



INVALSI Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione

Ente di Diritto Pubblico Decreto Legislativo 286/2004

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITÀ LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI
CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)
INVALSI**

2024



PREMESSA	3
Riferimenti normativi	3
Finalità	4
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	5
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE.....	6
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	12
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ.....	14
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	18
SEZIONE 5. PERFORMANCE	20
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	21
OPERATIVITÀ.....	21
ATTIVITÀ	22
CONCLUSIONI.....	23



PREMESSA

Riferimenti normativi

Accanto alla specifica normativa di riferimento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) e al compito ad essi ascrivito di redigere una relazione annuale sulla condizione del personale¹, trova attuazione l'art. 7 del Regolamento del CUG istituito presso l'Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema di Istruzione e Formazione (INVALSI) con Determinazione n. 223 del Direttore Generale del 30 novembre 2015 e successive integrazioni².

INVALSI è un Ente di ricerca di diritto pubblico ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 e del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Originariamente vigilato dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, a seguito dell'introduzione del decreto-legge 9 gennaio 2020, n. 1 (convertito con legge 5 marzo 2020, n. 12) che ha istituito due dicasteri separati, è ora sottoposto alla vigilanza di entrambi i ministeri. Nello specifico, l'Istituto è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Istruzione e del Merito, attraverso la Direzione Generale per gli ordinamenti scolastici, la valutazione e internazionalizzazione del sistema nazionale di istruzione, ai sensi del DPCM n. 166 del 30.09.2020 e del D.M. n. 6 del 05.01.2021, in raccordo con le competenti direzioni generali del Ministero dell'Università e della Ricerca.

Il decreto-legge del 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza – PNRR - e per l'efficienza della giustizia) all'articolo 6 prevede che le Pubbliche Amministrazioni – tra cui gli enti pubblici di ricerca - redigano annualmente un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”³.

Giova, infine, ricordare che in INVALSI è stata avviata una nuova fase istituzionale e amministrativa, a partire dal 2021, con il rinnovo degli organi di governo, in particolare, con la nomina del Presidente, avvenuta da parte del Ministro dell'Istruzione e del Merito il 6 agosto 2021; con il nuovo Consiglio di Amministrazione, insediatosi il 29 settembre 2021 e con la nomina del nuovo Direttore Generale avvenuta il 1° marzo 2022.

¹ La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”, così come aggiornata e integrata dalla Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, affida la redazione di una Relazione annuale sulla condizione del personale al *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

² https://www.invalsi.it/cug/docs/Regolamento_CUG_INVALSI.pdf

³ https://www.invalsi.it/amm_trasp/documenti/piao/2025_PIAO_INVALSI_2025-2027.pdf



Finalità

La presente Relazione è stata redatta dal CUG INVALSI in un'ottica di transizione tra la versione cartacea e la versione compilabile online che il Comitato intende adottare dal prossimo anno, come previsto dal portale CUG presente sul sito della Presidenza del Consiglio – Funzione Pubblica⁴.

A tale riguardo si precisa che il format delle tabelle riportate è conforme alla modalità di redazione online.

⁴<https://portalecug.gov.it/relazione-cug>

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

AMMINISTRAZIONE

ACRONIMO	INVALSI
REGIONE	LAZIO
PROVINCIA	RM
COMUNE	ROMA
CAP	00153
INDIRIZZO	VIA IPPOLITO NIEVO, 35
CODICE AMMINISTRAZIONE	INVS
TIPOLOGIA AMMINISTRAZIONE	PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
CATEGORIA	ENTI E ISTITUZIONI DI RICERCA PUBBLICI
NUMERO DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE	TRA 101 E 500



SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La seguente sezione presenta i dati relativi al personale INVALSI in servizio nell'anno 2024.

Al 31 dicembre 2024 risultano in servizio 141 unità, di cui 94 donne e 47 uomini.

Complessivamente nel 2024 sono in servizio 128 lavoratori e lavoratrici con un'età compresa tra 31 e 60 anni, ma con una differente distribuzione per genere: prevalenza delle donne in tutte le fasce d'età; solo nella fascia 31-40 il numero di uomini è simile a quello delle donne (vd. Tabella seguente).

Dall'analisi delle tabelle che completano la presente sezione non emergono situazioni sfavorevoli rispetto alla parità di genere, anzi sembrerebbe esserci un ambiente favorevole all'accesso e alla persistenza delle donne all'interno dell'Istituto.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

CLASSI DI ETÀ'	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
INQUADRAMENTO										
PRESIDENTE				1						
DIR GEN 2 LIV										1
DIRIG TECN 1 LIV					1				1	
CAMM 7 LIV		1	1	1		2	1	4	2	1
CTER 6 LIV	1	8	9	3		1	10	17	5	1
PRIMO RIC 2 LIV							1	1	6	1
PRIMO TEC 2 LIV		1		2					1	
RIC 3 LIV			2	2			3	6	9	1
FUNZ 5 LIV		1								
TECNOLOGO 3 LIV			1	1				1	1	
CTER 4 LIV			1							
CTER 5 LIV			2	1	1			4	3	
CAMM 5 LIV			1							1
CAMM 6 LIV				2				1	2	
OT 8 LIV				2	1			2	2	
FUNZ 4 LIV									2	
Totale personale	1	11	17	15	3	3	15	36	34	6
Totale per genere	47					94				
Totale % per genere	33,3%					66,7%				

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
CLASSI DI ETA'	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	1	11	16	15	3	46	97,9%	3	15	35	34	6	93	98,9%
Part Time > 50%			1			1	2,1%			1			1	1,1%
Part Time < 50%						0	0						0	0
Totale per genere						47	100%						94	100%

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

TIPO POSIZIONE DI RESPONSABILITA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
Responsabile Settore Ricerca	0	1	1
Responsabile Servizi Informatici	1	0	1
Responsabile Area 1	0	1	1
Responsabile Area 2	0	1	1
Responsabile Area 3	0	1	1
Responsabile Area 4	0	1	1
Responsabile Area 5	0	1	1
Responsabile SISTAN	0	1	1
Responsabile Biblioteca	0	1	1
Responsabile Comunicazione	0	1	1
Responsabile Servizio protocollo	0	1	1
Resp. Settore trattamento economico e previdenziale	1	0	1
Vice-Responsabile Settore trattamento economico e previdenziale	1	0	1
Responsabile Economo cassiere	1	0	1
Responsabile Servizio Ragioneria	0	1	1
Vice-Responsabile Servizio Ragioneria	1	0	1
Responsabile Settore Trattamento Giuridico	0	1	1
Responsabile Servizio programmazione, gestione e rendicontazione fondi UE.	0	1	1
Resp. Coordinamento implementazione prove CBT	0	1	1
Responsabile Coordinamento Assistenza scuole	0	1	1
Responsabile Magazzino / Consegnatario	0	1	1
Resp. Servizio contratti	0	1	1
Responsabile Settore web	1	0	1
Responsabile Segreteria del Presidente e del D.G.	0	1	1
Responsabile Procedimento reclutamento	0	0	0
Responsabile Servizi generali	1	0	1
Resp. Gestione basi dati Valutazione delle scuole	0	0	0
Responsabile Servizio Affari Legali	1	0	1
Totale personale	8	18	26
% sul personale complessivo	30,8%	69,2%	100%

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI						DONNE					
CLASSI DI ETA'	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	Tot
PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO												
Inferiore a 3 anni	1	5	8	7	2	23	3	8	13	16	1	41
Tra 3 e 5 anni		2	2	2	1	7		1	3	5	1	10
Tra 5 e 10 anni		3	3	1		7		5	20	6	1	32
Superiore a 10 anni			3	4		7			1	7	2	10
Totale per genere	1	10	16	14	3	44	3	14	37	34	5	93
Totale %	2,3%	22,7%	36,4%	31,8%	6,8%	100%	3,2%	15,1%	39,8%	36,6%	5,4%	100%

PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			1		1	

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0		0		0	
Diploma di scuola superiore	14	29,8%	15	16,1%	29	20,7%
Laurea	5	10,6%	5	5,4%	10	7,1%
Laurea magistrale	19	40,4%	27	29,0%	46	32,9%
Master di I livello	2	4,3%	1	1,1%	3	2,1%
Master di II livello	3	6,4%	15	16,1%	18	12,9%
Dottorato di ricerca	4	8,5%	30	32,3%	34	24,3%
Totale personale	47	100,0%	93	100,0%	140	100,0%

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Al fine di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro, risulta determinante la possibilità di fruire di strumenti di articolazione flessibile dell'orario e delle giornate di lavoro, ciò soprattutto in caso di particolari esigenze familiari (assistenza di figli, di congiunti e/o genitori anziani, etc.). A tal proposito vengono di seguito presentati i dati dell'anno 2024 relativamente alla fruizione del part-time, del telelavoro, dello smart working, della flessibilità oraria e dei congedi parentali e permessi.

Dall'analisi delle tabelle che seguono, il telelavoro e il part-time sono due istituti di cui i lavoratori e le lavoratrici INVALSI fruiscono in misura molto limitata; ciò probabilmente è dovuto anche alla possibilità di utilizzare l'istituto dello smart working a cui ha aderito la quasi totalità del personale.

Tutti i lavoratori/le lavoratrici usufruiscono della flessibilità oraria in entrata ed in uscita come definito dal CCNL e dalle circolari di Istituto.

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	UOMINI						DONNE					
CLASSI DI ETA'	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot
Tipo Misura conciliazione												
Personale che fruisce di part time a richiesta			1									1
Personale che fruisce di telelavoro									3	1		4
Personale che fruisce del lavoro agile	1	11	17	15	3	47	3	15	33	33	6	90
Personale che fruisce di orari flessibili												
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)												
Totale per genere	1	11	17	15	3	47	3	15	36	34	6	94

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	86	66,2%	235	43,0%	321	47,4%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	0	0,0%	131	23,9%	131	19,4%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	35	26,9%	164	30,0%	199	29,4%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	9	6,9%	17	3,1%	26	3,8%
Totale	130	100%	547	100%	677	100%



SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Anche nell'anno 2024 il CUG ha monitorato sull'aderenza del PIAO redatto dall'Amministrazione con specifico riferimento ai contenuti relativi alle azioni positive a garanzia delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere, così come regolamentato dal Decreto legislativo 11 aprile 2006 e ss.mm.

A tale proposito, di particolare rilevanza risulta l'adozione del Gender Equality Plan⁵. Nel 2023, infatti, INVALSI con delibera di ratifica del Consiglio di amministrazione del 25/09/2023 ha adottato il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP, Gender Equality Plan) con l'intento di fare propri gli obiettivi della strategia sulla parità di genere sostenuta dal programma europeo di finanziamento della ricerca Horizon 2020. Il GEP è uno strumento fondamentale per generare cambiamenti strutturali e conseguire il superamento dei divari tra uomini e donne in linea con la dichiarazione della Direzione Research and Innovation della Commissione Europea.

Nell'ambito della formazione e aggiornamento del personale, di cui alla lettera c) dell'art. 57 comma 1 del D.lgs. n. 165 del 2001, l'Istituto ha promosso presso i lavoratori e le lavoratrici – accanto ai corsi prescritti normativamente – anche corsi di interesse professionale collegati al progetto formativo “Valore P.A.” coordinato dall'INPS e tenuto da diverse università. Inoltre, stante la personalità giuridica di Ente Pubblico di Ricerca di INVALSI, il personale incardinato nelle varie aree di Ricerca ha partecipato a svariati corsi e attività di formazione e divulgazione tecnico-scientifica, non puntualmente censiti nell'anno considerato.

In particolare, il CUG ha concordato con l'Amministrazione l'erogazione di un Corso di formazione obbligatoria per tutto il personale INVALSI sulle tematiche e sulle funzioni del Comitato, svoltosi il 14 maggio e il 13 giugno 2024. A seguito di tale corso, nell'anno 2025 è prevista la somministrazione di un questionario di gradimento, predisposto dal CUG rivolto a tutto il personale per rilevare il grado di soddisfazione e di adeguatezza relativamente alla didattica e ai contenuti.

Dall'analisi delle tabelle che seguono non emergono situazioni sfavorevoli per le donne, anzi si evidenziano contenute differenze retributive a favore delle lavoratrici. Tale differenziale a favore della componente femminile probabilmente è dato da una maggiore anzianità di servizio o da indennità di funzione più elevata.

⁵https://www.invalsi.it/amm_trasp/documenti/attigenerali/2023.09.19_GenderEqualityPlan_INVALSI.pdf

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' (numero di ore)

	UOMINI						DONNE					
CLASSI DI ETA'	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Tot
Tipo Formazione												
Obbligatoria (sicurezza)	1	11	17	15	3	47	3	15	36	34	6	94
Aggiornamento professionale	2	6	4	9		21	3	7	23	11	2	46
Competenze manageriali/Relazionali												
Tematiche CUG	1	11	17	15	3	47	3	15	36	34	6	94
Violenza di genere												
Altro (specificare) INGLESE	1	11	17	15	3	47	3	13	35	33	6	90
Totale ore	5	39	55	54	9	162	12	50	130	112	20	324
Totale ore %	3,1%	24,1%	34,0%	33,3%	5,6%	100%	3,7%	15,4%	40,1%	34,6%	6,2%	100%

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

	Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
1	Determina 79 del 26/03/2024 (n. 2 assegni di ricerca DM 737/2021)	0	0%	3	100%	3	---	D
2	Determina 78 del 25/03/2024 (n.2 assegni di ricerca DM 737/2021)	0	0%	3	100%	3	---	D
3	Determina 50 del 29/02/2024 (n.1 assegno di ricerca PRIN LuCET)	0	0%	3	100%	3	---	D
4	Determina 46 del 27/02/2024 (n.1 assegno di ricerca PRIN Evaluation)	0	0%	3	100%	3	---	D
5	Determina 22 del 01/02/2024 (Esperti: n. 3 esperti (SEL 1/2024) BRIC-INAIL)	2	67%	1	33%	3	---	U
6	Determina 63 del 15/03/2024 (Personale: n.2 RIC+1 TECN t.d. CBT.GR05)	0	0%	3	100%	3	---	D
7	Determina 225 del 27/09/2024 (Personale: progressioni ex art.53)	1	33%	2	67%	3	---	D
8	Determina 266 del 13/11/2024 (Personale: progressioni ex art.54)	0	0%	5	100%	5	---	D
9	Determina 231 del 09/10/2024 (Esperti: n. 1 esperto (SEL 2/2024) Prove nazionali)	1	33%	2	67%	3	---	D
10	Determina 280 del 02/12/2024 (n.1 assegno di ricerca CBT.GR05)	0	0%	3	100%	3	---	D
Totale personale		4		28		32		
% sul personale complessivo			13%		88%		100%	

In merito alla composizione delle commissioni esaminatrici l'INVALSI, ha individuato i componenti sulla base della predominante componente femminile il personale dell'Istituto e nel rispetto di quanto sancito dal Decreto legislativo 11 aprile 2006 e ss.mm.

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Diff. Donne - Uomini	Diff. Donne - Uomini %
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	38.968,85 €	38.902,15 €	-66,70 €	0%
COLLABORATORE TECNICO E.R.	39.498,98 €	39.312,18 €	-186,80 €	-0,1%
DIRIGENTE DI RICERCA	99.147,77 €	-	n.a.	n.a.
DIRIGENTE TECNOLOGO	78.832,64 €	116.570,86 €	37.738,22 €	21,0%
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	42.766,47 €	55.905,07 €	13.138,60 €	7,3%
IV LIV. PROF. SUPER IV	-	-	n.a.	n.a.
PRIMO RICERCATORE	-	66.682,85 €	n.a.	n.a.
PRIMO TECNOLOGO	64.266,90 €	66.836,76 €	2.569,86 €	1,4%
RICERCA-DIRIGENTE DI I FASCIA	-	153.491,76 €	n.a.	n.a.
RICERCA-DIRIGENTE DI II FASCIA	-	-	n.a.	n.a.
RICERCATORE	39.730,30 €	43.409,33 €	3.679,03 €	2,1%
TECNOLOGO	40.553,12 €	42.301,79 €	1.748,67 €	1,0%
ALTRO*				
Totale personale	443.765,03 €	623.412,75 €	179.647,72 €	-

NOTA: Nel Totale del personale sono esclusi: aspettative, part-time, pensionati, comandati numero 3 persone di cui 1 UOMO e 2 DONNE e dimessi nel corso del 2024. UOMINI SONO 36 E LE DONNE 76 TOTALE 112 Conteggiato il personale presente per 12 mesi nel 2024 - Per il livello è stato preso in considerazione quello in possesso al 31-12-2024 e nel calcolo sono stati esclusi i rimborsi da 730 i conguagli fiscali in quanto relativi all'A.P. e le sentenze.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Quanto sin qui descritto rende facile comprendere come, considerando anche le peculiarità di EPR inserito in un contesto scientifico nazionale e internazionale con gli scopi istituzionali, scientifici e di funzione pubblica previsti dalla Statuto e normati dalla legge, l'INVALSI assuma, necessariamente, le caratteristiche strutturali e funzionali tipiche delle "realità organizzative complesse", con ruoli e funzioni definiti (vd. organigramma⁶) e sinergicamente orientati agli obiettivi condivisi.

In tale scenario, la complessità della rete di relazioni, interne ed esterne che coinvolgono l'Istituto, fa sì che le dimensioni di soddisfazione e benessere delle risorse umane presenti acquistino particolare rilievo, laddove riconosciute come determinanti nel massimizzare l'orientamento al risultato (performance), unitamente ad altre variabili in tal senso notoriamente influenti, come il senso di appartenenza e lealtà e il buon clima organizzativo.

La definizione di politiche a sostegno del miglior sviluppo auspicabile e sostenibile di queste dimensioni organizzative identifica due livelli di analisi organizzativa come fondanti: il livello strutturale (quanto realizzato e quanto in fieri in tale ambito) e il livello personale (audit e valutazione dei livelli di coinvolgimento e disposizioni dei lavoratori e delle lavoratrici verso la propria realtà lavorativa).

In linea con queste considerazioni e unitamente all'assunzione di alcuni strumenti di welfare aziendale (es.: polizza sanitaria; convenzione "Trenitalia business"; ecc.), l'Istituto ha assunto alcuni documenti e implementato alcune azioni che mirano proprio a guidare e identificare strategie organizzative volte alla miglior cura, crescita e benessere del personale di seguito sintetizzate:

1. Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 luglio 2022 è stato adottato il codice disciplinare e di comportamento dell'Istituto esplicitando gli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che qualificano il comportamento dei lavoratori e delle lavoratrici e che rappresentano una specifica declinazione dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità, ragionevolezza ed indipendenza.
2. Inoltre, come già menzionato, l'Istituto nel 2023 ha adottato il Piano di uguaglianza di genere (GEP), frutto di un percorso condiviso, che si è articolato nelle seguenti tappe:
 - analisi del contesto dell'Istituto, fotografato grazie all'analisi qualitativa e quantitativa dei dati disaggregati per genere - sul personale del settore Amministrativo e della Ricerca Valutativa;
 - acquisizione del sostegno da parte della comunità INVALSI, dei vertici – Direttore Generale, Consiglio Scientifico, Consiglio di Amministrazione;

⁶ <https://www.invalsi.it/invalsi/istituto.php?page=organigramma>

- individuazione delle criticità e degli ostacoli alla parità di genere a tutti i livelli organizzativi dell'Istituto;
- ideazione di obiettivi e azioni dirette a promuovere l'eguaglianza di genere a tutti i livelli dell'organizzazione, da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell'arco temporale;
- previsione di risorse specifiche da destinare all'implementazione delle azioni, sia in termini di risorse umane che in termini di risorse finanziarie;
- previsione di indicatori per il monitoraggio dell'andamento e dell'attuazione del GEP per target.

Tale documento, nel definire puntualmente le azioni e gli obiettivi di Istituto per sostenere e rafforzare una cultura di genere e delle pari opportunità, richiama ad un ruolo cardine e fondamentale del CUG nel portare avanti le attività previste e il costante monitoraggio delle stesse e le effettive ricadute positive sul personale.

3. Come già richiamato, è stato realizzato il corso di formazione obbligatoria sulle tematiche e sulle funzioni del CUG, previsto quale azione positiva nella Relazione del 2023, nell'ambito di azioni di formazione che in generale incrementino il profilo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici.
4. Il Comitato, come prefissato nella Relazione 2023, ha aderito alla rete nazionale dei CUG, così come definita e regolamentata dal Dipartimento della Funzione Pubblica⁷ e nel corso del 2024 ha preso parte attiva agli eventi organizzati dalla Rete, aderendo ad un'indagine sul benessere organizzativo predisposta dalla Rete stessa.

⁷<https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug>



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano della Performance INVALSI, come previsto dal decreto-legge del 9 giugno 2021, n. 80 art. 6, confluisce nel PIAO. Il PIAO di riferimento è quello relativo al triennio 2024-2026.

Il Piano triennale della performance 2024-2026 dell'Istituto riporta gli obiettivi triennali relativi sia agli uffici che fanno capo alla direzione generale e al settore amministrativo e tecnologico sia alle aree della ricerca valutativa. Tra gli obiettivi specifici che riguardano gli uffici della direzione generale e del settore amministrativo e tecnologico sono inseriti: il miglioramento dell'azione amministrativa, la valorizzazione del capitale umano, l'attività di comunicazione istituzionale, l'implementazione delle procedure amministrative e dei servizi all'utenza, l'implementazione e potenziamento delle procedure amministrative e automazione dei processi, l'adeguamento normativo. Gli obiettivi della ricerca valutativa si distinguono in obiettivi istituzionali (definizione di metodologie scientifiche per la realizzazione di attività istituzionali a supporto delle politiche pubbliche, rilevazioni nazionali e internazionali, attuazione del sistema nazionale di valutazione, accessibilità dei dati del Sistema Nazionale di Valutazione, sviluppo di azioni e strumenti per la comunicazione e la diffusione della cultura della valutazione in ambito educativo) e obiettivi di ricerca (costruzione di scale verticali, validità predittiva degli esiti delle prove, studio e sperimentazione di modelli di formazione e supporto all'autovalutazione delle scuole, studi valutativi su programmi e sperimentazioni in ambito didattico e organizzativo).

Vale la pena segnalare che nel PIAO 2025-2027 INVALSI ha inserito la rilevazione di alcuni indicatori sviluppati nell'ambito del Tavolo Tecnico sulla Performance del CODIGER⁸ che riguardano obiettivi relativi al valore pubblico con particolare riferimento al valore istituzionale e alla capacità di creare relazioni istituzionali a livello nazionale ed internazionale, al patrimonio della conoscenza scientifica, al valore sociale della comunicazione e divulgazione scientifica nonché al suo valore economico. La prima rilevazione degli indicatori avverrà durante il 2025 al fine di costruire serie storiche utili a rilevare i trend pluriennali.

Poiché tra gli obiettivi strategici dell'INVALSI per il triennio 2024-2026 nel PIAO risultava poco enfatizzato il benessere organizzativo del personale, il CUG intende attivare un maggiore coinvolgimento e confronto con i soggetti interessati, anche attraverso appositi questionari di cui si dirà oltre. A tal fine, il CUG intende proporre l'attivazione di iniziative mirate, tra cui l'istituzione di una cassetta virtuale per raccogliere segnalazioni, suggerimenti e proposte in modo anonimo e costruttivo (vd. oltre). Questo strumento permetterà di individuare criticità e aree di miglioramento, favorendo un dialogo più aperto e partecipativo all'interno dell'Ente.

⁸ Il CODIGER è la Conferenza Permanente dei Direttori Generali degli Enti Pubblici di Ricerca Italiani. Il set di obiettivi e indicatori previsti nel PIAO 2025-2027 è comune a tutti gli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) ed è stato definito dall'Istat e dal Centro di Ricerca sul Valore Pubblico (CERVAP) dell'Università di Ferrara nell'ambito di un progetto di collaborazione istituzionale. Il set è stato, inoltre, condiviso con i referenti degli EPR al Tavolo Tecnico sulla performance del CODIGER che ne hanno validato la prima sperimentazione



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

OPERATIVITÀ

L’attuale CUG INVALSI è stato istituito con determinazione direttoriale n. 312 del 2023 e successive integrazioni n. 89 del 2024 e n. 56/2025⁹ e risulta costituito da 18 componenti:

	Donne		Uomini	
	Parte pubblica	Parte sindacale	Parte pubblica	Parte sindacale
Presidente	1*	-		-
Componenti effettivi	4	5	1	-
Componenti supplenti	1	1	5	1
Totale	5	6	6	1

*La Presidente è conteggiata tra i componenti effettivi

Pur mostrando l’attuale composizione del CUG una preponderanza di partecipazione femminile (11 componenti donne a fronte di 7 componenti uomini) che rispecchia puntualmente la composizione del personale INVALSI, l’Istituto - dando seguito agli esiti degli Avvisi Pubblici del 17 ottobre 2023 e del 5 dicembre 2024 - ha operato in ottemperanza al Collegato Lavoro (art. 21 L. 183 del 2010) e da quanto previsto dalla Direttiva del 2011 al punto 3.1.2. “criteri di composizione”.

I componenti dell’attuale CUG INVALSI sono:

⁹ <https://www.invalsi.it/cug/index.php>

MEMBRO EFFETTIVO			MEMBRO SUPPLENTE		
NOMINATO DA:	COGNOME	NOME	NOMINATO DA:	COGNOME	NOME
AMMINISTRAZIONE	BARABANTI	PAOLO	AMMINISTRAZIONE	GUERRINI	GIUSEPPINA
AMMINISTRAZIONE	COLLIA	FEDERICA VALERIA	AMMINISTRAZIONE	GAETA	ALESSANDRO
AMMINISTRAZIONE	VONGHER	LAURA	AMMINISTRAZIONE	ROWLETT	DANIELE
AMMINISTRAZIONE	MEDERI	SILVIA	AMMINISTRAZIONE	NAPOLI	MARCELLO
AMMINISTRAZIONE	MARZANO	MARIA TERESA	AMMINISTRAZIONE	DI CHIACCHIO	CARLO
FLC CGIL	CERAVOLO	ROSALBA	FLC-CGIL	CARDONE	MICHELE
FIR CISL	MARINELLI	DANIELA	FIR-CISL	MEMMOLA	FRANCESCA
FED. UIL SCUOLA RUA	LITTERI	ANGELA	FED. UIL SCUOLA RUA		
ANIEF	DI LEO	INES	ANIEF	ANNUNZIATA	FRANCESCO
FED. GILDA UNAMS ANPRI	LE ROSE	GIUSEPPINA	FED. GILDA UNAMS ANPRI		

PRESIDENTE
MARZANO MARIA TERESA

ATTIVITÀ

Il 22 gennaio 2024 il CUG ha reso alla Dirigenza il parere di competenza relativo al PIAO 2024-2026 a seguito di consultazione pubblica del documento.

Funzione propositiva

1. Implementazione della pagina web CUG - oltre che dando seguito alla creazione di una “cassetta virtuale” all’interno della pagina CUG istituzionale, strutturata in modo tale da garantire l’anonimato, per l’accoglimento di eventuali segnalazioni/suggerimenti da parte dei lavoratori e delle lavoratrici – anche prevedendo l’inserimento di periodiche comunicazioni/informazioni per tutto il personale, con uno specifico alert, al fine di ottemperare a quanto previsto dall’Art. 8 comma 5 del Regolamento del CUG dell’Istituto (“Il CUG-INVALSI provvede ad aggiornare periodicamente l’apposita area dedicata alle attività svolte sul sito WEB dell’INVALSI”).
2. In accordo con l’Amministrazione - realizzazione di uno o più Questionari che rilevino il *sentiment* dei lavoratori e delle lavoratrici sia in tema di lavoro agile che di benessere organizzativo, con il successivo relativo monitoraggio e attuazione delle proposte presentate ove migliorative del clima lavorativo e della condizione professionale.



3. In considerazione della recente composizione dell'attuale CUG e di quanto previsto dalla normativa in merito alla redazione da parte del Comitato della Relazione annuale sulla condizione del personale (DPCM del 4 marzo e successive modificazioni, come in premessa), si propone di fissare il rinnovo/la nomina dei successivi Comitati dopo il mese di marzo relativo all'anno di fine mandato del Comitato stesso, al fine di consentire al CUG in scadenza di poter redigere la Relazione annuale di competenza. Tale proposta – se condivisa dall'Amministrazione - costituirà specifico inserimento nel Regolamento del CUG INVALSI, così come la previsione della possibilità di svolgere le riunioni del CUG anche su piattaforma online.
4. Proposta alla Direzione della costituzione di un'eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001, anche ai fini della realizzazione di azioni specificamente correlate alle attività del CUG.
5. Proposta alla Direzione di un corso diretto esclusivamente ai componenti del CUG sulle modalità di impostazione di un'indagine di clima, al fine di conoscerne le caratteristiche e le modalità di verifica.

Il CUG intende raccogliere, al termine di ogni intervento rivolto al personale, un feedback da parte dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti per verificare l'efficacia delle azioni attuate, in relazione agli obiettivi proposti, in modo da rimodularle qualora fosse necessario.

CONCLUSIONI

In un'ottica di costante collaborazione e nel ritenere imprescindibile un rapporto funzionale con la Dirigenza e con gli Organismi/Strutture dell'Istituto, il CUG intende proseguire la propria azione anche sulla base di puntuale interlocuzione e confronto con i vertici dell'Ente.