



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia per L'Italia Digitale - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia per L'Italia Digitale

Acronimo: AGID

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00144

Indirizzo: Via Liszt 21

Codice Amministrazione: agid

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti Pubblici Non Economici

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2024

2023-2025

2024-2026

[piano_azioni_positive_agid-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agid-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

[piano_azioni_positive_agid-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agid-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agid-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agid-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

(525.06 KB)

(522.41 KB)

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_agid-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agid-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)



<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-agid-triennio-2025-2027-anno-2025.pdf>
(336.33 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
Organo di vertice	Direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	0	2	2	0	0	0	0	3	1
Personale non dirigente		0	7	14	24	10	0	3	19	21	11
Totale personale		0	7	16	27	10	0	3	19	24	12
Totale % sul personale complessivo		0,00	5,93	13,56	22,88	8,47	0,00	2,54	16,10	20,34	10,17

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	0	6	10	6	0	22	50,00	40,00	0	1	16	4	1	22	50,00	40,74
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	50,00	1,82	0	1	0	0	0	1	50,00	1,85
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	1	0	4	30,77	7,27	0	1	3	4	1	9	69,23	16,67
Superiore a 10 anni	0	0	1	17	10	28	56,00	50,91	0	0	0	13	9	22	44,00	40,74
Totale	0	7	14	24	10	55			0	3	19	21	11	54		
Totale %	0,00	6,42	12,84	22,02	9,17	50,46			0,00	2,75	17,43	19,27	10,09	49,54		

⁽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⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area Terza - Funzionario	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	3,60
Area Terza - Funzionario	Master di II livello	13	52,00	12	48,00	25	22,52
Area Seconda - Collaboratore	Master di II livello	3	60,00	2	40,00	5	4,50
Area Terza - Funzionario	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	2,70
Area Seconda - Collaboratore	Master di I livello	1	20,00	4	80,00	5	4,50
Area Terza - Funzionario	Laurea magistrale	15	42,86	20	57,14	35	31,53
Area Seconda - Collaboratore	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	3,60
Area Prima - Operatore	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,90
Area Terza - Funzionario	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	2,70
Area Seconda - Collaboratore	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	3,60
Area Terza - Funzionario	Diploma di scuola superiore	8	61,54	5	38,46	13	11,71
Area Seconda - Collaboratore	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	4,50
Area Prima - Operatore	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,90
Area Seconda - Collaboratore	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	1,80
Area Prima - Operatore	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,90
Totale personale		56		55		111	
Totale % sul personale complessivo		47,46		46,61		94,07	

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

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

Non sembrano emergere nel personale situazioni di disparità di genere; il personale è diviso in maniera equa fra uomini e donne.

Anche nell'ambito dell'accesso alla formazione, della ripartizione nell'ambito delle posizioni di responsabilità non dirigenziali e della fruizione delle misure di conciliazione vita/lavoro la situazione appare bilanciata.

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	0	7	14	24	10	55	50,46	100,00	0	3	19	21	11	54	49,54	100,00
Totale	0	7	14	24	10	55			0	3	19	21	11	54		
Totale %	0,00	6,42	12,84	22,02	9,17	50,46			0,00	2,75	17,43	19,27	10,09	49,54		

⁽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⁾
Smart working	0	7	16	24	10	57	51,35	100,00	0	3	19	21	11	54	48,65	100,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	7	16	24	10	57			0	3	19	21	11	54		
Totale %	0,00	6,31	14,41	21,62	9,01	51,35			0,00	2,70	17,12	18,92	9,91	48,65		

⁽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

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	76	66,09	39	33,91	115	64,97
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	26	100,00	26	14,69
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	6	16,67	30	83,33	36	20,34
	0	0,00	0	0,00	0	--

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale permessi	82	46,33	95	53,67	177	

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

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

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**

Nel mese di luglio 2022 è stato proposto dal CUG il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024 di AgID e aggiornato nel dicembre 2022. Successivamente il Piano è stato adottato dall'amministrazione. Il Piano ha previsto azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare e a promuovere il benessere organizzativo e individuale.

Il Piano prevede azioni nei seguenti contesti (descritti sinteticamente):

- garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Agenzia e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Nel mese di aprile 2022 il Comitato ha iniziato a lavorare sulla nuova bozza di Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, in parte riprendendo azioni ritenute importanti e non ancora realizzate e integrando con ulteriori attività e temi rilevanti.

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⁾
Aggiornamento Professionale - SNA	0	56	51	604	0	711	43,43	100,00	0	36	282	520	88	926	56,57	100,00
Totale ore	0	56	51	604	0	711			0	36	282	520	88	926		

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⁾
Totale ore %	0,00	3,42	3,12	36,90	0,00	43,43			0,00	2,20	17,23	31,77	5,38	56,57		

⁽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

Alla luce dei dati raccolti e sopra esposti, non sembrano emergere nel personale situazioni di disparità di genere; il personale è diviso in maniera equa fra uomini e donne.

Anche nell'ambito dell'accesso alla formazione, della ripartizione nell'ambito delle posizioni di responsabilità non dirigenziali e della fruizione delle misure di conciliazione vita/lavoro la situazione appare bilanciata.

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⁾	
Concorso 67 funzionari PNRR - giur-econ	1	33,33	2	66,67	3	15,79	Uomo
Concorso 67 funzionari PNRR - inform	2	66,67	1	33,33	3	15,79	Donna
Concorso 67 funzionari PNRR - ingegn	1	33,33	2	66,67	3	15,79	Uomo
Avviso 9 esperti PNRR SDG	1	33,33	2	66,67	3	15,79	Uomo
Avviso 8-2021 1 esperto sistemi informativi	3	75,00	1	25,00	4	21,05	Donna
Avviso 7-2021 1 esperto FSE	1	33,33	2	66,67	3	15,79	Donna
Totale personale	9		10		19		
Totale % sul personale complessivo	7,63		8,47		16,10		

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

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
Operatore	€24180,60	€0,00	€ -24180,60	--
Collaboratore	€21579,60	€26198,90	€ 4619,30	17,63
Funzionario	€28274,80	€32665,70	€ 4390,90	13,44

Non vi sono differenziali retributivi uomo/donna nell'Amministrazione, in quanto gli inquadramenti previsti dal CCNL di riferimento non prevedono differenze retributive.

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?:

Sempre nell'ambito delle proprie competenze e come inserito anche nel Piano Triennale delle azioni positive 2020-2022, il CUG ha pubblicato il 31 gennaio 2022 la prima indagine sul benessere organizzativo per i dipendenti dell'Agenzia.

I risultati del questionario, compilato da oltre il 70% del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, sono pubblicati sul sito Agd.gov.it nella sezione "Comitato Unico di Garanzia" oppure nella sezione "Amministrazione trasparente".

Compito del CUG è stato quello di ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

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: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

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

Di seguito si individuano alcuni punti fondamentali di azioni proposte dal CUG all'Amministrazione:

- Iniziative di sensibilizzazione e formazione: queste azioni hanno lo scopo di creare momenti di condivisione all'interno dell'Agenzia, in particolare finalizzati a diffondere i concetti e le pratiche di Team building per rafforzare il lavoro di gruppo e la coesione fra i colleghi all'interno dell'ente e dei singoli Uffici.
- Circolazione informazioni: periodici incontri fra Uffici e Vertici/Dirigenza dell'Agenzia hanno l'obiettivo di stimolare un maggior coinvolgimento del personale sugli obiettivi dell'ente e dei singoli Uffici, nonché sostenere la comunicazione interna.
- Incontri annuali sul Piano della performance: con l'obiettivo di illustrare le modalità di valutazione della performance di ente e individuale e gli obiettivi da raggiungere;
- Sostegno ai dipendenti: iniziative di sostegno psicologico sono finalizzate a sostenere e promuovere le relazioni fra il personale dell'ente. Inoltre, in caso di episodi di molestie o episodi di mobbing, il singolo dipendente può trovare supporto e giovamento in un aiuto professionale messo a disposizione dall'amministrazione.
- Equità: nei carichi di lavoro e nelle responsabilità;
- Conciliazione vita-lavoro: iniziative volte a favorire flessibilità di orario e adozione dello smart working sono finalizzate a consentire ai dipendenti un valido supporto nella gestione del rapporto lavoro-vita familiare;
- Percorsi di crescita professionale e formazione: un piano di formazione per il personale definito annualmente, consente ai dipendenti una programmazione dell'attività formativa utile all'aggiornamento ed accrescimento delle proprie competenze.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Il Comitato Unico di Garanzia di AgID, nell'ambito delle proprie competenze, ha ricevuto segnalazioni da dipendenti dell'ente che sono state analizzate e valutate dai membri effettivi e supplenti. Tutte le azioni successive alle segnalazioni sono state verbalizzate e protocollate.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: il CUG è stato costituito con le determinazioni del DG n. 422/2018 e n.20/2019, a seguito di designazione dei rappresentanti sindacali e successiva designazione della componente dell'Amministrazione, in base ad interpello tra il personale

Tipologia di atto: Determinazione del Direttore Generale di AgID

Data: 21/01/2019

Eventuale dotazione di budget annuale No

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.agid.gov.it/it/agenzia/comitato-unico-garanzia>

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

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

- Criteri di valutazione del personale
- 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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-litalia-digitale-2023>