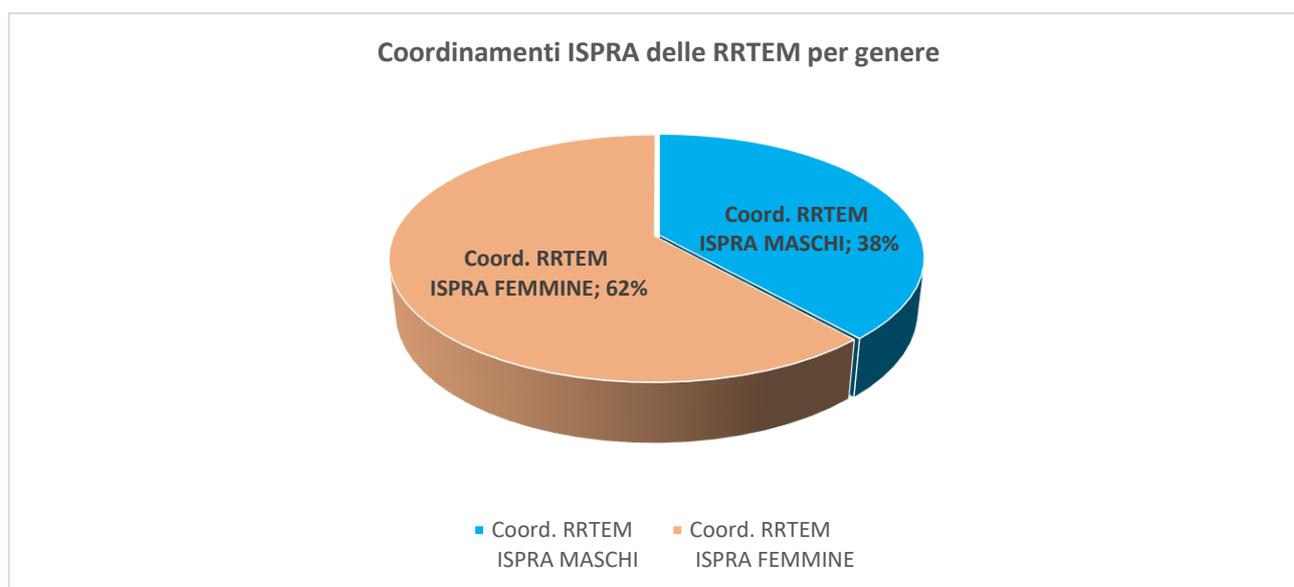


Tabella A.3.7 – Coordinamenti delle Linee di Attività (LA) affidati a ISPRA- Numeri

Coordinamenti Linee di Attività (LA) affidati alle Agenzie	Coordinamenti Linee di Attività (LA) affidati a ISPRA	LA Totale
5	40	45

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.7 - Coordinamenti delle Linee di Attività (LA) affidati a ISPRA- Percentuali

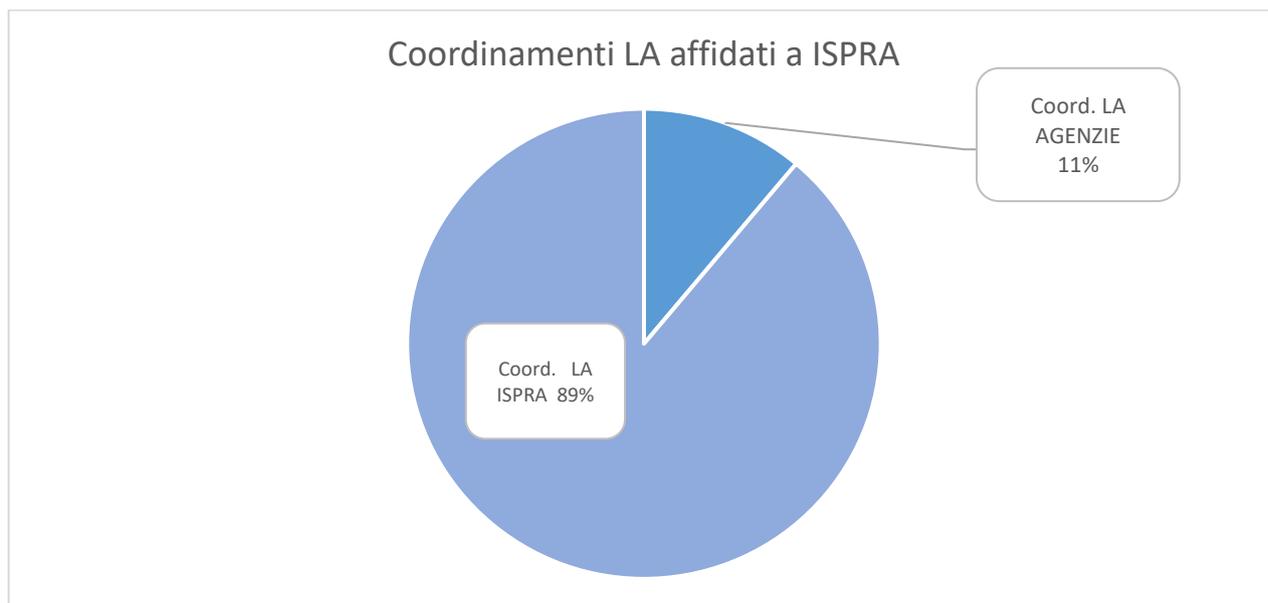
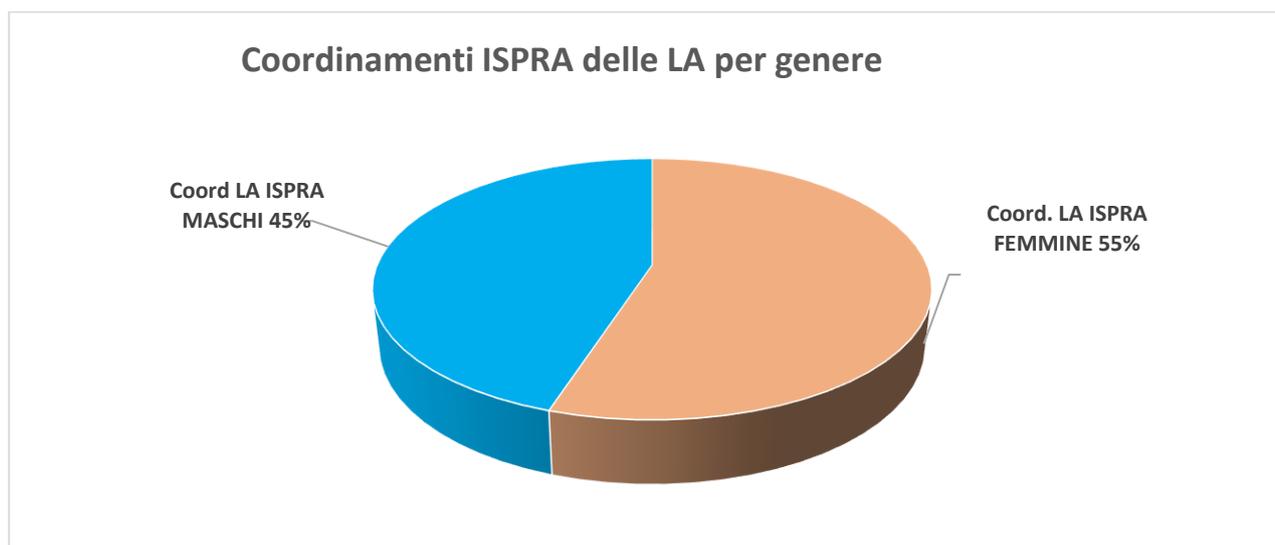


Tabella A.3.8 – Coordinamenti delle Linee di Attività (LA) affidati a ISPRA distinti per genere – numeri

Coordinamenti LA ISPRA di genere Femminile	Coordinamenti LA ISPRA di genere Maschile	Totale
22	18	40

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.8 - Coordinamenti delle Linee di Attività (LA) affidati a ISPRA distinti per genere – percentuali



Dalle tabelle A.3.9 e A.3.10 con le relative figure, si evince che le attività delle Reti tematiche SNPA coinvolgono in modo significativo quasi tutte le strutture dell'Istituto, che forniscono un apporto diretto nelle attività tecniche del Sistema, attraverso i referenti nominati nelle Reti e nelle relative Linee di Attività. Anche per questi dati è riportata l'analisi di genere.

Tabella A.3.9 – Risorse umane ISPRA coinvolte nelle attività delle RR TEM (referenti Reti + esperti LA) suddiviso per struttura – numeri e percentuale [risorse umane]

Struttura ISPRA	Risorse umane coinvolte nelle attività delle RRTEM+LA (n.)	Risorse umane coinvolte nelle attività delle RRTEM+LA (%)
Direzione Generale (DG)	6	9,23%
Dipartimento per le valutazioni, i controlli e la sostenibilità ambientale (VAL)	18	27,69%
Dipartimento per il Servizio Geologico d'Italia (GEO)	8	12,31%
Dipartimento per il monitoraggio e la tutela ambiente e la conservazione della biodiversità (BIO)	13	20,00%
Centro Nazionale per le crisi, le emergenze ambientali e il danno (CN-CRE)	4	6,15%
Centro Nazionale per la rete nazionale dei laboratori (CN-LAB)	8	12,31%
Centro Nazionale dei rifiuti e dell'economia circolare (CN-RIF)	3	4,62%
Centro Nazionale per la caratterizzazione ambientale, la protezione fascia costiera e l'oceanografia operativa (CN-COS)	5	7,69%
TOTALE	65	100%

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.9 - Risorse umane delle strutture ISPRA nelle attività delle RR TEM (referenti Reti + esperti LA) – percentuale per struttura

Partecipazioni delle strutture ISPRA NELLE RR TEM

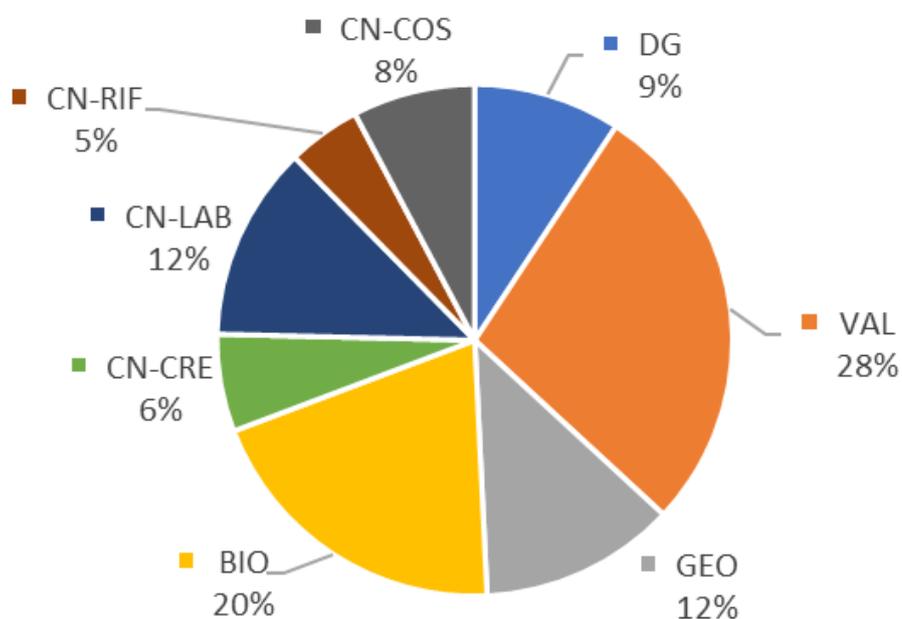
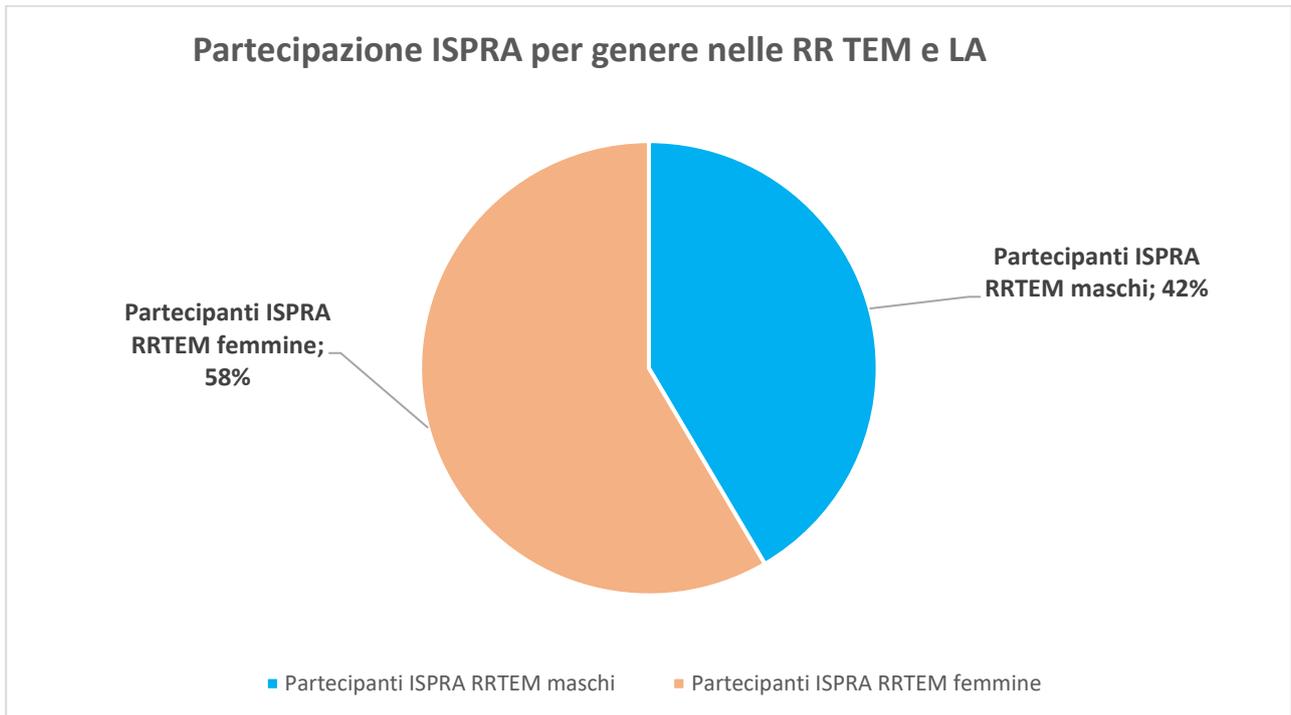


Tabella A.3.10 – Risorse umane ISPRA coinvolte nelle attività delle RR TEM (Referenti ed esperti) suddiviso per struttura e genere

Struttura ISPRA	Risorse umane coinvolte nelle attività delle RRTEM+LA genere femminile(n.)	Risorse umane coinvolte nelle attività delle RRTEM+LA genere maschile(n.)	Totale [risorse umane]
Direzione Generale (DG)	6	0	6
Dipartimento per le valutazioni, i controlli e la sostenibilità ambientale (VAL)	8	10	18
Dipartimento per il Servizio Geologico d'Italia (GEO)	3	5	8
Dipartimento per il monitoraggio e la tutela ambiente e la conservazione della biodiversità (BIO)	11	2	13
Centro Nazionale per le crisi, le emergenze ambientali e il danno (CN-CRE)	1	3	4
Centro Nazionale per la rete nazionale dei laboratori (CN-LAB)	4	4	8
Centro Nazionale dei rifiuti e dell'economia circolare (CN-RIF)	2	1	3
Centro Nazionale per la caratterizzazione ambientale, la protezione fascia costiera e l'oceanoografia operativa (CN-COS)	3	2	5
TOTALE	38	27	65

Fonte dei dati ISPRA

Figura A.3.10 - Risorse umane ISPRA coinvolte nelle attività delle RR TEM e delle Linee di Attività suddiviso per struttura e genere



In conclusione, dall'analisi delle risorse di ISPRA, sulla maggior parte delle attività tecniche che coinvolgono il Sistema, c'è un buon equilibrio di genere con una lieve maggioranza di partecipazione del genere femminile

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*

