

Agli Organi di Istituto

All'OIV Indire

Al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Al Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri

monitoraggiocug@governo.it

Relazione sull'attività svolta dal CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – di INDIRE , relativa all'anno 2020

PRIMA PARTE ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Per questa sezione si veda l'allegato 1

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Visto lo stato di emergenza epidemiologica le uniche iniziative riferite alla conciliazione vita-lavoro sono state intraprese nell'ambito dell'applicazione obbligatoria del lavoro agile, come modalità ordinaria o comunque semplificata legata allo stato di emergenza.

Azioni: Applicazione lavoro agile

Attori Coinvolti: Tutto il personale a Tempo Indeterminato e Tempo Determinato.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- a) Il Comitato si è adoperato nella predisposizione del Piano Triennale di Azioni Positive, in fase di redazione, che nel 2021 sarà trasmesso all'Amministrazione per il confronto e l'eventuale adozione.
- b) Per quanto riguarda la formazione, nel 2020 l'INDIRE ha svolto 2 corsi di formazione per tutto il personale (tempo determinato e indeterminato):
 - i. Formazione di base sulla protezione dei dati personali - GDPR e Codice Privacy;
 - ii. Piano Formativo Anticorruzione 2019-2020 - Corso per la formazione obbligatoria dei dipendenti.
- c) Rispetto la composizione delle Commissioni, l'INDIRE rispetta la disposizione normativa di cui all'art. 57, c. 1, lettera a) del D.lgs. 165/01 che stabilisce quanto segue "riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso".

A titolo esemplificativo si presenta l'analisi della composizione della Commissione del *Concorso pubblico nazionale per esami finalizzato alla formazione di graduatorie per assunzioni a tempo pieno e determinato di personale nelle categorie di Operatore tecnico (viii livello professionale), Collaboratore di amministrazione (vii livello professionale) e Collaboratore tecnico degli enti di ricerca (vi livello professionale) indetto con Decreto del Direttore Generale Indire prot. n. 27674 del 15/09/2020 (pubblicato per estratto nella Gazzetta Ufficiale –IV Serie speciale –Concorsi ed esami –n. 72 del 15/09/2020).*

In questo caso sono state nominate 4 tra commissioni e sotto-commissioni per un totale di 16 componenti, di cui 87,5% donne (14) e 12,5% uomini (2), per valutare 509 domande pervenute.

I presidenti e i segretari sono stati 8 in tutto; su 4 presidenti 1 uomo e 3 donne; su 4 segretari 1 uomo e 3 donne (donne 75%; uomini: 25% in entrambi i casi).

Gli altri componenti di commissione sono state tutte donne (100%).

d) In base alla normativa vigente di comparto non possono verificarsi differenze retributive di genere, poiché la retribuzione è stabilita per livelli (v. SEZIONE 1).

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

I principali dati sul benessere del personale nel 2020 provengono dall'indagine promossa dal CUG nella prima fase del lockdown (cfr Parte Seconda – sub B).

Il giudizio complessivo sulle modalità di organizzazione del lavoro agile in questa prima fase è stato positivo, registrando un punteggio medio di 3.9 su scala da 1 a 5. Il 69,1% del personale ha scelto un voto tra 4 e 5.

Dai dati è emersa una rilevanza percepita del lavoro svolto, sia a livello sociale sia a livello personale. Il bilancio dell'esperienza evidenzia, sia sul fronte delle difficoltà sia su quello delle opportunità, il peso delle necessità di conciliazione tra sfera privata e lavorativa. La possibilità di gestire contemporaneamente lavoro e esigenze personali e l'assenza di spazi affollati, insieme al risparmio di tempo rappresentano i principali fattori di vantaggio percepito. Parallelamente, costituiscono però anche l'area principale di problematiche registrate, con riferimento alla mancanza di separazione tra l'ambito lavorativo e privato, sia dal punto di vista del tempo, che dello spazio.

Una terza criticità prevalente registrata è quella relativa alla dotazione tecnica a disposizione durante lo smart working in lockdown.

Tra i potenziali punti di debolezza del lavoro a distanza, il questionario ha introdotto il tema della mancanza delle relazioni in presenza.

Nella parte finale del questionario sono stati proposti item relativi alle prospettive future: l'esperienza di smart working vissuta nelle prime fasi dell'epidemia, per quanto *sui generis*, sembra aver fatto scoprire ai dipendenti un'altra modalità di lavoro, possibile scelta più adeguata alle esigenze di conciliazione tra gli ambiti di vita professionale e privata per una

consistente parte dei rispondenti. I due terzi del personale dichiara che in futuro farà richiesta di lavoro agile.

I suggerimenti che vengono dal personale per potenziare tale modalità di lavoro attengono alla necessità di migliorare la circolazione delle informazioni, di rivedere le modalità di lavoro all'interno dei gruppi e di potenziare le piattaforme tecnologiche di condivisione (50,4%).

I primi risultati sono stati condivisi sia con l'Amministrazione che con le parti sociali. L'8 febbraio 2021 i risultati sono stati presentati al personale INDIRE in uno specifico seminario online, a cui hanno partecipato Direzione, Presidenza, OIV e più di 80 colleghe/i.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Sempre nel 2020 è stata avviata un'attività di confronto con l'Amministrazione relativamente alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

Il Piano Integrato della Performance non ha una specifica centratura su obiettivi di parità di genere, anche in ragione delle peculiarità dell'Istituto in termini di genere.

Come si evince dai dati dell'allegato 1, le donne rappresentano circa il 70% del personale dell'Ente; i ruoli apicali sia scientifici sia di supporto sono ricoperti nella maggioranza dei casi da donne: prendendo come riferimento esclusivamente tali posizioni, la percentuale rappresentata dalle donne sale attorno all'82%.

L'Istituto non presenta casi di differenziale retributivo sia riferiti ai contratti di lavoro subordinato, che ai contratti sottoscritti con i collaboratori esterni.

Di seguito il link al Piano Integrato della Performance 2020-2022

<https://www.indire.it/wp-content/uploads/2019/03/Piano-Integrato-della-Performance-della-Prevenzione-della-Corruzione-e-della-Trasparenza-2020-2021-2022.pdf>

Sono all'analisi del CUG approfondimenti che permettano di andare nella direzione di una considerazione più ampia e complessa dell'idea di pari opportunità.

Tale definizione è stata data nel regolamento e la sua attuazione è oggetto della redazione del Piano di Azioni positive.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

✓ Nomina e modalità individuate nel regolamento

Il CUG INDIRE è stato istituito con provvedimento n. 95 del 20 dicembre 2019 dal Consiglio d’Amministrazione di Indire e si è insediato in data 2 marzo 2020.

I suoi membri effettivi e supplenti sono stati nominati con il suddetto provvedimento ai sensi dell’art. 21 della Legge nr.183/2010 e dell’art 9 del CCNL 19-04-2018. In data 4 maggio 2020 il CUG Indire ha approvato all’unanimità dei suoi componenti il proprio regolamento che ne specifica le funzioni e ne disciplina il funzionamento. Ne ribadisce la composizione paritetica, in quanto formato da componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Comparto e da un numero pari di membri designati dell’Amministrazione dell’Ente, scelti tra il personale di ricerca, tecnologo, tecnico e amministrativo avendo cura di dare rappresentanza alle diverse sedi territoriali e funzionali. Per ogni componente effettivo viene nominato un membro supplente.

✓ Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001

Il CUG INDIRE non ha avuto né l’assegnazione, né la gestione di alcun budget. L’Amministrazione ha manifestato la disponibilità a fornire al Comitato le risorse strumentali necessarie al raggiungimento dei suoi obiettivi come previsto dalla normativa vigente.

In questo primo anno, l’attività del Comitato si è svolta da remoto e dunque non è stato possibile, né necessario approntare spazi fisici, mentre sono stati messi a disposizione opportuni spazi e canali telematici.

- ✓ Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione

Le componenti del CUG si formano in autonomia sui temi oggetto del loro incarico attraverso webinar o documentazione online, ricerca, studio e lettura delle normative nazionali e direttive europee, per le materie di interesse.

Nel 2021 alcune componenti hanno seguito il corso online “Le donne contano: un percorso di educazione finanziaria pensato per le donne, organizzato da Banca d’Italia”, su segnalazione e invito dalla Presidenza dell’Istituto.

- ✓ Riconoscibilità/visibilità

Essendo stato formalmente nominato poco prima dell’emergenza sanitaria e considerato che non tutti i suoi membri prestano servizio nella stessa sede, il CUG ha sempre svolto le sue riunioni in modalità online mediante la piattaforma CISCO WEBEX.

Il Regolamento prevede di norma una riunione al mese, salvo necessità straordinarie (vedi la stesura del Regolamento o del Piano delle Azioni Positive). Alla fine di ogni riunione viene redatto un verbale approvato nella riunione successiva dai membri del Comitato.

I verbali di ogni seduta sono archiviati e disponibili alla consultazione delle componenti. Il gruppo si avvale di uno spazio all’interno della piattaforma digitale Teams di istituto, che utilizza per: condivisione di documenti, archivio, calendario sedute, verbali normative e altri materiali di riferimento.

È stata attivata anche una mail istituzionale del CUG INDIRE alla quale tutto il personale può rivolgersi per fare richieste, ricevere chiarimenti e porre questioni che attengono alle materie trattate e di interesse del Comitato.

È in fase di predisposizione anche una pagina pubblica dedicata al CUG INDIRE.

Oltre agli incontri formali, sono stati previsti momenti di lavoro collettivo, a cui hanno partecipato le diverse componenti. Alcune di queste riunioni hanno avuto come

oggetto temi specifici (ad esempio: indagine sul benessere lavorativo, sito web ecc.).

✓ Regolamento

Il CUG ha approvato il suo Regolamento in data 4 maggio 2021.

Prima dell'approvazione, il documento è stato condiviso con l'Amministrazione, la Presidenza e gli organismi preposti dell'Ente, nonché le rappresentanze sindacali e le R.S.U.

Una volta approvato il Regolamento è stato diffuso a tutto il personale dell'Istituto.

✓ Nel corso del primo anno di attività si è lavorato alla creazione degli opportuni rapporti con gli Organi di vertice dell'Istituto.

Si è instaurata una buona collaborazione per quanto riguarda la parte di organizzazione del lavoro e amministrazione in particolare su temi inerenti organizzazione e benessere in smart working e sul tema dei benefici socioassistenziali.

Non è ancora strutturata una collaborazione per quanto riguarda l'organizzazione dell'attività scientifica dell'istituto.

Si è inoltre instaurato un dialogo con l'OIV dell'Istituto.

B. ATTIVITA'

Il CUG Indire, nominato a dicembre 2019, si è insediato il 2 marzo 2020, si è riunito 34 volte, con sedute medie di 3h tracciate nei verbali con i seguenti prodotti/risultati:

- redazione il primo Regolamento CUG di Indire approvato il 4 maggio 2020;
- avvio nell'ultimo trimestre 2020 delle attività per la redazione del Piano delle Azioni Positive;

- confronto con l'Amministrazione nel momento dell'adozione di strumenti di rendicontazione dell'attività lavorativa svolta in modalità agile da parte di tutto il personale;
- confronto con l'Amministrazione per una valutazione degli elementi di pertinenza del Comitato nella definizione del bando per l'attribuzione di benefici socio-assistenziali al personale;

Per supplire alla mancanza di contatto in presenza, le componenti del CUG hanno curato il dialogo con il personale sia attraverso canali formalizzati, quali la mail CUG, sia attraverso canali di contatto informale come quello telefonico.

Il Cug ha realizzato e promosso un'indagine sul benessere lavorativo nella prima fase del lockdown.

Il questionario è stato progettato, testato e implementato da un'apposita commissione del CUG, che ha anche analizzato le 246 risposte pervenute.

L'indagine è stata aperta alla compilazione del personale INDIRE da giugno ad agosto 2020 ed è stata compilata da quasi il 60% dei destinatari, percentuale che si alza oltre il 67% se consideriamo solo il personale a tempo determinato e indeterminato.

I primi risultati sono stati condivisi sia con l'amministrazione che con le parti sociali. L'8 febbraio 2021 i risultati sono stati presentati al personale INDIRE in uno specifico seminario online, a cui hanno partecipato Direzione, Presidenza, OIV e più di 80 colleghe/i.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La costituzione e il lavoro del Comitato sono stati accolti positivamente dalla comunità scientifica e professionale dell'Istituto.

I rapporti con gli organi d'Istituto, come la Direzione e l'OIV, si sono subito improntati al dialogo e alla collaborazione.

Nella redazione del Piano Triennale di Azioni Positive, il CUG sta elaborando proposte di miglioramento in vari settori, quali:

- circolazione dell'informazione;
- trasparenza dei processi;
- valorizzazione e crescita del personale.

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	11
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	12
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	12
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	14
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	14
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE..	15
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	23
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	24
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	24
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	31
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	32
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	33
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	33
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	34
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	35

Tipo di amministrazione: (Ente di Ricerca - INDIRE)

SITUAZIONE AL 31.12.2020

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	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
Presidente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

Classi età Inquadramento	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
T.I. Dirigente Amm. II liv.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
T.I. Dirigente Ricerca I liv.	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0
T.I. Dirigente Tecnologo I liv.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
T.D. Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Classi età Inquadramento	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
T.I. Tecnologo II liv.	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
T.I. Tecnologo III liv.	0	1	4	1	0	0	0	2	0	0

T.I. Ricercatore II liv.	0	0	0	1	0	0	0	5	3	0
T.I. Ricercatore III liv.	0	0	7	1	0	0	1	25	5	2
T.I. Collaboratore Tecnico V liv.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
T.I. Collaboratore Tecnico VI liv.	0	6	15	4	2	0	3	34	6	2
T.I. Funzionario V liv.	0	0	0	1	0	0	1	4	4	2
T.I. Collaboratore Amm. VI liv.	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0
T.I. Collaboratore Amm. VII liv.	0	5	11	2	0	1	26	25	8	3
T.I. Operatore Tecnico VIII liv.	0	2	0	1	1	0	0	0	0	1
T.D. Collaboratore Tecnico VI liv.	1	4	4	1	0	2	9	7	3	0
T.D. Funzionario V liv.	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
T.D. Collaboratore Amm. VII liv.	0	15	5	2	0	1	9	8	1	0
T.D. Operatore Tecnico VIII liv.	0	2	1	0	1	0	3	0	0	0
Totale personale	1	35	49	17	7	4	52	112	35	10
% sul personale complessivo	0,3	10,8	15,2	5,2	2,1	1,2	16,1	34,7	10,8	3,1

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Tempo Pieno	1	34	47	16	6	105		3	48	94	30	7	182	
Part Time >50%		1	1	1		3		1	4	18	4	3	30	
Part Time <50%			1			1				1	1		2	
Totale	1	35	49	17	6	109		4	52	112	35	10	213	
Totale %	0,31	10,87	15,22	5,28	1,8	33,8		1,24	16,15	34,78	10,8	3,1	66,1	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabili di struttura	4		8		12	
Responsabili progetto	1		7		8	
Responsabili/referenti/coordinatori ufficio	2		4		6	
Totale personale	7		19		26	100,00%
% sul personale complessivo	26,9		73,1		100%	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Dirigente I liv.		UOMINI						DONNE							
Permanenza nel profilo e livello	Classi età	<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														
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni					1		1				1	3		4	
Superiore a 10 anni															
Totale					1		1				1	3		4	
Totale %					100		100				25	75		100	

Ricercatore II liv.		UOMINI						DONNE							
Permanenza nel profilo e livello	Classi età	<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														
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni					1		1				5	3		8	

Ricercatore III liv.		UOMINI						DONNE						
Classi età Permanenza nel profilo e livello	<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													
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni			7	1	8				1	25	5	2	33	
Superiore a 10 anni														
Totale			7	1	8				1	25	5	2	33	
Totale %			87,5	12,5	100				3,0	75,8	15,2	6,1	100	

Tecnologo III liv.		UOMINI						DONNE						
Classi età Permanenza nel profilo e livello	<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													
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni		1	4	1		6				2			2	
Superiore a 10 anni														
Totale		1	4	1		6				2			2	
Totale %		16,7	66,7	16,7		100				100			100	

Collaboratore Tecnico VI liv.		UOMINI						DONNE							
Classi età		<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	%
Permanenza nel profilo e livello															
Inferiore a 3 anni			5	9	1	2	17			1	13	4	1	19	
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni			1	6	3		10			2	21	2	1	26	
Superiore a 10 anni															
Totale			6	15	4	2	27			3	34	6	2	45	
Totale %			22,2	55,6	14,8	7,4	100,0			6,7	75,6	13,3	4,4	100,0	

Collaboratore Amm VI liv.		UOMINI						DONNE							
Classi età		<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	%
Permanenza nel profilo e livello															
Inferiore a 3 anni															
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni						1	1					2		2	
Superiore a 10 anni															
Totale						1	1					2		2	
Totale %						100	100					100		100	

Collaboratore Amm VII liv.		UOMINI						DONNE							
Permanenza nel profilo e livello	Classi età	<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			3	8	2		13		1	16	14	6	3	40
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni			2	3			5			10	11	2		23	
Superiore a 10 anni															
Totale			5	11	2		18		1	26	25	8	3	63	
Totale %			27,8	61,1	11,1		100,0		1,6	41,3	39,7	12,7	4,8	100,0	

Operatore Tecnico VIII liv.		UOMINI						DONNE							
Permanenza nel profilo e livello	Classi età	<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			2		1	1	4						1	1
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni															
Superiore a 10 anni															
Totale			2		1	1	4						1	1	
Totale %			50		25	25	100						100	100	

TD Funzionario V liv.		UOMINI						DONNE							
Permanenza nel profilo e livello	Classi età	<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														
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni					1		1				1			1	
Superiore a 10 anni															
Totale					1		1				1			1	
Totale %					100		100				100			100	

TD Collaboratore Tecnico VI liv.		UOMINI						DONNE							
Permanenza nel profilo e livello	Classi età	<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		1	4	4	1		10		2	9	7	3		21
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni															
Superiore a 10 anni															
Totale		1	4	4	1		10		2	9	7	3		21	
Totale %		10	40	40	10		100		9,5	42,9	33,3	14,3		100	

TD Collaboratore Amm. VII liv.		UOMINI						DONNE							
Permanenza nel profilo e livello	Classi età	<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			9	2	1		12		1	9	6			16
Tra 3 e 5 anni			2	1			3				1			1	
Tra 5 e 10 anni			5	1	1		7				1	1		2	
Superiore a 10 anni															
Totale			16	4	2		22		1	9	8	1		19	
Totale %			72,7	18,2	9,1		100,0		5,3	47,4	42,1	5,3		100,0	

TD Operatore Tecnico VIII liv.		UOMINI						DONNE							
Permanenza nel profilo e livello	Classi età	<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			2	1		1	4			2				2
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni										1				1	
Superiore a 10 anni															
Totale			2	1		1	4			3				3	
Totale %			50	25		25	100			100				100	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
<i>In base alla normativa vigente di comparto non possono verificarsi differenze retributive di genere poiché la retribuzione è stabilita per livelli.</i>				
Totale personale				100,00%
% sul personale complessivo				

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Dirigente I liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1		4		5	
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		4		5	100,00%
% sul personale complessivo	20		80		100	

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Ricercatore II liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale	1		8		9	
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		8		9	
% sul personale complessivo	11,1		88,9		100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

Tecnologo II liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale	2				2	
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2				2	
% sul personale complessivo	100				100	100,00%
Ricercatore III liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea	8		33		41	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	8		33		41	
% sul personale complessivo	19,5	0,0	80,5		100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

Tecnologo III liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea	6		2		8	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	6		2		8	
% sul personale complessivo	75		25		100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

Funzionario V liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea	1		11		12	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		11		12	
% sul personale complessivo	8,3		91,7		100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

Collaboratore Tecnico V liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea	1				1	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1				1	
% sul personale complessivo	100				100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

Collaboratore Tecnico VI liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	17		12		29	
Laurea	10		33			
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	27		45		72	
% sul personale complessivo	37,5		62,5		100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

Collaboratore Amm VI liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea	1		2		3	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		2		3	
% sul personale complessivo	33,3		66,7		100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

Collaboratore Amm VII liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	9		44		53	
Laurea	9		19		28	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	18		63		81	
% sul personale complessivo	22,2		77,8		100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

Operatore Tecnico VIII liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1		1		2	
Diploma di scuola superiore	3				3	
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		1		5	
% sul personale complessivo	80		20		100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

TD Funzionario V liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea	1		1		2	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		1		2	
% sul personale complessivo	50		50		100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

TD Collaboratore Tecnico VI liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	3		1		4	
Laurea	7		20		27	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	10		21		31	
% sul personale complessivo	32,3		67,7		100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

TD Collaboratore Amm VII liv.	UOMINI	DONNE	TOTALE
-------------------------------	--------	-------	--------

Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	12		11		23	
Laurea	10		8		18	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	22		19		41	
% sul personale complessivo	53,7		46,3		100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

TD Operatore Tecnico VIII liv.	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	3		1		4	
Laurea	1		2		3	
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		3		7	
% sul personale complessivo	57,1		42,9		100	100,00%

Nota Metodologica - La tabella non è esaustiva dei titoli in possesso del personale e si riferisce ai titoli attualmente indicizzati

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione di concorso per assunzioni con contratti a tempo determinato profili: CTER; CAM; OPTER.	5		16		21		3/2
Totale personale	5		16		21	100,00%	60/40
% sul personale complessivo	23,8		76,2		100		

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta		1	2	1				1	2	17	5	3		
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	1	36	48	17	6	108		4	52	113	35	10	214	
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	1	36	48	17	6	108		4	52	113	35	10	214	
Totale %	0,9	33,3	44,4	15,7	5,6	100		1,9	24,3	52,8	16,4	4,7	100	

Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Per l'anno 2019 INDIRE non disponeva del bilancio di genere e del piano Azioni Positive