



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema Educativo di Istruzione e di Formazione - INVALSI - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema Educativo di Istruzione e di Formazione - INVALSI

Acronimo: INVALSI

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00153

Indirizzo: Via Ippolito Nievo, 35

Codice Amministrazione: INVSI

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2026

[piano_azioni_positive_invsi-triennio_-anno_2025.pdf](#)

[piano_azioni_positive_invsi-triennio_-anno_2026.pdf](#)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-invsi-triennio-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-invsi-triennio-anno-2025.pdf)) (442.59 KB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-invsi-triennio-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-invsi-triennio-anno-2026.pdf)) (591.24 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	CAMM VII T.I.	0	0	0	1	0	2	2	1	0	0
Personale non dirigente	CAMM VI T.I.	0	0	0	0	0	0	0	4	2	1
Personale non dirigente	CAMM V T.I.	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	CTER VI T.I.	0	5	4	2	0	0	9	9	2	2
Personale non dirigente	CTER V T.I.	0	0	3	4	1	0	0	5	6	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO AMM. V LIV.	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	FUNZIONARIO AMMIN. IV T.I.	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	DIRIGENTE TECNOLOGO I LIV. T.I.	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	PRIMO RICERCATORE II LIV. T.I.	0	0	0	1	0	0	0	4	9	1
Personale non dirigente	PRIMO TECNOLOGO II LIV. T.I.	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	RICERCATORE III LIV. T.I.	0	0	1	2	0	0	1	4	4	1
Personale non dirigente	TECNOLOGO III LIV. T.I.	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0
Organo di vertice	DIRIGENTE DI RICERCA I LIV. T.I.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	DIRETTORE GENERALE II FASCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	RICERCATORE III LIV. T.D.	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0
Personale non dirigente	CTER VI LIV. T.D.	1	1	2	1	0	1	3	1	1	0
Personale non dirigente	O.T. VIII LIV. T.D.	0	0	0	2	1	0	0	2	2	0
Totale personale		1	7	13	20	3	3	17	32	33	7
Totale % sul personale complessivo		0,74	5,15	9,56	14,71	2,21	2,21	12,50	23,53	24,26	5,15

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	1	3	8	10	2	24	37,50	54,55	3	6	16	14	1	40	62,50	43,48
Tra 3 e 5 anni	0	1	3	4	0	8	30,77	18,18	0	6	4	5	3	18	69,23	19,57
Tra 5 e 10 anni	0	3	1	4	0	8	24,24	18,18	0	5	10	9	1	25	75,76	27,17
Superiore a 10 anni	0	0	1	2	1	4	30,77	9,09	0	0	2	5	2	9	69,23	9,78
Totale	1	7	13	20	3	44			3	17	32	33	7	92		
Totale %	0,74	5,15	9,56	14,71	2,21	32,35			2,21	12,50	23,53	24,26	5,15	67,65		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CAMM VII LIV.	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	2,96

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CAMM VI LIV.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	1,48
CAMM V. LIV.	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	2,96
CTER VI LIV.	Diploma di scuola superiore	4	57,14	3	42,86	7	5,19
CTER V LIV.	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	4,44
OPERATORE TECNICO VIII LIV.	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	3,70
CTER V LIV.	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	2,22
CTER VI LIV.	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	4,44
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO V LIV.	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,74
CAMM VII LIV.	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,74
OPERATORE TECNICO VIII LIV.	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,74
CTER V LIV.	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	1,48
CTER VI LIV. T.I.	Laurea magistrale	9	39,13	14	60,87	23	17,04
DIR. TECN. I LIV.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,74
FUNZIONARIO IV LIV.	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	1,48
FUNZIONARIO V LIV.	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	1,48
PRIMO TECN. II LIV.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,74
TENCOLOGO III LIV.	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	1,48
CAMM VI LIV.	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	1,48
CAMM. VII LIV.	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,74
OPERATORE TECNICO VIII LIV.	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,74
PRIMO RICERCATORE II LIV.	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,74
RICERCATORE III LIV.	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,74
RICERCATORE III LIV.	Master di I livello	1	25,00	3	75,00	4	2,96
CTER V LIV.	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,74
CTER VI LIV.	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,74
CAMM VI LIV.	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	2,22
CTER V LIV.	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	2,22
CTER VI LIV.	Master di II livello	0	0,00	4	100,00	4	2,96

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
FUNZIONARIO V LIV.	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,74
PRIMO TECNOLOGO II LIV.	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	2,22
PRIMO RICERCATORE II LIV.	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	2,22
TECNOLOGO III LIV.	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	1,48
CTER V LIV.	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	2,22
CTER VI LIV.	Dottorato di ricerca	0	0,00	4	100,00	4	2,96
RICERCATORE III LIV.	Dottorato di ricerca	2	18,18	9	81,82	11	8,15
PRIMO RICERCATORE II LIV.	Dottorato di ricerca	1	9,09	10	90,91	11	8,15
DIRIGENTE DI RICERCA I LIV.	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,74
DIRIGENTE TECNOLOGO I LIV.	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,74
Totale personale		44		91		135	
Totale % sul personale complessivo		32,35		66,91		99,26	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Complessivamente nel 2025 sono in servizio 136 lavoratori e lavoratrici con un'età compresa tra 30 e oltre i 60 anni, ma con una differente distribuzione per genere: prevalenza delle donne in tutte le fasce d'età.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	1	7	13	19	3	43	31,85	97,73	3	17	32	33	7	92	68,15	100,00
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	100,00	2,27	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	7	13	20	3	44			3	17	32	33	7	92		
Totale %	0,74	5,15	9,56	14,71	2,21	32,35			2,21	12,50	23,53	24,26	5,15	67,65		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	1	0	1	100,00	2,27	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	3,26
Personale che fruisce del lavoro agile	1	7	12	20	3	43	32,82	97,73	3	17	31	30	7	88	67,18	95,65
1 dipendente non fruisce dello smart working	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,09
Totale	1	7	12	21	3	44			3	17	32	33	7	92		
Totale %	0,74	5,15	8,82	15,44	2,21	32,35			2,21	12,50	23,53	24,26	5,15	67,65		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	48	14,81	276	85,19	324	30,34
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	269	100,00	269	25,19
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	61	13,77	382	86,23	443	41,48
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	18	56,25	14	43,75	32	3,00
Totale permessi	127	11,89	941	88,11	1068	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

vedi Piano Triennale di Azioni Positive.

L'Amministrazione ha messo in atto quanto previsto nel Piano di Azioni Positive, in particolare per quanto riguarda la formazione rivolta a tutto il personale. I corsi sono stati strutturati specificamente secondo le esigenze del personale sia afferente ai servizi amministrativi che alle aree di ricerca. Particolare attenzione è stata data all'attuazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, recante "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", orientando le proprie politiche formative per garantire un incremento significativo delle competenze del personale.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria: sicurezza	4	48	68	92	8	220	33,54	11,06	12	60	144	192	28	436	66,46	10,71
Aggiornamento professionale	21	272	319	293	71	976	34,73	49,07	84	327	747	619	57	1834	65,27	45,06
Corso di Inglese	24	120	240	361	48	793	30,58	39,87	72	312	648	672	96	1800	69,42	44,23
Totale ore	49	440	627	746	127	1989			168	699	1539	1483	181	4070		
Totale ore %	0,81	7,26	10,35	12,31	2,10	32,83			2,77	11,54	25,40	24,48	2,99	67,17		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Determina 4 del 10/01/2025 (Esperti: n. 2 esperti (SEL 3/2024) Horizon Europe "IMP_ACT)	1	33,33	2	66,67	3	6,82	Donna
Determina 9 del 14/01/2025 (Esperti: n. 1 esperto (SEL 5/2024) ENRICH)	2	66,67	1	33,33	3	6,82	Donna
Determina 29 del 07/02/2025 (Esperti: n. 2 esperti (SEL 4/2024) Rilevazioni nazionali)	0	0,00	3	100,00	3	6,82	Donna
Determina 62 del 25/03/2025 (n.2 assegni di ricerca Valutazione delle scuole)	0	0,00	3	100,00	3	6,82	Donna
Determina 107 del 30/05/2025 (Personale: progressioni ex art.52 - 3 FA V liv.)	0	0,00	3	100,00	3	6,82	Donna
Determina 130 del 30/06/2025 (Personale: n.5 RIC t.i.)	0	0,00	3	100,00	3	6,82	Donna
Determina 134 del 04/07/2025 (Personale: n.1 RIC t.d.)	1	20,00	4	80,00	5	11,36	Donna
Determina 160 del 04/09/2025 (Esperti: n. 3 esperti (SEL 1/2025) Rilevazioni nazionali)	0	0,00	3	100,00	3	6,82	Donna
Determina 208 del 09/10/2025 (Esperti: n. 45 esperti (SEL 3/2025) Rilevazioni nazionali)	0	0,00	3	100,00	3	6,82	Donna
Determina 222 del 22/10/2025 (Esperti: n. 1 esperto (SEL 2/2025) Horizon Europe "IMP_ACT)	1	33,33	2	66,67	3	6,82	Donna
Determina 239 del 13/11/2025 (Esperti: n. 1 esperto (SEL 4/2025) Rilevazioni nazionali)	1	33,33	2	66,67	3	6,82	Donna
Determina 248 del 26/11/2025 (Personale: n.3 FA t.i.)	1	33,33	2	66,67	3	6,82	Donna
Determina 266 del 11/12/2025 (Esperti: n. 6 esperti (SEL 3-bis/2025) Rilevazioni nazionali)	0	0,00	3	100,00	3	6,82	Donna
Determina 291 del 30/12/2025 (Esperti: n. 8 esperti (SEL 6-bis/2025) PN 21-27)	2	66,67	1	33,33	3	6,82	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Totale personale	9		35		44		
Totale % sul personale complessivo	6,62		25,74		32,35		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente Tecnologo	€80221,20	€83213,60	€ 2992,40	3,60
Primo Tecnologo	€64980,20	€57996,90	€ -6983,30	-12,04
Ricercatore	€49386,40	€47584,70	€ -1801,70	-3,79
Tecnologo	€47278,00	€43488,00	€ -3790,00	-8,72
Collaboratore Amministrativo	€35691,60	€33060,20	€ -2631,40	-7,96
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	€35519,60	€35075,50	€ -444,10	-1,27
Funzionario Amministrativo	€36467,60	€41581,10	€ 5113,50	12,30
Operatore Tecnico	€29410,00	€29398,00	€ -12,00	-0,04

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: Sì
 benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Nel 2025 è stato redatto l'**Allegato al DVR Stress lavoro correlato** secondo quanto previsto dal D. Lgs 81/2008, recante "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", che costituisce la norma di riferimento per tali argomenti.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG ha sottoposto all'Amministrazione l'avvio di **cinque azioni** da realizzare nel corso del 2026:

1. **La creazione di una cassetta virtuale situata all'interno dell'intraservices** dell'Istituto a disposizione di tutto il personale cui inoltrare segnalazioni in forma anonima e non, su esigenze/problematiche/richieste specifiche. Il CUG prenderà in carico tali segnalazioni, nel pieno rispetto delle prescrizioni di legge in merito alla riservatezza, alla privacy e rigorosamente nei limiti degli ambiti di competenza del Comitato. In questo senso, la sinergia con le RSU e le componenti sindacali presenti all'interno del CUG consentirà di coordinare eventuali richieste già note.
2. **La costituzione di una nuova pagina CUG all'interno del nuovo portale web istituzionale.** Si tratterà di una sezione, fruibile sia dal personale interno che per quanti dall'esterno intenderanno prenderne visione, in cui risiederà tutta la documentazione, la normativa, le informazioni di interesse legate alle tematiche del CUG. Si tratta di uno strumento in grado di dare visibilità alle azioni messe in campo dal Comitato e di dare contezza alle iniziative cui il CUG aderisce e aderirà in futuro.
3. **La realizzazione di una campagna informativa interna all'Istituto di sensibilizzazione sulle attività del CUG** attraverso la creazione di opuscoli, video pillole, infografiche, da veicolare attraverso un'azione informativa. Tale campagna informativa sarà residente sulla nuova pagina del Comitato all'interno del sito istituzionale.
4. **L'avvio di collaborazioni con soggetti pubblici e privati per attivare convenzioni e promuovere attività di varia natura** (per es. sportive, benefiche, culturali, di solidarietà sociale) e creare sinergie all'interno e all'esterno di INVALSI, sempre nell'ottica di migliorare il benessere di tutto il personale dell'Istituto.
5. **L'avvio di corsi di formazione rivolti a tutto il personale e in particolare ai componenti del CUG specificamente mirati alla sensibilizzazione sul ruolo, le funzioni**

e le attività del CUG, anche al fine di contribuire al fabbisogno formativo ampiamente inteso

Molte delle azioni summenzionate prendono avvio da quanto previsto nel Gender Equality Plan, adottato dall'Istituto con delibera del 26/09/2023 n. 66.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

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 2025-2027

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 CODIGER (vd. nota) 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 è avvenuta durante il 2025 al fine di costruire serie storiche utili a rilevare i trend pluriennali.

NOTA: 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

Modalità di nomina del CUG: Nomina da parte dell'Amministrazione tramite avviso pubblico interno per la presentazione di candidature/nomine OOSS

Tipologia di atto: Determina Direttore Generale

Data: 18/12/2023

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale No

ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione gratuita offerta dalla Rete dei CUG

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug@invalsi.it

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
11

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
OIV
RSU

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- realizzazione di seminari per approfondire le relazioni tra genere e rendimento scolastico

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Partecipazione a webinar organizzati dalla Rete dei CUG volti a sensibilizzare sulle tematiche legate al benessere lavorativo.

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Il CUG ha promosso in maniera fattiva la partecipazione di tutto il personale ad eventi ed iniziative esterne, anche a carattere benefico, in materia di sensibilizzazione alle pari opportunità e volte a migliorare il clima lavorativo e ad accrescere il senso di appartenenza all'Ente (come per esempio la manifestazione Race for the Cure 2025 e l'evento "Corrilibera- uniti contro la violenza sulle donne")

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Il CUG ha collaborato con l'Amministrazione alla redazione del PIAO 2025-2027 relativamente alle sezioni afferenti alle forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione (smart working) e in particolare con riferimento al piano di formazione del personale.

Il CUG ha inoltre fornito il parere sul PIAO 2025-2027 non rilevando elementi di criticità su quanto predisposto per la triennialità di riferimento dall'Amministrazione

Piani di formazione del personale

Anche in aderenza al Gender Equality Plan adottato dall'Istituto, il CUG ha elaborato una mappatura di corsi di formazione specifici sul tema della cultura di genere e della parità di opportunità da proporre a tutto il personale e/o specificamente rivolti ai componenti del Comitato, al fine di contribuire al fabbisogno formativo ampiamente inteso, anche in attuazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 (direttiva Zangrillo)

Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Il CUG, anche in considerazione della dislocazione del personale su due sedi operative, ha vigilato sulle condizioni di lavoro e sulla sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro, coordinandosi con le RSU interne

realizzazione di seminari per approfondire le relazioni tra genere e rendimento scolastico

Nell'ambito della promozione delle pari opportunità collegata alla mission dell'Istituto, realizzazione del Seminario **"Differenze (e uguaglianze) di genere: misurare, comprendere, intervenire"** per approfondire le relazioni tra genere

e rendimento scolastico, proponendo una panoramica dei principali risultati ottenuti (con focus sull'Italia) grazie al contributo di un panel di esperti di settori scientifico-disciplinari diversi

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-nazionale-la-valutazione-del-sistema-educativo-di-istruzione-e-di>