



Portale CUG

Relazione CUG

# Agenzia per L'Italia Digitale - 2026

*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
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agid-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf">piano_azioni_positive_agid-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf</a> ( <a href="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_2023-2025-anno_2023.pdf</a> ) (525.06 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agid-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf">piano_azioni_positive_agid-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf</a> ( <a href="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_2024-2026-anno_2024.pdf</a> ) (522.41 KB)
2025	2026
2025-2027	2026-2028
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agid-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf">piano_azioni_positive_agid-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf</a>	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agid-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf">piano_azioni_positive_agid-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf</a>



<a href="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_2025-2027-anno_2025.pdf</a>	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agid-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_agid-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf</a>
(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	Direttore Generale	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	1	5	2	0	0	0	2	2	0
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità	0	0	0	4	1	0	0	1	2	2
Personale non dirigente	Area dei funzionari	1	7	13	20	11	3	11	16	17	3
Personale non dirigente	Area degli assistenti	1	3	2	5	4	0	2	2	2	4
Totale personale		2	11	21	32	16	3	13	21	24	9
Totale % sul personale complessivo		1,32	7,24	13,82	21,05	10,53	1,97	8,55	13,82	15,79	5,92

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	2	8	16	10	0	36	48,65	43,90	3	12	12	11	0	38	51,35	54,29
Tra 3 e 5 anni	0	3	4	7	0	14	56,00	17,07	0	0	6	4	1	11	44,00	15,71
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	3	1	5	38,46	6,10	0	1	3	4	0	8	61,54	11,43
Superiore a 10 anni	0	0	0	12	15	27	67,50	32,93	0	0	0	5	8	13	32,50	18,57
Totale	2	11	21	32	16	82			3	13	21	24	9	70		
Totale %	1,32	7,24	13,82	21,05	10,53	53,95			1,97	8,55	13,82	15,79	5,92	46,05		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area delle elevate professionalità	Laurea magistrale	4	57,14	3	42,86	7	5,11
Area delle elevate professionalità	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	2,19
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	3,65
Area dei funzionari	Laurea	7	63,64	4	36,36	11	8,03
Area dei funzionari	Laurea magistrale	22	45,83	26	54,17	48	35,04
Area dei funzionari	Master di I livello	6	46,15	7	53,85	13	9,49
Area dei funzionari	Master di II livello	13	56,52	10	43,48	23	16,79
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	1,46
Area degli assistenti	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	2,19
Area degli assistenti	Diploma di scuola superiore	5	50,00	5	50,00	10	7,30
Area degli assistenti	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	2,19
Area degli assistenti	Laurea magistrale	3	60,00	2	40,00	5	3,65
Area degli assistenti	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,73
Area degli assistenti	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	2,19
Totale personale		72		65		137	
Totale % sul personale complessivo		47,37		42,76		90,13	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 quasi equa fra uomini (53,95%) e donne (46,05%).

Rispetto all'anno precedente, si rileva un aumento della percentuale di donne dal 45,19 (valore 2024) al 46,05 (valore 2025). Analogamente, si evidenzia un aumento della percentuale di donne anche nei profili e livelli non dirigenziali che passa dal 44,85% (dato 2024) al 46,05% (dato 2025).

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	2	11	21	32	16	82	53,95	100,00	3	13	21	24	9	70	46,05	100,00
Totale	2	11	21	32	16	82			3	13	21	24	9	70		
Totale %	1,32	7,24	13,82	21,05	10,53	53,95			1,97	8,55	13,82	15,79	5,92	46,05		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Smart working	2	11	21	32	16	82	53,95	100,00	3	13	21	24	9	70	46,05	100,00
Totale	2	11	21	32	16	82			3	13	21	24	9	70		
Totale %	1,32	7,24	13,82	21,05	10,53	53,95			1,97	8,55	13,82	15,79	5,92	46,05		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Tutto il personale fruisce della misura di conciliazione disponibile, ovvero lo Smart working.

Tra novembre e dicembre 2025 è stata proposta dal CUG al personale AgID la partecipazione all'indagine sul benessere organizzativo (anno di riferimento 2025), che contiene una sezione dedicata allo smart working. Per promuovere l'iniziativa e sensibilizzare alla partecipazione - il 18 novembre 2025, in concomitanza con l'apertura della rilevazione - il CUG ha organizzato un webinar interno dedicato all'iniziativa.

Rispetto all'anno precedente, un numero maggiore di dipendenti (101 rispetto ai 96 del 2024) ha risposto all'indagine, con un tasso di partecipazione del 66 % del personale in servizio (Comparto e Dirigenza).

Sono emersi i seguenti risultati per i quesiti posti.

“Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, l'intensità lavorativa è aumentata” - Si rileva che il 64,56 % 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 al lavoro in ufficio. Il 22,78 % si pone in modo neutrale, mentre il 12,66% afferma che lo smart working non ha aumentato l'intensità lavorativa (dichiarandosi in parziale o totale disaccordo con l'affermazione proposta). Rispetto ai dati raccolti nelle due annualità precedenti, si rileva un riallineamento delle risposte sulle percentuali del 2023.

“Lo smart working ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata disconnessione” - Nel 50,63% 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. Il 16,46% si è dichiarato neutrale, mentre il 32,91 % si ritiene in totale o parziale disaccordo con l'affermazione. Rispetto ai dati delle due annualità precedenti, anche stavolta si rileva un riassetto delle risposte sulle percentuali del 2023.

“Lo smart working ha consentito maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa nel lavoro” - La quasi totalità dei rispondenti, pari al 97,47%, dichiara di essere in totale o parziale accordo con l'affermazione. Rispetto al passato, si nota un forte aumento delle risposte affermative (rispetto al 86,36% del 2023 al 75% nel 2024), che assorbono completamente quelle in disaccordo e quelle del tipo “Nessuna risposta” e in gran parte quelle neutrali, che sono solo il 2,53%.

“Lo smart working ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi” - Il 64,56% dei dipendenti si dichiara totalmente d'accordo con l'affermazione. Inoltre, se si legge tale dato insieme al 25,32% delle risposte in parziale accordo, emerge che l'89,87% dei dipendenti di AgID pensa che il lavoro agile produca effetti positivi sull'efficienza e la capacità di raggiungere obiettivi. Anche in questo caso, si evidenzia una forte tendenza in aumento delle risposte affermative.

“Lo smart working ha influito positivamente sul rapporto con i colleghi e il responsabile” - Il 53,16% dei dipendenti ritiene (in totale o parziale accordo) che lo smart working abbia influito positivamente sulle relazioni e i rapporti tra i colleghi; il 29,11% ha posizione neutrale e il 17,72% non è d'accordo (totalmente o parzialmente). Emerge una valutazione positiva preponderante sull'influenza del lavoro agile rispetto ai rapporti umani in ambito lavorativo.

“Lo smart working ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo” - Secondo la maggioranza del personale, infatti, lo smart working non ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo: il 49,37% dei dipendenti non concorda con l'affermazione secondo la quale con il lavoro agile si rischierebbe un isolamento dal proprio contesto lavorativo, in maniera totale o parziale. Il 13,92% si dichiara neutrale (come già emerso nel 2024), mentre il 36,78 è in totale o parziale accordo con l'affermazione.

“Lo smart working ha migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata” - Come avvenuto nelle annualità precedenti, si conferma ancora di più la positiva correlazione tra lavoro agile e miglioramento della conciliazione tra vita lavorativa e privata percepita dal personale. Considerando l'assenza di risposte non fornite o in disaccordo, il risultato si amplifica nel 2025, attestandosi su una quota quasi totalitaria di risposte positive pari al 97,47% (rispetto al 79,17% del 2024 e al 92,05% del 2023): peraltro l'84,81% concorda totalmente e solo il 12,66% parzialmente.

“Lo smart working ha influito positivamente sul tempo per sé e la cura dei familiari” - In coerenza con quanto risposto nella domanda precedente, emerge che il personale ritiene che il lavoro agile influisca positivamente sul tempo per sé e sulla cura dei familiari. Ad essere d'accordo (totalmente o parzialmente) con questa affermazione è il 91,14% del personale.

“Quanti giorni a settimana vorrebbe lavorare in modalità di smart working?” - Quasi tutti i partecipanti hanno risposto esplicitamente in favore dello svolgimento del lavoro da remoto per 3 o più gg a settimana (le mancate risposte si sono ridotte all'8,81% rispetto al 22,92% dell'anno prima). Rispetto all'anno prima, risulta aumentata dal 70% all'83,54% la quota dei dipendenti favorevole a svolgere il proprio lavoro da remoto in un range che va dai 3 ai 5 giorni a settimana. A fronte di tale dato, scendono al 1,27% le preferenze per l'opzione “1 giorno” e salgono al 5,06% per quella “2 giorni”, che invece nel 2024 erano entrambe pari al 3,13%.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	117	54,42	98	45,58	215	68,25
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	9	100,00	9	2,86

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	9	9,89	82	90,11	91	28,89
Totale permessi	126	40,00	189	60,00	315	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2025 si rileva una fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 con una percentuale in crescita per gli uomini, che rappresentano il 40% del totale, rispetto al 34,42% rilevato nel 2024.

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**

A gennaio 2026, il [CUG AgID \(https://www.agid.gov.it/it/agenzia/comitato-unico-garanzia\)](https://www.agid.gov.it/it/agenzia/comitato-unico-garanzia) ha proposto all'Amministrazione una serie di azioni positive per l'incremento del benessere organizzativo e la parità di genere per il triennio 26/28, che sono state approvate nel [Piano integrato di attività e organizzazione \(PIAO\) \(https://trasparenza.agid.gov.it/download/10006.html\)](https://trasparenza.agid.gov.it/download/10006.html).

Le [azioni positive \(https://trasparenza.agid.gov.it/download/10003.html\)](https://trasparenza.agid.gov.it/download/10003.html) proposte sono state individuate sulla base dei [risultati delle ultime Indagini annuali sul benessere organizzativo \(https://www.agid.gov.it/it/agenzia/comitato-unico-garanzia#index-4\)](https://www.agid.gov.it/it/agenzia/comitato-unico-garanzia#index-4) e degli esiti del [monitoraggio sulle azioni 2025 \(https://trasparenza.agid.gov.it/download/10003.html\)](https://trasparenza.agid.gov.it/download/10003.html) realizzato dal CUG stesso, in coerenza con le finalità previste dalla normativa e con il piano delle azioni positive contenuto nel precedente PIAO.

Per il triennio 26/28, in ottica di continuità, sono state confermate gran parte delle azioni positive a realizzazione pluriennale; in alcuni casi è stato ritenuto opportuno procedere ad una ricalibratura delle azioni e/o degli indicatori di realizzazione previsti.

Per favorire la promozione del benessere organizzativo e individuale, ad esempio, si è proposto di procedere nel 2026 ad una analisi dei carichi di lavoro per Struttura, propedeutica alla definizione di una scheda sui carichi di lavoro individuali nel 2027; per l'attivazione di uno sportello per il counseling psicologico, invece, si è prevista la stipula di un accordo con una struttura sanitaria entro la fine dell'anno.

Sono state introdotte anche nuove azioni positive (con i relativi indicatori e target). In particolare, è stata proposta la promozione/realizzazione di attività di formazione su valutazione e performance, anche con riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di AgID, sulla lingua inglese e su tematiche connesse all'intelligenza artificiale.

Per il dettaglio sulle azioni positive e gli esiti del monitoraggio per l'annualità 2025, si rimanda al paragrafo 2.2.6 "[Azioni positive per l'incremento del benessere organizzativo e la parità di genere \(https://trasparenza.agid.gov.it/download/10006.html\)](#)" del PIAO e all'Allegato 3 "[Azioni positive per il triennio 2026-2028 e monitoraggio 2025 \(https://trasparenza.agid.gov.it/download/10003.html\)](#)".

Inoltre, il CUG ha predisposto anche i contenuti dell'Allegato 2 "[Esiti delle indagini sulla soddisfazione del personale rispetto all'esperienza di lavoro agile o di altre indagini \(https://trasparenza.agid.gov.it/download/10002.html\)](#)" del PIAO 26/28, a partire dai dati raccolti nella sezione dedicata al lavoro agile (Smart working) dell'Indagine annuale sul benessere organizzativo, realizzata tra novembre e dicembre 2025.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
AgID Academy	28	77	112	150	176	543	48,18	14,14	5	99	173	171	136	584	51,82	8,61
Scuola Nazionale dell'Amministrazione	8	236	341	220	69	874	36,69	22,75	130	230	397	617	134	1508	63,31	22,25
Syllabus	38	62	80	172	105	457	55,94	11,90	16	90	56	172	26	360	44,06	5,31
UNICAL - Intelligenza artificiale	13	40	70	120	76	319	51,62	8,31	0	68	91	106	34	299	48,38	4,41
Obbligatoria (sicurezza)	8	24	52	124	74	282	52,91	7,34	8	20	79	102	42	251	47,09	3,70
Aggiornamento professionale	18	69	287	597	395	1366	26,56	35,56	1588	212	1385	466	126	3777	73,44	55,72
Totale ore	113	508	942	1383	895	3841			1747	719	2181	1634	498	6779		
Totale ore %	1,06	4,78	8,87	13,02	8,43	36,17			16,45	6,77	20,54	15,39	4,69	63,83		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Nel mese di marzo 2025 è stato istituito un tavolo di lavoro congiunto tra AgID e ISTAT, con l'obiettivo di condividere esperienze e buone pratiche per promuovere l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, anche in vista della redazione del Bilancio di Genere. Al tavolo partecipano, tra gli altri, rappresentanti dei CUG di entrambe le amministrazioni.

L'attività collaborativa è finalizzata a definire una metodologia comune e modelli condivisi tra i due Enti, così da favorire un approccio uniforme, coerente ed efficace sui temi della parità di genere. Nel corso dei lavori sono stati infatti messi a disposizione documenti, linee guida e materiali prodotti sia da AgID che da ISTAT, con l'obiettivo di armonizzare pratiche e strumenti e costruire un riferimento metodologico condiviso per le future iniziative in materia.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 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 generale	€93509,10	€99218,50	€ 5709,40	5,75
dirigente di livello non generale	€73421,10	€62595,90	€ -10825,20	-17,29
Area delle elevate professionalità	€46951,30	€46086,00	€ -865,30	-1,88
Area dei funzionari	€34940,00	€34063,90	€ -876,10	-2,57
Area degli assistenti	€29406,00	€32509,40	€ 3103,40	9,55

I differenziali retributivi uomo/donna calcolati sulla retribuzione netta cumulativamente per livelli di inquadramento, così come esposti nella tabella precedente, non sono significativi per l'individuazione di divari economici per genere.

## 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?:

Tra novembre e dicembre 2025 il 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 ha proposto al personale dell'Agenzia di aderire all'Indagine annuale sul benessere organizzativo, con riferimento al 2025, compilando in forma anonima il relativo

questionario on line.

Per promuovere l'iniziativa e sensibilizzare alla partecipazione - il 18 novembre 2025, in concomitanza con l'apertura della rilevazione - è stato organizzato un webinar interno dal titolo "Il CUG AgID presenta l'Indagine sul benessere organizzativo 2025".

Rispetto all'anno precedente, un numero maggiore di dipendenti (101 rispetto ai 96 del 2024) ha risposto all'indagine, con un tasso di partecipazione del 66 % del personale in servizio (Comparto e Dirigenza).

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

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

Per favorire l'attivazione sportello l'attivazione di uno sportello per il counseling psicologico, il CUG ha proposto come azione positiva la stipula di un accordo con una struttura sanitaria entro la fine del 2026 per l'apertura dello sportello nel 2027. L'azione positiva è stata inserita nel PIAO 26/28.

#### 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.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Gran parte delle attività previste sono state realizzate o avviate. Per il dettaglio, si rimanda alla "Scheda di monitoraggio per l'annualità 2025 delle Azioni positive previste nel PIAO 2025/2027" contenuta nell'Allegato 3 "[Azioni positive per il triennio 2026-2028 e monitoraggio 2025 \(https://trasparenza.agid.gov.it/download/10003.html\)](https://trasparenza.agid.gov.it/download/10003.html)" del PIAO AgID 26/28.

Obiettivo:

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

Per il raggiungimento dell'obiettivo è stato realizzato un Focus sul lavoro agile, che è stato pubblicato come "[Allegato 2 -](#)

[Esiti delle indagini sulla soddisfazione del personale rispetto all'esperienza di lavoro agile o di altre indagini \(https://trasparenza.agid.gov.it/download/9843.html\)](https://trasparenza.agid.gov.it/download/9843.html)" del PIAO 2025/2027.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

L'obiettivo è in carico al CUG che ha svolto tutte le attività previste per il 2025; in particolare sono state organizzate due iniziative di sensibilizzazione sul CUG e sulle tematiche di competenza (webinar "Strategie per la parità di genere: Piano strategico, certificazione UNI PdR 125:2022 e attività del CUG" in data 10/07/25 e webinar "Il CUG AgID presenta l'Indagine sul benessere organizzativo 2025" il 18/11/25) ed è stato realizzato il monitoraggio dell'attuazione delle azioni positive per l'annualità 2025 i cui risultati sono confluiti in un'apposita scheda pubblicata nell'Allegato 3 "[Azioni positive per il triennio 2026-2028 e monitoraggio 2025 \(https://trasparenza.agid.gov.it/download/10003.html\)](https://trasparenza.agid.gov.it/download/10003.html)" del PIAO AgID 26/28.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nomina da parte dell'Amministrazione (integrata da una procedura selettiva mediante interpello) e designazione da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative

Tipologia di atto: Determinazione direttoriale

Data: 15/02/2023

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: webinar "Strategie per la parità di genere: Piano strategico, certificazione UNI PdR 125:2022 e attività del CUG" in data 10/07/25

webinar "Il CUG AgID presenta l'Indagine sul benessere organizzativo 2025" il 18/11/25

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: No

---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
9

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
- 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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-2026>