



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia per L'Italia Digitale - 2025

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) (525.06 KB)	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) (522.41 KB)
2025	2026
2025-2027	2026-2028
piano_azioni_positive_agid-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf	piano_azioni_positive_agid-triennio_2026-2028-anno_2026.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_positive_agid-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf
(336.33 KB)	(589.96 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		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale		0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale		0	0	3	1	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente		6	10	12	32	14	4	12	20	17	8
Totale personale		6	10	16	34	14	4	12	21	19	8
Totale % sul personale complessivo		4,17	6,94	11,11	23,61	9,72	2,78	8,33	14,58	13,19	5,56

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	6	12	10	16	0	44	53,01	58,67	3	12	14	9	1	39	46,99	63,93
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	2	0	2	50,00	2,67	0	1	0	1	0	2	50,00	3,28
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	1	3	27,27	4,00	0	0	3	3	2	8	72,73	13,11
Superiore a 10 anni	0	0	0	11	15	26	68,42	34,67	0	0	0	5	7	12	31,58	19,67
Totale	6	12	11	30	16	75			3	13	17	18	10	61		
Totale %	4,41	8,82	8,09	22,06	11,76	55,15			2,21	9,56	12,50	13,24	7,35	44,85		

⁽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⁾
personale non dirigente	Dottorato di ricerca	1	14,29	6	85,71	7	5,69
personale non dirigente	Master di II livello	13	59,09	9	40,91	22	17,89
personale non dirigente	Master di I livello	0	0,00	6	100,00	6	4,88
personale non dirigente	Laurea magistrale	28	48,28	30	51,72	58	47,15
personale non dirigente	Laurea	10	83,33	2	16,67	12	9,76
personale non dirigente	Diploma di scuola superiore	9	60,00	6	40,00	15	12,20
personale non dirigente	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	2,44
Totale personale		64		59		123	
Totale % sul personale complessivo		44,76		41,26		86,01	

⁽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

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	6	10	12	32	14	74	54,81	100,00	4	12	20	17	8	61	45,19	100,00
Totale	6	10	12	32	14	74			4	12	20	17	8	61		
Totale %	4,44	7,41	8,89	23,70	10,37	54,81			2,96	8,89	14,81	12,59	5,93	45,19		

⁽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	6	10	12	32	14	74	54,81	100,00	4	12	20	17	8	61	45,19	100,00
Totale	6	10	12	32	14	74			4	12	20	17	8	61		
Totale %	4,44	7,41	8,89	23,70	10,37	54,81			2,96	8,89	14,81	12,59	5,93	45,19		

⁽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

Nel mese di dicembre 2024 è stata proposta al personale AgID la partecipazione all'indagine sul benessere organizzativo (anno di riferimento 2024). Una sezione del questionario è stata dedicata allo smart working.

"Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, l'intensità lavorativa è aumentata". Si rileva che il 52,08 % dei dipendenti ritiene (in parziale o totale accordo con l'affermazione proposta) che lo smart working sia stato un elemento che ha contribuito all'aumento dell'intensità lavorativa rispetto all'ufficio. Il 22,92% si pone in modo neutrale, mentre il 7,29% afferma che lo smart working non ha aumentato l'intensità lavorativa (dichiarandosi in parziale o totale disaccordo con l'affermazione proposta). Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

"Lo smart working ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata "disconnessione". Nel 38,54% dei casi, i dipendenti si sono dichiarati d'accordo (in maniera totale o parziale) con l'affermazione secondo la quale lo smart working ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata disconnessione (parziale e totale accordo) delle risposte. Il 16,67% si è dichiarato neutrale, mentre il 27,08% si ritiene in totale o parziale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

"Lo smart working ha consentito maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa nel lavoro". Il 75% degli intervistati si dichiara in totale o parziale accordo con l'affermazione secondo la quale lo smart working è uno strumento che ha contribuito a creare una maggiore flessibilità e una maggiore autonomia organizzativa. Il 4,17% si è detto neutrale, mentre solo il 3,13% è in disaccordo (totale o parziale) con l'affermazione. Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

"Lo smart working ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi". Il 52,08% dei dipendenti si dichiara totalmente d'accordo con l'affermazione secondo la quale lo smart working ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi. Il dato, letto insieme al 17,71% in parziale accordo, mostra che il 69,79% dei dipendenti di AgID pensa che lo smart working produca effetti positivi sull'efficienza e la capacità di raggiungere obiettivi. L'8,83% si dichiara neutrale, mentre il 4,17% è in totale e parziale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

"Lo smart working ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo". Secondo i dipendenti di AgID, lo smart working non ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo. Il 46,88% dei dipendenti (totale e parziale disaccordo) non concorda con l'affermazione secondo la quale con lo smart working si rischierebbe un isolamento dal proprio contesto lavorativo. Il 13,54% si dichiara neutrale, mentre il 21,88 % è in totale o parziale accordo con l'affermazione. Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

"Lo smart working ha migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata". Secondo i dipendenti di AgID, lo smart working ha migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Il 79,17% dei dipendenti ha riscontrato dei miglioramenti e ritiene di essere in accordo (totale o parziale) con l'affermazione. Il 2,08% si dichiara neutrale, mentre solo l'1,04% è in totale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

"Lo smart working ha influito positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari". In coerenza e con quanto risposto nella domanda precedente, emerge inoltre che lo smart working influisce positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari. Ad essere d'accordo (totalmente o parzialmente) con questa affermazione è l'77,08% dei dipendenti dell'Agenzia. Il 4,17% è

neutrale, solo l'1,04% è in totale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta.

A completamento della rilevazione sull'impatto del lavoro agile sulla produttività e miglioramento sia della prestazione lavorativa che della qualità e della conciliazione della vita privata con il lavoro, è stata posta la domanda "Quanti giorni a settimana vorrebbe lavorare in modalità di smart working?". Circa il 70% dei dipendenti che hanno risposto al questionario si è detto favorevole a svolgere il proprio lavoro da remoto in un range che va dai 3 ai 5 giorni a settimana

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	126	63,32	73	36,68	199	50,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	170	100,00	170	42,71
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	11	37,93	18	62,07	29	7,29
Totale permessi	137	34,42	261	65,58	398	

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

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

Nell'Amministrazione non si riscontrano ostacoli alla fruizione di permessi e congedi

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**

Il CUG ha proposto l'aggiornamento 2024 al Piano triennale delle azioni positive 2023 - 2025, che è stato interamente inserito nel PIAO dell'Agenzia.

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.

In questa ultima edizione, inoltre, il CUG ha individuato un set di indicatori utili al monitoraggio degli obiettivi prefissati, così da tenere traccia delle attività realizzate a vantaggio del personale di AgID.

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⁾
Formazione interna erogata da AgID	284	0	0	0	0	284	42,84	5,96	379	0	0	0	0	379	57,16	7,69
Scuola Nazionale dell'Amministrazione	717	0	0	0	0	717	36,71	15,05	1236	0	0	0	0	1236	63,29	25,08
Syllabus	696	0	0	0	0	696	77,59	14,61	201	0	0	0	0	201	22,41	4,08
Formazione obbligatoria sicurezza sui luoghi di lavoro	50	0	0	0	0	50	53,19	1,05	44	0	0	0	0	44	46,81	0,89
Altro	3017	0	0	0	0	3017	49,57	63,33	3069	0	0	0	0	3069	50,43	62,26
Totale ore	4764	0	0	0	0	4764			4929	0	0	0	0	4929		
Totale ore %	49,15	0,00	0,00	0,00	0,00	49,15			50,85	0,00	0,00	0,00	0,00	50,85		

⁽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⁾	
Commissione per le progressioni fra le aree	1	33,33	2	66,67	3	25,00	Donna
Procedura comparativa per la selezione di n. 4 esperti per l'attuazione del progetto "Realizzazione del Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE)" (237/2024)	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
Procedura comparativa per la selezione di n. 5 esperti per lo svolgimento delle attività a supporto dell'Area Vigilanza e Monitoraggio (234/2024)	1	33,33	2	66,67	3	25,00	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedura comparativa per la selezione di n. 4 esperti per lo svolgimento delle attività di elaborazione e di supporto al Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione (186/2024).	1	33,33	2	66,67	3	25,00	Uomo
Totale personale	5		7		12		
Totale % sul personale complessivo	3,50		4,90		8,39		

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

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

n.b.

“Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età”: non è stato possibile differenziare i dati per fascia di età, poiché l’applicativo dell’Agenzia che raccoglie i dati di formazione del personale di AgID non prevede tale informazione

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 di livello non generale	€54275,90	€56139,40	€ 1863,50	3,32
personale non dirigente	€30114,00	€29081,60	€ -1032,40	-3,55

Il calcolo è stato effettuato tenendo conto solo del personale in servizio per l’intero anno 2024

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 mese di dicembre 2024 è stata proposta al personale AgID la partecipazione all’indagine sul benessere organizzativo

(anno di riferimento 2024). Ha partecipato all'attività il 66,21 % del personale (96 dipendenti), compilando l'apposito questionario reso disponibile on line dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni - CUG AgID. Nel 2023 aveva aderito il 63,90% del personale in servizio.

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

Il CUG ha proposto l'istituzione di sportelli di ascolto

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

Non sono state riscontrate situazioni di discriminazione o mobbing

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. 59/2023 e n.283/2024, a seguito di designazione dei rappresentanti sindacali e successiva designazione della componente dell'Amministrazione, in base ad interpello tra il personale

Tipologia di atto: provvedimento dell'organo di indirizzo politico dell'Ente

Data:	21/11/2024
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale di AgID
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
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:	Sì
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?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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
 - 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
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-litalia-digitale-2025>