



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

RELAZIONE ANNUALE - CUG INVALSI 2023



INDICE

PREMESSA.....	2
Riferimento normativo.....	2
Finalità	4
Struttura della Relazione	4
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI	6
1 SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	6
2 SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	18
2.1 Telelavoro e <i>Part-time</i>	18
2.2 <i>Smart working</i>	19
2.2.1 <i>Lo smart working</i> INVALSI nel 2023.....	19
3 SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ.....	23
4 SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	32
5 SEZIONE 5. PERFORMANCE.....	34
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....	35
6 OPERATIVITÀ.....	35
7 ATTIVITÀ	37
7.1 Funzione propositiva	37
7.2 Funzione consultiva	38
8 CONCLUSIONI.....	38



PREMESSA

Riferimento normativo

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* (di seguito CUG), come previsto dal punto 3.3:

Punto 3.3 - Relazioni

Il CUG redige annualmente una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni fornite sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2009;
- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

Fonte: Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”:
<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2011/direttiva-comitati-unici-garanzia>

Tale normativa ha trovato specifica attuazione nell’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 integrazioni¹.

Va, inoltre, ricordato che 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 PPAA redigano annualmente un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per “assicurare la qualità e la trasparenza

¹ https://www.invalsi.it/cug/docs/Regolamento_CUG_INVALSI.pdf



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".

Lungi dall'essere una somma di documenti precedentemente adottati dalle PPAA, il PIAO contiene, in particolare, il:

- Piano della performance
- Piano operativo del lavoro agile (POLA)
- Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC)
- Piano delle azioni positive per la parità di genere.

La filosofia che ha condotto il legislatore a prevedere la redazione di un PIAO triennale aggiornato annualmente si basa sull'esigenza di coordinare e armonizzare i vari piani di programmazione delle PPAA previsti nel tempo dalle varie normative di riferimento e di creare un piano unico di governance. Per una pubblica amministrazione e 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 quale è l'INVALSI, la redazione del PIAO deve necessariamente tenere conto, oltre che dei vari strumenti programmatici di cui si è detto, anche delle specifiche peculiarità di un EPR. In particolare, il d.lgs. 218/2016 ha definito, per la prima volta, alcune regole comuni a tutti gli enti pubblici di ricerca, allo scopo di semplificarne le attività.

Il d.lgs. 218/2016 ha riconosciuto agli enti pubblici di ricerca autonomia statutaria e regolamentare, disponendo, altresì, che gli statuti e i regolamenti (di amministrazione, finanza e contabilità, del personale e di organizzazione) siano sottoposti al controllo di legittimità e di merito del Ministero vigilante (artt. 3 e 4). In base al citato decreto, ogni ente adotta, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma nazionale della ricerca (PNR), un Piano triennale di attività (PTA), aggiornato annualmente e approvato dal Ministero vigilante, con il quale determina autonomamente anche la consistenza e le variazioni dell'organico e la programmazione per il reclutamento, nel rispetto dei limiti in materia di spesa per il personale (artt. 7 e 9).

INVALSI, 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 Ministero dell'Istruzione e del Merito individua le priorità strategiche necessarie alla programmazione dell'attività dell'Istituto. La valutazione delle priorità tecnico-scientifiche è riservata, invece, a INVALSI.

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, è stata avviata una ulteriore fase istituzionale e amministrativa.

Finalità

La presente relazione, effettuata mediante la raccolta e l'elaborazione di dati provenienti dagli uffici dell'Amministrazione INVALSI, ha due finalità prioritarie: 1) fornire per l'annualità 2023, con un confronto sull'anno 2022, un'analisi dettagliata della situazione del personale, con particolare riferimento all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo; 2) proporre, sulla base dei risultati emersi dall'analisi dei dati 2023, eventuali iniziative volte al miglioramento del benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione INVALSI, relativi al personale:

- dati sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, etc.);
- attività promosse in ambito di benessere organizzativo;
- attività relative allo *smart working*.

Per quanto riguarda la seconda parte della relazione, è opportuno sottolineare che il CUG dell'Istituto attualmente in carica è stato rinnovato il 18 dicembre 2023 con determinazione del Direttore Generale n. 312/2023 e che la maggior parte degli attuali componenti risultano essere di prima nomina, ad eccezione di un membro effettivo e di due membri supplenti². Ne consegue che, al netto della rilevazione dei dati forniti dagli uffici dell'Amministrazione, il rapporto intercorso tra il CUG e i vertici dell'Amministrazione stessa non

² https://www.invalsi.it/amm_trasp/documenti/determine/4879722023.12.13_DETERMINA%20COSTITUZ.CUG_2023.pdf



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

Ente di Diritto Pubblico Decreto Legislativo 286/2004

ha avuto ancora modo di esplicitarsi pienamente essendo il Comitato entrato formalmente in carica nel mese di gennaio 2024.

Pertanto, la seconda parte della relazione si concentra su una sintesi delle attività che il CUG intende porre in essere a maggior tutela del benessere del personale, di concerto con i vertici dell'Istituto.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

1 SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La seguente sezione presenta i dati relativi al personale INVALSI in servizio nell'anno 2023, come da indicazioni della direttiva di Funzione Pubblica, con un raffronto sui dati del 2022.

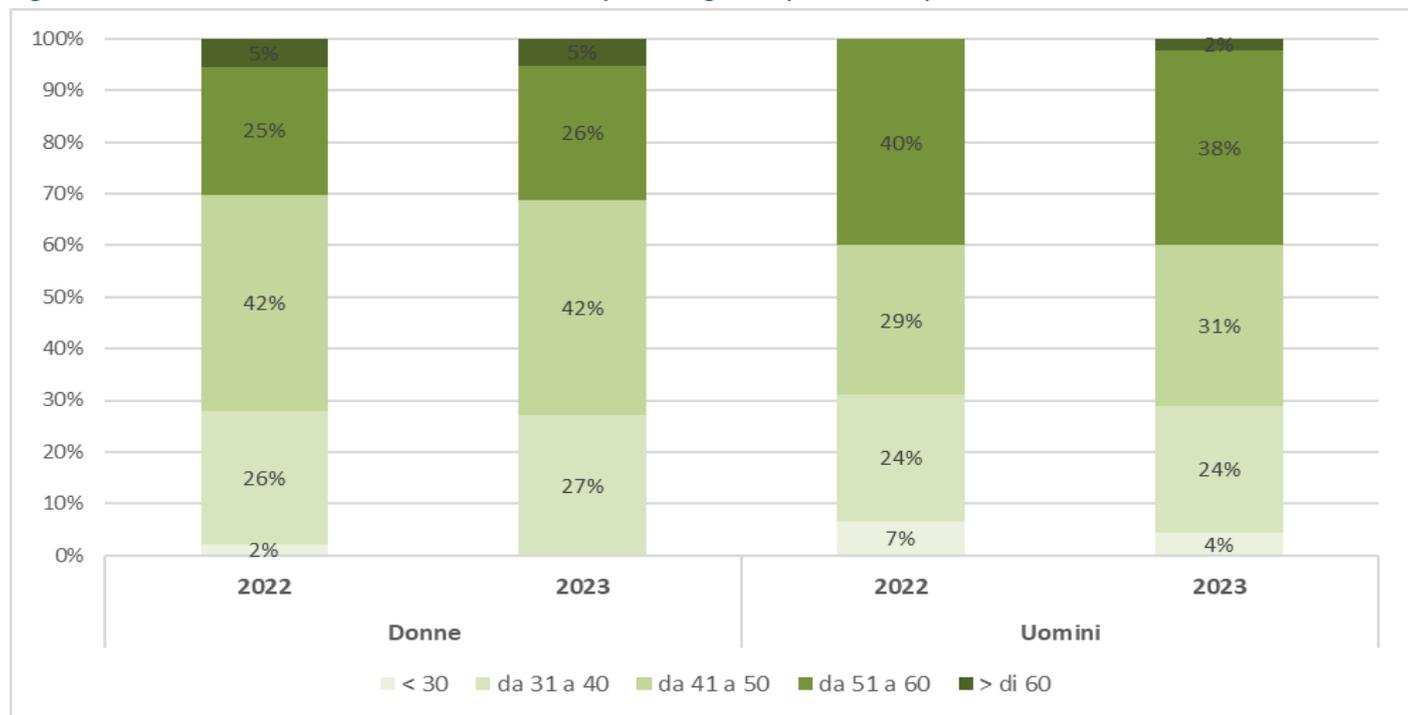
Al 2023 risultano in servizio 142 unità, di cui 96 donne e 46 uomini.

Complessivamente al 2023 circa il 95% dei lavoratori e delle lavoratrici ha un'età compresa tra 31 e 60 anni, ma con una differente distribuzione per genere: prevalenza delle donne nella fascia 41-50 anni (42% rispetto al 30% degli uomini), prevalenza degli uomini nella fascia 51-60 anni (37% rispetto al 26% delle donne). Solo un 5% si colloca nelle due fasce estreme, ovvero sotto i 30 o sopra i 60 anni (tabella 1 e figura 1). Dato simile per l'anno 2022 in cui si osservano percentuali analoghe al 2023.

Tabella 1. Distribuzione lavoratori e lavoratrici INVALSI per età e genere (2022 e 2023).

Età in classi	Donne				Uomini				Totale			
	2022		2023		2022		2023		2022		2023	
	Num.	%	Num.	%	Num.	%	Num.	%	Num.	%	Num.	%
<= 30 anni	2	2%	0	0%	3	7%	2	4%	5	4%	2	1%
da 31 a 40 anni	24	26%	26	27%	11	24%	12	26%	35	25%	38	27%
da 41 a 50 anni	39	42%	40	42%	13	29%	14	30%	52	38%	54	38%
da 51 a 60 anni	23	25%	25	26%	18	40%	17	37%	41	30%	42	30%
> di 60 anni	5	5%	5	5%	0	0%	1	2%	5	4%	6	4%
Totale complessivo	93	100%	96	100%	45	100%	46	100%	138	100%	142	100%

Figura 1. Distribuzione lavoratori e lavoratrici INVALSI per età e genere (2022 e 2023).



Dalla successiva tabella 2 e relativa figura, è possibile osservare che, nel 2023 il 78% dei lavoratori e delle lavoratrici INVALSI ha conseguito un titolo accademico come ultimo titolo di studio, con prevalenza di laurea specialistica/magistrale (32%) e dottorato di ricerca (27%), a fronte del 22% in possesso del solo diploma.

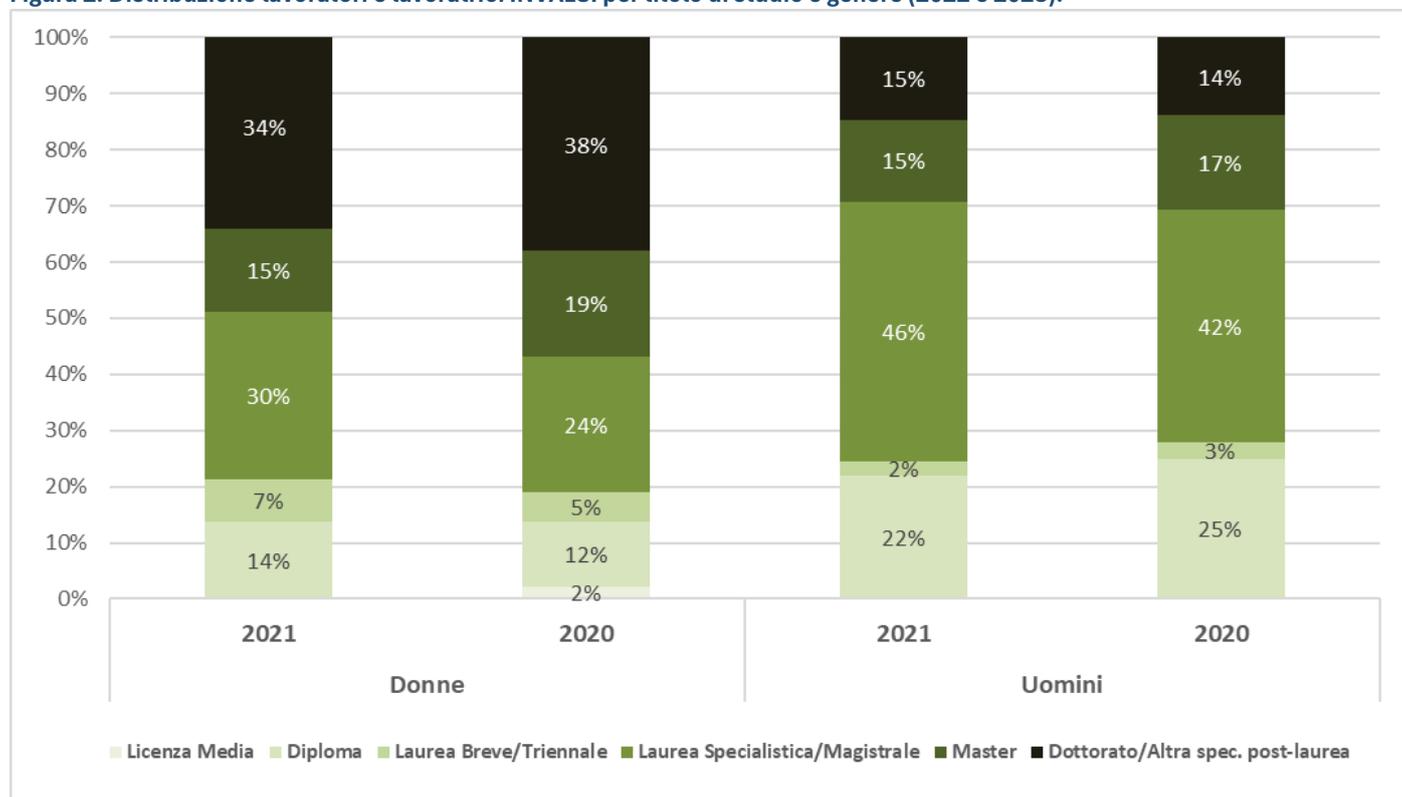
Questa predominanza di titoli accademici risulta, però, molto diversa se si considera il genere: la quota di titoli accademici per gli uomini, infatti, si attesta al 65% circa (a fronte del 35% di diplomati), mentre per le donne sale fino all'84% (a fronte del 16% di diplomate). È interessante notare che questa differenza di quasi 20 punti percentuali è quasi interamente spiegata dalla maggiore presenza di donne dottorate, le quali sono in termini percentuali il triplo dei maschi.

Il confronto temporale tra i due anni, invece, non mostra differenze sostanziali per le donne. Situazione diversa per gli uomini per cui si registra un aumento della quota con diploma ed un calo della quota con laurea specialistica/magistrale e con dottorato, cambiamenti che hanno favorito la diversa distribuzione tra i generi di quasi 20 punti percentuali sopra evidenziata.

Tabella 2. Distribuzione lavoratori e lavoratrici INVALSI per titolo di studio e genere (2022 e 2023).

Ultimo titolo di studio	Donne				Uomini				Totale			
	2022		2023		2022		2023		2022		2023	
	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%
Licenza Media	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Diploma	15	16%	15	16%	12	27%	16	35%	27	20%	31	22%
Laurea Breve/Triennale	7	7%	5	5%	2	5%	4	9%	9	7%	9	6%
Laurea Specialistica/Magistrale	29	31%	30	31%	18	39%	16	35%	47	34%	46	32%
Master I livello	4	4%	4	4%	0	0%	0	0%	4	3%	4	3%
Master II livello	9	10%	9	9%	5	11%	5	11%	14	10%	14	10%
Dottorato/Altra spec. post-laurea	31	32%	33	34%	8	18%	5	11%	39	28%	38	27%
Totale complessivo	93	100%	96	100%	45	100%	46	100%	138	100%	142	100%

Figura 2. Distribuzione lavoratori e lavoratrici INVALSI per titolo di studio e genere (2022 e 2023).



La successiva tabella 3 e relativa figura, concernente l’anzianità di servizio, mostra a livello complessivo una prevalenza (53%) di lavoratori e lavoratrici con più di 5 anni di anzianità nei profili e nei livelli (35% da 5 a 10 anni e 18% superiore ai 10 anni). Considerando la variabile genere, per il 2023, si evidenzia una maggior percentuale di anzianità da parte delle donne, la cui quota con anzianità maggiore di 5 anni è del 57% contro il 46% degli uomini (sommando la terza e la quarta categoria, ovvero con anzianità tra 6 e 10 anni e superiore a 10 anni), nonostante la popolazione maschile dell’Ente abbia un’età anagrafica maggiore (cfr. tabella 2). Sembrerebbe esserci un ambiente favorevole alla persistenza delle donne all’interno dell’Istituto: vi è, infatti, una preponderanza di ingressi femminili di età più giovane e una preferenza alla permanenza nell’Ente.

Per un maggior dettaglio dell’anzianità nei profili e nei livelli per età, genere e inquadramento si rimanda alle successive tabelle 3.1 e 3.2.

Tabella 3. Distribuzione lavoratori e lavoratrici INVALSI per anzianità nei profili e nei livelli per genere (2022 e 2023).

anzianità	Donne				Uomini				Totale			
	2022		2023		2022		2023		2022		2023	
	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%
Inferiore a 3 anni	31	33%	33	34%	18	40%	19	41%	49	36%	52	37%
Tra 3 e 5 anni	18	19%	9	9%	10	22%	6	13%	28	20%	15	11%
Tra 6 e 10 anni	29	31%	39	41%	6	13%	11	24%	35	25%	50	35%
Superiore a 10 anni	15	16%	15	16%	11	24%	10	22%	26	19%	25	18%
Totale complessivo	93	100%	96	100%	45	100%	46	100%	138	100%	142	100%

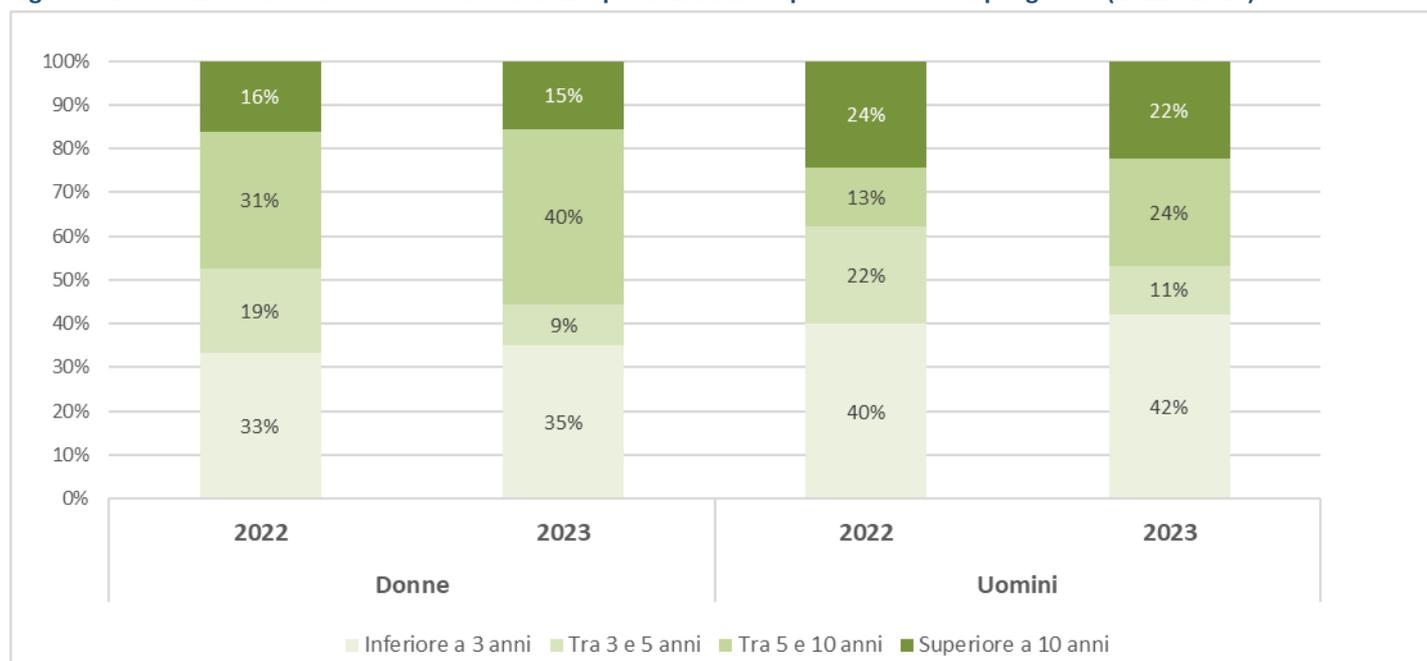
Figura 3. Distribuzione lavoratori e lavoratrici INVALSI per anzianità nei profili e nei livelli per genere (2022 e 2023).


Tabella 3.1 - Anzianità nei profili e livelli, ripartite per età, per genere e inquadramento (2022)

Classi età / Permanenza nel pro- filo e livello	DONNE							UOMINI						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
PRIMO RIC II LIV			1			1	1%						0	0%
RIC III LIV		1				1	1%		1				1	2%
PRIMO TECN II LIV						0	0%			1	1		2	4%
TECNOLOGO III LIV			1	1		2	2%				1		1	2%
CTER IV						0	0%			1			1	2%
CTER V			2	2		4	4%			1			1	2%
CTER VI	2	8	3	1		14	15%	3	3	2	1		9	20%
FUNZ. AMM. IV				1		1	1%						0	0%
FUNZ. AMM. V				1		1	1%						0	0%
CAMM V				1		1	1%						0	0%
CAMM VI			2			2	2%				1		1	2%
CAMM VII		1	1	1		3	3%				2		2	4%
DIR. AMMINISTR.				1		1	1%						0	0%
Tra 3 e 5 anni														
DIR TEC			1			1	1%				1		1	2%
PRIMO RIC II LIV			2		1	3	3%						0	0%
RIC III LIV		1				1	1%						0	0%
PRIMO TECN II LIV						0	0%			2			2	4%
CTER VI		7	4			11	12%		2		1		3	7%
FUNZ. AMM. V						0	0%				1		1	2%
CAMM VI						0	0%		1	1			2	4%
CAMM VII			2			2	2%		1				1	2%

CTER: Collaboratore Tecnico di Ricerca.

CAMM: Collaboratore Amministrativo.

Segue

segue da pag. precedente

Classi età / Permanenza nel profilo e livello	DONNE							UOMINI						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tra 5 e 10 anni														
PRIMO RIC II LIV				1		1	1%						0	0%
RIC III LIV		1	5			6	6%						0	0%
PRIMO TECN II LIV				1		1	1%						0	0%
TECNOLOGO III LIV						0	0%			1			1	2%
CTER VI		5	8	2		15	16%		3	1			4	9%
FUNZ. AMM. V			1			1	1%						0	0%
CAMM VII			4	1		5	5%				1		1	2%
Superiore a 10 anni														
DIR RICERCA						0	0%				1		1	2%
PRIMO RIC II LIV				1		1	1%						0	0%
RIC III LIV				5	2	7	8%			1	3		4	9%
PRIMO TECN II LIV				1		1	1%						0	0%
CTER IV					1	1	1%						0	0%
CTER VI			2	2	1	5	5%			2	4		6	13%
TOTALE	2	24	39	23	5	93	100%	3	11	13	18	0	45	100%

CTER: Collaboratore Tecnico di Ricerca.

CAMM: Collaboratore Amministrativo.

Tabella 3.2 - Anzianità nei profili e livelli, ripartite per età, per genere e inquadramento (2023)

Classi età / Permanenza nel pro- filo e livello	DONNE							UOMINI						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni														
PRIMO RIC II LIV			4	0		4	4%						0	0%
RIC III LIV		1	2	2		5	5%			1	1		2	4%
PRIMO TECN II LIV						0	0%				1		1	2%
TECNOLOGO III LIV			1	1		2	2%			1			1	2%
CTER IV						0	0%			1			1	2%
CTER VI		9	3	1		13	14%	1	4	3			8	17%
FUNZ. AMM. V				1		1	1%		1				1	2%
CAMM VII		1		1		2	2%	1			1		2	4%
OT VIII		1	3	1		5	5%				2	1	3	7%
Tra 3 e 5 anni														
PRIMO RIC II LIV			1			1	1%						0	0%
PRIMO TECN II LIV						0	0%			1			1	2%
CTER IV		1				1	1%		1				1	2%
CTER V			1	2		3	3%			1			1	2%
CTER VI						0	0%		1				1	2%
FUNZ. AMM. IV				1		1	1%						0	0%
CAMM V					1	1	1%						0	0%
CAMM VI			2			2	2%				1		1	2%
CAMM VII						0	0%		1				1	2%

CTER: Collaboratore Tecnico di Ricerca.

CAMM: Collaboratore Amministrativo.

OT: Operatore Tecnico

Segue

segue da pag. precedente

Classi età / Permanenza nel profilo e livello	DONNE							UOMINI						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tra 5 e 10 anni														
DIR TEC				1		1	1%				1		1	2%
PRIMO RIC II LIV				1	1	2	2%						0	0%
RIC III LIV		1	2			3	3%						0	0%
TECNOLOGO III LIV						0	0%			1			1	2%
CTER V			1	2		3	3%						0	0%
CTER VI		9	13	1		23	24%		4	1	1		6	13%
FUNZ. AMM. V			1			1	1%				1		1	2%
CAMM VI						0	0%			1			1	2%
CAMM VII		2	3		1	6	6%				1		1	2%
Superiore a 10 anni														
DIR RICERCA						0	0%				1		1	2%
PRIMO RIC II LIV				1		1	1%						0	0%
RIC III LIV			1	6	1	8	8%			1	1		2	4%
PRIMO TECN II LIV				1		1	1%				1		1	2%
CTER VI		1	2	1	1	5	5%			2	4		6	13%
TOTALE	0	26	40	24	5	95	100%	2	12	14	17	1	46	100%

CTER: Collaboratore Tecnico di Ricerca.

CAMM: Collaboratore Amministrativo.

Con la seguente tabella 4 e relativa figura, è possibile osservare una distribuzione per genere perfettamente equiparabile rispetto alla figura del Collaboratore Tecnico di Ricerca (CTER) (48% femmine, 50% maschi). La situazione cambia totalmente quando si considerano le figure del tecnologo e del ricercatore: seguendo quasi uno stereotipo di genere, la figura del tecnologo è prevalentemente maschile, mentre quella del ricercatore è per la maggior parte femminile, situazione già confermata nel 2022.

Tabella 4. Distribuzione lavoratori e lavoratrici per Inquadramento e genere (2022 e 2023).

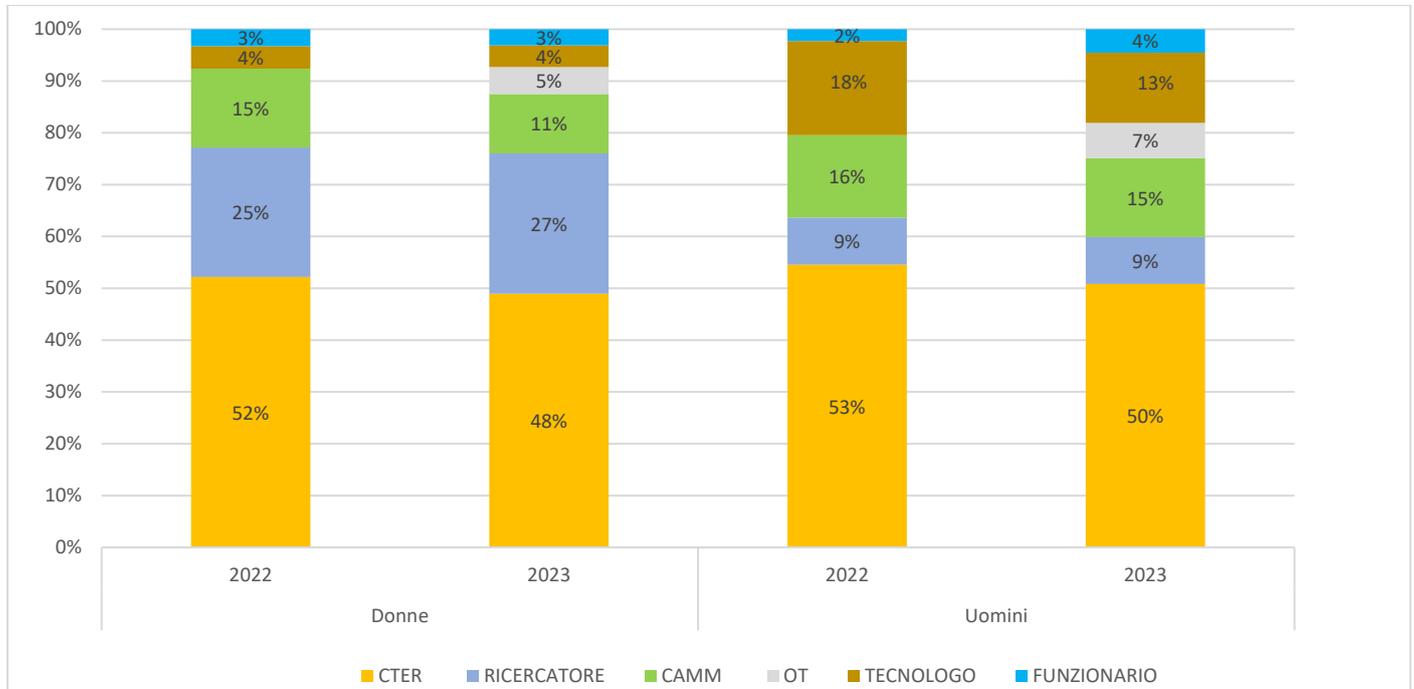
Inquadramento	Donne				Uomini				Totale			
	2022		2023		2022		2023		2022		2023	
	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%
Dirig. Amm.	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%	1	1%
Presidente	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%	1	1%	1	1%
Tecnologo	4	4%	4	4%	8	18%	6	13%	12	9%	10	7%
Ricercatore	23	25%	26	27%	4	9%	4	9%	27	20%	30	21%
Cter*	48	52%	46	48%	24	53%	23	50%	72	52%	69	49%
Funzionario	3	3%	3	3%	1	2%	2	4%	4	3%	5	4%
Cam**	14	15%	11	11%	7	16%	7	15%	21	15%	18	13%
Ot***	0	0%	5	5%	0	0%	3	7%	0	0%	8	6%
Totale Complessivo	93	100%	96	100%	45	100%	46	100%	138	100%	142	100%

* Collaboratore Tecnico di Ricerca.

** Collaboratore Amministrativo.

*** Operatore Tecnico

Figura 4. Distribuzione lavoratori e lavoratrici INVALSI per Inquadramento e genere (2022 e 2023).

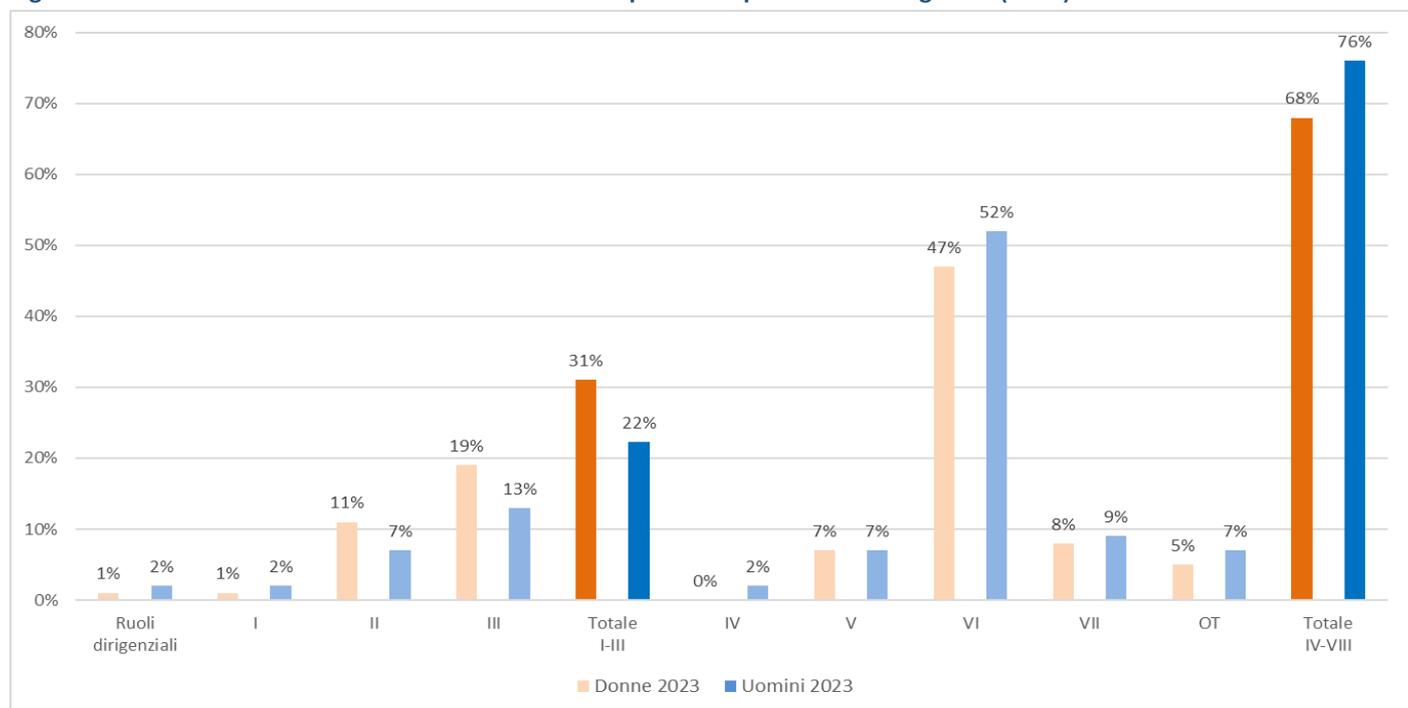


Nota: sono esclusi dal grafico Presidente e Dirigente amministrativo.

La tabella e relativa figura 5 mostrano come in entrambi gli anni considerati il 70% del totale dei lavoratori e delle lavoratrici si collochi ai livelli IV-VIII ed il 28% ai livelli I-III. Questa distribuzione risulta però diversa rispetto al genere: quella delle donne è più spostata verso i livelli I-III e meno nei IV-VIII (rispettivamente 31% I-III e 68% IV-VIII), rispetto a quanto si rileva per i maschi (rispettivamente 22% I-III e 76% IV-VIII).

Tabella 5. Distribuzione lavoratori e lavoratrici INVALSI per livello professionale e genere (2022 e 2023).

LIVELLO	Donne				Uomini				Totale			
	2022		2023		2022		2023		2022		2023	
	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%	Num	%
Ruoli dirigenziali	1	1%	1	1%	1	2%	1	2%	2	1%	2	1%
I	1	1%	1	1%	1	2%	1	2%	2	1%	2	1%
II	6	6%	11	11%	5	11%	3	7%	11	8%	14	10%
III	20	22%	18	19%	6	13%	6	13%	26	19%	24	17%
TOTALE I - III	27	29%	30	31%	12	27%	10	22%	39	28%	40	28%
IV	4	4%	0	0%	2	4%	1	2%	6	4%	1	1%
V	5	5%	7	7%	1	2%	3	7%	6	4%	10	7%
VI	45	48%	45	47%	25	56%	24	52%	70	51%	69	49%
VII	11	12%	8	8%	4	9%	4	9%	15	11%	12	8%
OT	0	0%	5	5%	0	0%	3	7%	0	0%	8	6%
TOTALE IV - VIII	65	70%	65	68%	32	71%	35	76%	97	70%	100	70%
TOTALE COMPLESSIVO	93	100%	96	100%	45	100%	46	100%	138	100%	142	100%

Figura 5. Percentuale dei lavoratori e lavoratrici INVALSI per livello professionale e genere (2023).


2 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 2022 e 2023 relativamente alla fruizione del *part-time*, del telelavoro, dello *smart working*, della flessibilità oraria e dei congedi parentali e permessi.

2.1 Telelavoro e Part-time

Il telelavoro e il part-time rappresentano due istituti contrattuali che favoriscono la conciliazione vita-lavoro. Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione, riportati nelle tabelle 6 e 7 e relative figure, emerge che i lavoratori e le lavoratrici INVALSI fruiscono in misura molto limitata di tali istituti. Non si registrano variazioni significative nei due anni presi in considerazione. In particolare, per gli anni 2022 e 2023 hanno usufruito del part-time 1 uomo e 1 donna, mentre il telelavoro è stato usato solo da donne (5 nel 2022 e 4 nel 2023); ciò probabilmente è dovuto anche alla possibilità di utilizzare l'istituto dello smart working a cui ha aderito la quasi totalità del personale (Tabelle 8 e 9).

Tabella 6. Fruizione delle misure di conciliazione per genere: *part time* e telelavoro (2022).

	Donne		Uomini		Totale	
	Num	%	Num	%	Num	%
Part-time						
Sì	1	1%	1	2%	2	1%
No	92	99%	44	98%	136	99%
Totale	93	100%	45	100%	138	100%
Telelavoro						
Sì	5	5%	0	0%	5	4%
No	88	95%	45	100%	133	96%
Totale	93	100%	45	100%	138	100%

Tabella 7. Fruizione delle misure di conciliazione per genere: *part time* e telelavoro (2023).

	Donne		Uomini		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Part-time						
Sì	1	1%	1	2%	2	1%
No	96	99%	44	98%	140	99%
Totale	97	100%	45	100%	142	100%
Telelavoro						
Sì	4	4%	0	0%	4	3%
No	93	96%	45	100%	138	97%
Totale	97	100%	45	100%	142	100%

2.2 Smart working

2.2.1 Lo smart working INVALSI nel 2023.

INVALSI ha adottato lo smart working già nel 2018, prima ancora che tale modalità di lavoro diventasse ordinaria durante l'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del SARS-CoV-2.

A partire dal 2021, INVALSI ha redatto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), sezione contenuta nel Piano della performance e in seguito, come già evidenziato, facendo riferimento all'articolo 6 del D. Lgs. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha redatto la sottosezione di programmazione, organizzazione del lavoro agile, che costituisce una specifica sezione del PIAO.

I lavoratori e le lavoratrici INVALSI, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, accedono allo smart working su base volontaria attraverso la propria manifestazione d'interesse, la predisposizione di una scheda di progetto che il lavoratore concorda con il proprio responsabile e la successiva sottoscrizione del contratto individuale.



Modalità di fruizione

I lavoratori e le lavoratrici INVALSI svolgono la loro attività lavorativa in modalità agile per un massimo di n. 2 giorni prestabiliti a settimana. L'organizzazione del lavoro è in capo ai Responsabili che programmano le attività tenendo conto delle esigenze dell'ufficio e della necessaria conciliazione dei tempi di vita e lavoro delle risorse umane in carico.

Il lavoratore deve osservare le fasce di contattabilità antimeridiana dalle 10.30 alle 12.30 e pomeridiana dalle 14.30 alle 16.30 e durante tali fasce, può richiedere ove ne abbia necessità la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il lavoratore ha diritto al rispetto dei tempi di riposo nonché al "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche durante il fine settimana e nella fascia serale/notturna dalle ore 19:30 alle ore 07:30 del giorno seguente. Durante le giornate di lavoro agile il lavoratore si impegna a non effettuare prestazioni per un ammontare superiore all'orario giornaliero di lavoro. L'attività lavorativa in modalità agile può svolgersi esclusivamente dal lunedì al venerdì nell'intervallo orario 7:30-19:30.

Per ulteriori approfondimenti sulle modalità di fruizione dello smart working si rimanda al contratto individuale.

Da dicembre 2023 fino al mese di marzo 2024 è stato previsto per il personale un ulteriore corso di formazione sullo smart working, della durata di otto ore, da svolgersi in modalità online con classi composte da un massimo di 25 lavoratori/lavoratrici.

Il corso è stato strutturato in modo da approfondire il tema della salute e della sicurezza nel lavoro agile a partire dall'inquadramento legislativo del lavoro fuori sede fornendo indicazioni sui possibili rischi presenti negli ambienti di lavoro outdoor e sulle relative misure di sicurezza da applicare.

L'attività è stata svolta in workshop e ha riguardato i seguenti ambiti:

- Organizzazione;
- Gestione del tempo;
- Gestione degli spazi;
- Abilità gestionali;
- Problem solving e decision making;
- Work life balance;
- Comunicazione;
- Collaborazione e condivisione;
- Gestione di team.

Nelle tabelle 8 e 9 emerge che l'attività di smart working è stata accolta in modo positivo dal personale e, infatti, nel 2022 è stato utilizzato dal 100% dei/delle lavoratori/lavoratrici. Nel 2023, invece, si registra una leggera flessione nell'utilizzo di tale istituto (si registra un calo del 10%). Questa leggera flessione potrebbe essere dovuta a nuovi ingressi che, almeno nella fase iniziale del lavoro, preferiscono lavorare in sede al fine di acquisire una maggiore padronanza dei processi e delle attività.

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

Tabella 8. Fruizione delle misure di conciliazione per genere: lavoro agile e flessibilità oraria (2022).

	Donne		Uomini		Totale	
	Num	%	Num	%	Num	%
Lavoro agile						
Sì	93	100%	45	100%	138	100%
No	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	93	100%	45	100%	138	100%
Flessibilità oraria						
Sì	93	100%	45	100%	138	100%
No	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	93	100%	45	100%	138	100%

Tabella 9. Fruizione delle misure di conciliazione per genere: lavoro agile e flessibilità oraria (2023).

	Donne		Uomini		Totale	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Lavoro agile						
Sì	87	90%	40	89%	127	89%
No	10	10%	5	11%	15	11%
Totale	97	100%	45	100%	142	100%
Flessibilità oraria						
Sì	97	100%	45	100%	142	100%
No	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	97	100%	45	100%	142	100%

2.3 Congedi parentali e permessi L.104/1992

Dalle tabelle 10 e 11 emerge la preferenza dei lavoratori e delle lavoratrici di usufruire dei congedi parentali e dei permessi L. 104/1992 in modalità giornaliera e non oraria. Ulteriori considerazioni anche in base al genere non sono possibili perché il dato si basa sul numero di eventi richiesti e non sul richiedente. Lo stesso permesso potrebbe essere, quindi, richiesto dallo stesso soggetto n. volte.

Tabella 10. Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere (2022).

	Donne		Uomini		Totale	
	Num	%	Num	%	Num	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	190	40%	40	41%	230	40%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	59	12%	0	0%	59	10%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	232	48%	54	56%	286	49%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0%	3	3%	3	1%
Totale complessivo	481	100%	97	100%	578	100%

Tabella 11. Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere (2023).

	Donne		Uomini		Totale	
	Num	%	Num	%	Num	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	232	38%	57	63%	289	42%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	141,34	23%	0	0%	141	20%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	226	37%	27	30%	253	36%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	7	1%	6	7%	13	2%
Totale complessivo	606,34	100%	90	100%	696	100%



3 SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Il comma 2 dell'art.1 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006 e ss.mm.) stabilisce che "La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione". In quest'ottica, l'Istituto adotta un orientamento a garanzia delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere.

A tale proposito, di particolare rilevanza risulta l'adozione del Gender Equality Plan³. Nel 2023 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.

Passando poi all'analisi della composizione delle commissioni esaminatrici va ricordato che l'articolo 57 comma 1 lettere a) e c) del D.lgs. n. 165 del 2001, è volto a tutelare rispettivamente le rappresentanze di genere all'interno delle commissioni esaminatrici e a determinare condizioni di parità nella formazione e aggiornamento del personale.

In merito alla composizione delle commissioni esaminatrici l'INVALSI, negli anni 2022 e 2023, ha individuato i componenti nel pieno rispetto di quanto sancito dalla lettera a) del comma 1 del suindicato articolo che recita "*Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5*" (Tabelle 12 e 13).

³ https://www.invalsi.it/amm_trasp/documenti/attigenerali/2023.09.19_GenderEqualityPlan_INVALSI.pdf

Tabella 12. Composizione delle commissioni per genere (anno 2022).

TIPO DI COMMISSIONE	Donne		Uomini		Totale		PRESIDENTE U/D
	Num	%	Num	%	Num	%	
Determinazione n. 13 del 28/01/2022 Personale: n. 4 RIC III liv. T.I. (D.M. 802/2020)	2	5%	1	4%	3	5%	U
Ordine di servizio prot. 754 del 03/02/2022 Esperti: n. 1 esperto in Ricerca qualita- tiva (SEL 1/2022) PON Valu.E	3	8%	0	0%	3	5%	D
Disposizione n. 5 del 10/02/2022 Personale: Direttore generale T.D.	1	3%	2	9%	3	5%	U
Determinazione n. 23 del 14/02/2022 Personale: n. 1 RIC III liv. T.I. (D.M. 614/2021)	1	3%	2	9%	3	5%	U
Ordine di servizio prot. 1160 del 21/02/2022 Esperti: n. 1 esperto in Scienze sociali (SEL 2/2022) PON Valu.E	3	8%	0	0%	3	5%	D
Ordine di servizio prot. 1942 del 22/03/2022 Esperti: n. 2 esperto statistici (SEL 4/2022) VAL.PON	2	5%	1	4%	3	5%	D
Ordine di servizio prot. 1943 del 22/03/2022 Esperti: n. 2 esperti informatici (SEL 3/2022) VAL.PON	1	3%	2	9%	3	5%	D
Determinazione n. 60 del 23/03/2022 Personale: n. 2 RIC III liv. T.D. Valutazione idonei graduatorie altri enti	1	3%	2	9%	3	5%	D
Determinazione n. 71 del 04/04/2022 Personale: n. 3 RIC III liv. T.I. art. 22, comma 15 del D.lgs. n.75/2017	3	8%	0	0%	3	5%	D
Determinazione n. 74 del 08/04/2022 Personale: n. 1 CTER VI liv. T.D. Valutazione idonei graduatorie altri enti	3	8%	0	0%	3	5%	D
Ordine di servizio prot. 2504 del 13/04/2022 Esperti: n. 56 esperti costruzione prove (SEL 5/2022) Prove nazionali	2	5%	1	4%	3	5%	U

Ordine di servizio prot. 2503 del 13/04/2022 Esperti: n. 4 esperti costruzione prove (SEL 6/2022) VAL.PON	3	8%	0	0%	3	5%	D
Determinazione n. 86 del 15/04/2022 Personale: n. 1 CAMM VII liv. T.I. Valutazione idonei graduatorie altri enti	2	5%	1	4%	3	5%	U
Ordine di servizio prot. 3204 del 23/05/2022 Esperti: n. 2 esperti (Ricerca quantitativa -Statistica) (SEL 7/2022) PRIN	2	5%	1	4%	3	5%	D
Determinazione n. 120 del 06/06/2022 Esperti: partecipazione seminario prove INVALSI	1	3%	2	9%	3	5%	U
Determinazione n. 182 del 05/08/2022 n. 3 Assegni di ricerca D.M. n. 737/2021	3	8%	0	0%	3	5%	D
Determinazione n. 183 del 05/08/2022 n. 1 Assegno di ricerca per prove Computer Based	3	8%	0	0%	3	5%	D
Determinazione n. 193 del 19/09/2022 Personale: n. 1 CTER VI liv. T.D. per l'Area servizi statistici	1	3%	2	9%	3	5%	D
Determinazione n. 260 del 12/12/2022 Personale: n. 8 OT VIII liv. T.D.	1	3%	2	9%	3	5%	U
Determinazione n. 268 del 16/12/2022 Personale: n. 1 Funzionario statistico V liv. T.I.	1	3%	2	9%	3	5%	U
Determinazione n. 275 del 20/12/2022 Personale: n. 5 CTER VI liv. T.I.	1	3%	2	9%	3	5%	U

Tabella 13. Composizione delle commissioni per genere (anno 2023).

TIPO DI COMMISSIONE	Donne		Uomini		Totale	TIPO DI COMMISSIONE	PRESIDENTE U/D
	Num	%	Num	%	Num		
Determinazione n. 15 del 19/01/2023 Esperti: n. 3 esperti in costruzione prove VAL.PON	3	8%	0	0%	3	5%	D
Determinazione n. 24 del 01/02/2023 Personale: n. 2 CAMM VII liv. T.D. PON Valu.E	2	5%	1	6%	3	5%	U
Determinazione n. 32 del 08/02/2023 Esperti: n. 6 esperti informatici (SEL 1/2023) VAL.PON	1	3%	2	13%	3	5%	U
Determinazione n. 39 del 16/02/2023 n. 1 Assegno di ricerca "Valutazione scuole" D.M. n. 737/2021	2	5%	1	6%	3	5%	D
Determinazione n. 56 del 01/03/2023 n. 1 Assegno di ricerca "Valutazione scuole" D.M. n. 737/2021	3	8%	0	0%	3	5%	D
Determinazione n. 92 del 11/04/2023 Esperti: n. 1 esperto informatico (SEL 2/2023) PON Valu.E	2	5%	1	6%	3	5%	D
Determinazione n. 93 del 11/04/2023 Esperti: n. 60 Dirigenti tecnici e n. 20 Docenti art. 1, c. 65, Legge 107/2015 (SEL 3/2023) PON Valu.E	3	8%	0	0%	3	5%	D
Determinazione n. 100 del 19/04/2023 Esperti: n. 1 esperto per formazione sulla contrattazione integrativa	1	3%	2	13%	3	5%	U
Determinazione n. 181 del 07/07/2023 n. 4 Assegni di ricerca Prove nazionali	3	8%	0	0%	3	5%	D
Determinazione n. 184 del 12/07/2023 Esperti: n. 1 esperto in Ricerca Sociale (SEL 5/2023) PON Valu.E	3	8%	0	0%	3	5%	D
Determinazione n. 185 del 12/07/2023 Esperti: n. 2 esperti in Ricerca Pedagogica (SEL 6/2023) PON Valu.E	2	5%	1	6%	3	5%	D
Determinazione n. 223 del 15/09/2023 Esperti: n. 2 esperti (italiano e inglese) (SEL 7/2023) Prove nazionali	3	8%	0	0%	3	5%	D
Determinazione n. 258 del 26/10/2023 Personale: n. 9 CTER VI liv. T.D. DIGCOMP.MIS - CBT.GR05	1	3%	2	13%	3	5%	U

Determinazione n. 276 del 13/11/2023 Personale: n. 2 CAMM VII liv. T.I.	1	3%	2	13%	3	5%	U
Determinazione n. 278 del 13/11/2023 Esperti: n. 30 esperti per la costruzione di prove standardizzate (SEL 8/2023) CBT.GR05	3	8%	0	0%	3	5%	D
Determinazione n. 279 del 14/11/2023 Personale: n. 5 RIC III liv. T.D. e n. 1 TECN III liv. T.D. DIGCOMP.MIS - CBT.GR05	3	8%	2	13%	5	9%	U
Determinazione n. 310 del 14/12/2023 Personale: OIV INVALSI in forma monocratica	1	3%	2	13%	3	5%	U
Determinazione n. 321 del 20/12/2023 Esperti: n. 6 esperti per la costruzione di prove standardizzate - prof. ITA01 e ITA02 (Nuova SEL 8/2023) CBT.GR05	3	8%	0	0%	3	5%	D

In merito ai differenziali retributivi per genere, ovvero le differenze tra i valori medi della retribuzione annua, al 31 dicembre 2022 (tabella 14), si evidenziano contenute differenze retributive a favore delle donne, con minimi divari a favore degli uomini per le figure del collaboratore amministrativo e del tecnologo. Tale differenziale a favore della componente femminile probabilmente è dato da una maggiore anzianità di servizio o da indennità di funzione più elevata. Nel 2023 le percentuali rilevate sono simili, ad eccezione dei profili che riguardano i tecnologi: per il Dirigente tecnologo si nota un divario a favore delle donne, al contrario del profilo semplice “Tecnologo” decisamente a favore degli uomini (tabella 15).

Rispetto alle responsabilità remunerate (tabelle 16 e 17) le differenze tra uomini e donne sono minime: nel 2023 c’è una differenza di un punto percentuale a favore delle donne, differenza che era quasi del 3% nel 2022.

Tabella 14. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento (anno 2022).

Inquadramento	Donne	Uomini	Divario economico per livello	
	Retribuzione	Retribuzione	Retribuzione	%
Collaboratore Amministrativo	32.279,99 €	32.651,86 €	-371,87	-1,1%
Collaboratore Tecnico E.R.	34.458,86 €	33.564,13 €	894,73	2,7%
Dirigente Di Ricerca	-	80.301,52 €	nd	nd
Dirigente Tecnologo	79.337,46 €	79.180,72 €	156,74	0,2%
Funzionario Amministrativo	39.381,94 €	-	nd	Nd
IV Liv. Prof. Super IV	41.794,27 €	-	nd	Nd
Primo Ricercatore	60.628,09 €	-	nd	Nd
Primo Tecnologo	58.144,89 €	56.798,65 €	1.346,24	2,4%
Ricerca-Dirigente di I Fascia	136.950,02 €	-	nd	Nd
Ricerca-Dirigente di II Fascia	-	-	nd	Nd
Ricercatore	45.589,22 €	39.808,59 €	5.780,63	14,5%
Tecnologo	37.875,77 €	39.442,95 €	-1.567,18	-4,0%
Totale personale	566.440,51 €	361.748,42 €	6.239,29	1,7%

Nota: dal Totale del personale sono esclusi: aspettative, part-time, pensionati in comando.

Tabella 15. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento (anno 2023).

Inquadramento	Donne	Uomini	Divario economico per livello	
	Retribuzione	Retribuzione	Retribuzione	%
Collaboratore Amministrativo	39.851,62 €	40.280,97 €	-429,35	-1,1%
Collaboratore Tecnico E.R.	41.794,33 €	42.540,10 €	-745,77	-1,8%
Dirigente Di Ricerca	-	129.108,23 €	nd	Nd
Dirigente Tecnologo	93.221,57 €	84.947,48 €	8.274,09	9,7%
Funzionario Amministrativo	52.265,00 €	44.221,47 €	8.043,53	18,2%
IV Liv. Prof. Super IV	-	-	nd	Nd
Primo Ricercatore	70.845,06 €	-	nd	Nd
Primo Tecnologo	65.885,34 €	65.028,37 €	856,97	1,3%
Ricerca-Dirigente Di I Fascia	143.046,05 €	-	nd	Nd
Ricerca-Dirigente Di II Fascia	-	-	nd	Nd
Ricercatore	48.052,44 €	43.140,45 €	4.911,99	11,4%
Tecnologo	39.763,52 €	46.493,35 €	-6.729,83	-14,5%
Totale personale	594.724,93 €	495.760,42 €	14.181,63	2,9%

Nota: dal Totale del personale sono esclusi: aspettative, part-time, pensionati in comando.

Tabella 16. Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere (anno 2022).

Tipo Posizione di Responsabilità	Donne	Uomini	Totale
Responsabile Settore Ricerca	1	0	1
Responsabile Servizi Informatici	0	1	1
Area 1	1	0	1
Area 2	1	0	1
Area 3	1	0	1
Area 4	1	0	1
Area 5	1	0	1
Responsabile SISTAN	1	0	1
Responsabile Biblioteca	1	0	1
Responsabile della Comunicazione	1	0	1
Resp. servizio protocollo	1	0	1
Resp. settore trattamento economico e previdenziale	0	1	1
Vice-Responsabile settore trattamento economico e previdenziale	0	1	1
Resp. economo cassiere	0	1	1
Resp. servizio ragioneria	1	0	1
Vice-Responsabile servizio Ragioneria	0	1	1
Resp. Settore Trattamento Giuridico	1	0	1
Resp. servizio programmazione, gestione e rendicontazione fondi UE	1	0	1
Resp. coordinamento implementazione prove CBT	1	0	1
Resp. Coord. Assistenza scuole	1	0	1
Resp. Magazzino / Consegnatario	1	0	1
Resp. Servizio contratti	1	0	1
Resp. Settore web	0	1	1
Resp. Segreteria del Presidente e del D.G.	0	0	0
Resp. procedimento reclutamento	1	0	1
Resp. Servizi generali	0	1	1
Resp. gestione basi dati Valutazione delle scuole	1	0	1
Responsabile Servizio Affari Legali	0	1	1
Totale responsabilità	19	8	27
Totale personale	93	45	0
% di responsabilità assegnate per genere	20,4%	17,8%	-

Nota: questo dato non tiene conto del numero di responsabilità assegnate a una stessa persona.

Tabella 17. Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere (anno 2023).

Tipo Posizione di Responsabilità	Donne	Uomini	Totale
Responsabile Settore Ricerca	1	0	1
Responsabile Servizi Informatici	0	1	1
Area 1	1	0	1
Area 2	1	0	1
Area 3	1	0	1
Area 4	1	0	1
Area 5	1	0	1
Responsabile SISTAN	1	0	1
Responsabile Biblioteca	1	0	1
Responsabile della Comunicazione	1	0	1
Resp. servizio protocollo	1	0	1
Resp. settore trattamento economico e previdenziale	0	1	1
Vice-Responsabile settore trattamento economico e previdenziale	0	1	1
Resp. economo cassiere	0	1	1
Resp. servizio ragioneria	1	0	1
Vice-Responsabile servizio Ragioneria	0	1	1
Resp. Settore Trattamento Giuridico	1	0	1
Resp. servizio programmazione, gestione e rendicontazione fondi UE	1	0	1
Resp. coordinamento implementazione prove CBT	1	0	1
Resp. Coord. Assistenza scuole	1	0	1
Resp. Magazzino / Consegnatario	1	0	1
Resp. Servizio contratti	1	0	1
Resp. Settore web	0	1	1
Resp. Segreteria del Presidente e del D.G.	0	0	0
Resp. procedimento reclutamento	0	0	0
Resp. Servizi generali	0	1	1
Resp. gestione basi dati Valutazione delle scuole	1	0	1
Responsabile Servizio Affari Legali	0	1	1
Totale responsabilità	18	8	26
Totale personale	96	46	0
% di responsabilità assegnate per genere	18,8%	17,4%	-

Nota: questo dato non tiene conto del numero di responsabilità assegnate a una stessa persona.



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 non puntualmente censiti nell'anno considerato.

4 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 altrove descritti, l'INVALSI assuma, necessariamente, le caratteristiche strutturali e funzionali tipiche delle “realità organizzativa complesse”, con ruoli e funzioni definiti (vd. organigramma⁴) 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), 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

⁴ <https://www.invalsi.it/invalsi/istituto.php?page=organigramma>



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, Consiglio Scientifico, Consiglio di Amministrazione;
 - 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. Infine, va segnalato che nel corso dell'anno 2021 l'Amministrazione aveva realizzato in collaborazione con la società *Studio Saperessere srl*, all'interno del piano triennale della formazione INVALSI 2020-2022, un percorso di formazione sul benessere organizzativo rivolto a tutto il personale. Il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici ha consentito la possibilità di un interscambio di esperienze professionali e problematiche lavorative in team più ampi e articolati rispetto ai gruppi di lavoro normalmente costituiti. A partire da questa esperienza, come verrà più oltre esplicitato, nelle proposte che il CUG intende avanzare, anche con riferimento alla promozione di indagini sul clima, si prevede il potenziamento del profilo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e in generale il potenziamento delle competenze legate al lavoro collaborativo attraverso la realizzazione di corsi di formazione sul benessere a seguito della somministrazione di questionari ad hoc a tutto il personale.



5 SEZIONE 5. PERFORMANCE

Come previsto dal decreto-legge del 9 giugno 2021, n. 80 art. 6, di cui già ampiamente trattato, nel PIAO confluisce il Piano della Performance e di seguito si fa riferimento al Piano della Performance 2022 – 2024 e a quello relativo al triennio 2023-2025.

Nel Piano triennale della performance 2022-2024 l'INVALSI si propone come obiettivi: il potenziamento e ampliamento dei settori legati alla ricerca scientifica ai fini istituzionali e alla ricerca tecnologica; il potenziamento della struttura amministrativa, ottimizzazione delle procedure amministrative e automazione dei processi; lo sviluppo e potenziamento tecnologico; la formazione del personale e la comunicazione e divulgazione delle attività svolte dall'Istituto.

Nel successivo Piano triennale della performance 2023-2025 l'Istituto intende continuare a perseguire gli obiettivi precedentemente fissati anche attraverso il perfezionamento di strumenti di comunicazione interna ed esterna, sia a livello nazionale che internazionale.

Poiché tra gli obiettivi strategici dell'INVALSI sia per il triennio 2022– 2024 sia per il triennio 2023-2025 nel PIAO risulta poco enfatizzato il benessere organizzativo del personale, il CUG intende attivare un maggiore coinvolgimento e confronto con i soggetti interessati per favorirne la diffusione.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

6 OPERATIVITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia viene istituito con l’art. 4 della legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. “Collegato lavoro”) e disciplinato, con specifico riferimento ai criteri di composizione, alle procedure di nomina e ai compiti affidati, dalle “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (la richiamata direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011). Nel 2019 la Presidenza del Consiglio dei Ministri con la direttiva n. 2 già citata assimila le competenze e le funzioni del Comitato per le opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*, in un unico organismo denominato “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Nel corso del mandato del precedente CUG si sono registrate nel complesso le dimissioni di 6 membri su 16 tra effettivi e supplenti, tra cui il Presidente, anche a fronte di comandi/mobilità. Nessuno di tali componenti è stato sostituito e questo ha comportato l’impossibilità per il CUG di operare.

L’attuale CUG INVALSI è stato istituito con determinazione direttoriale n. 312 del 2023 e successiva integrazione n. 89 del 2024⁵ e risulta così composto:

	Donne		Uomini	
	Parte pubblica	Parte sindacale	Parte pubblica	Parte sindacale
Presidente	1*	-	-	-
Componenti effettivi	5	5	-	-
Componenti supplenti	-	2	5	2
Totale	5	7	5	2

*La Presidente è conteggiata tra i componenti effettivi

Pur mostrando l’attuale composizione del CUG una preponderanza di partecipazione femminile (12 componenti donne a fronte di 7 componenti uomini), l’Istituto - dando seguito agli esiti dell’Avviso Pubblico del 17 ottobre 2023 - 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”. Tale Avviso Pubblico, come previsto dalla Direttiva richiamata, in ragione della complessità dei compiti demandati al CUG, rimandava al possesso di determinati requisiti, quali: specifiche conoscenze ed esperienze in materia di pari opportunità, contrasto

⁵ <https://www.invalsi.it/cug/index.php>



alle discriminazioni e mobbing, nonché caratteristiche personali, relazionali, motivazionali e attitudinali in materia di competenza del CUG.

A fronte di tale interpello alla Direzione Generale sono pervenute in momenti diversi, anche in considerazione del perfezionamento dell'assunzione a tempo indeterminato di due componenti il Comitato – di cui una di parte pubblica e una di parte sindacale -, 19 candidature di cui 10 di parte pubblica e 9 da parte delle rappresentanze sindacali. In quanto comitato paritetico, infatti, il CUG è costituito da un pari numero di componenti proposti da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presenti nell'Ente e rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165 del 2001, rispetto al numero di componenti di parte pubblica.

I componenti dell'attuale CUG INVALSI sono:

Componenti CUG 2023-2026

Membro effettivo	Membro Supplente
Domenica Balsamo	Angela Litteri
Rosalba Ceravolo	Michele Cardone
Federica Valeria Collia	Alessandro Gaeta
Ines Di Leo	Francesco Annunziata
Giuseppina Le Rose	-----
Daniela Marinelli	Francesca Memmola
Maria Teresa Marzano	Carlo Di Chiacchio
Silvia Mederi	Marcello Napoli
Isabella Parrilla	Luigi Buoninconti
Laura Vongher	Daniele Rowlett
Presidente	
Maria Teresa Marzano	

In un'ottica di crescente collaborazione con la Presidenza e la Direzione, con riferimento al recente avvio delle attività dell'attuale CUG in considerazione della nomina avvenuta a fine 2023 di cui si è già dato conto, il Comitato intende incentivare i rapporti con l'OIV, il RSPP, la RSU, gli altri Organismi contrattualmente previsti e le strutture interne preposte alla gestione dei dati INVALSI.



7 ATTIVITÀ

Nel corso del 2023, come già evidenziato, in considerazione della richiesta di comando e di mobilità di alcuni componenti il precedente CUG, tra cui il Presidente, l'attività ordinaria del Comitato ha registrato il conseguente stop che non ha consentito di operare secondo la programmazione prefissata. Per quanto attiene alle attività poste in essere dall'attuale Comitato, in ragione della nomina avvenuta a fine 2023, si segnala, a mero titolo informativo, il parere di competenza reso il 22 gennaio 2024 alla Dirigenza relativo al PIAO 2024-2026 a seguito di consultazione pubblica del documento.

7.1 Funzione propositiva

1. In continuità con l'attività del precedente CUG, che ha realizzato l'attività di analisi e di progettazione architeturale della pagina web INVALSI dedicata, al fine di migliorare la visibilità e la comunicazione interna ed esterna, si è deciso di implementare la pagina - 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. A partire dall'esperienza maturata attraverso il *Questionario sulla modalità di lavoro agile in risposta alla situazione di emergenza da COVID 1* somministrato a tutto il personale dalla Direzione INVALSI nel maggio 2020 e a seguito della redazione del relativo report a cura del Servizio Statistico unitamente all'accordo sottoscritto a ottobre 2020 e successive modificazioni e integrazioni da INVALSI con le OO.SS. relativo all'alternanza dell'attività lavorativa in presenza e in Smart working, il Comitato intende riproporre all'Amministrazione la possibilità di realizzare 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. Infatti, dall'analisi dei precedenti report prodotti sulle due tematiche di cui sopra, nonché dei dati generali sul personale dell'Ente, negli ambiti di competenza del CUG, pare utile riprendere le proposte già avanzate dal Comitato precedente, con particolare riferimento a:
3. La proposta alla Direzione di azioni di formazione che in generale incrementino il profilo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici. In questo senso e a mero titolo esemplificativo, con riferimento al carattere "pro tempore" del Comitato, un corso di formazione sul ruolo del CUG per tutto il



personale. Strettamente collegato al punto precedente, il Comitato intende proporre alla Direzione la 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.

4. In considerazione della recente nomina 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.
5. Il Comitato intende aderire alla rete nazionale dei CUG, così come definita e regolamentata dal Dipartimento della Funzione Pubblica⁶

Il CUG intende raccogliere, al termine di ogni intervento, 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.

7.2 Funzione consultiva

Come già accennato, essendo il CUG di recente nomina, è in fase di consolidamento il rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione e, nel breve periodo intercorso tra la data di costituzione e la presente Relazione, il Comitato ha potuto rendere il parere esclusivamente in merito al PIAO 2024-2026. È anche in ragione di tale scartamento temporale tra nomina dei componenti del Comitato e redazione della Relazione che si ritiene utile prevedere la scadenza del CUG a seguito dell'approvazione della Relazione annuale normativamente prevista.

8 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 improntare la propria azione anche sulla base di puntuale interlocuzione e confronto con i vertici dell'Ente.

⁶ <https://portalecug.gov.it/rete-nazionale-dei-cug>