



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale

Acronimo: ACN

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00187

Indirizzo: Via S. Susanna 15

Codice Amministrazione: T0A9HLA8

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Autorita' Amministrative Indipendenti

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

Piano Triennale di Azioni Positive



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Assistenti a Tempo Determinato	4	7	10	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Coordinatori a Tempo Indeterminato	5	28	23	15	1	2	2	2	5	0
Personale non dirigente	Coordinatori a Tempo Determinato	1	2	2	10	1	0	0	2	0	1
Personale non dirigente	Esperti a Tempo Indeterminato	14	49	19	12	1	13	19	2	4	0
Personale non dirigente	Esperti a Tempo Determinato	0	5	1	4	0	0	1	2	3	0
Personale non dirigente	Consiglieri a Tempo Indeterminato	0	15	28	17	2	0	7	13	10	1
Personale non dirigente	Consiglieri a Tempo Determinato	0	1	5	2	4	0	1	3	4	0
Dirigente di livello non generale	Direttori a tempo indeterminato	0	0	5	4	1	0	0	1	4	1
Dirigente di livello non generale	Direttori a tempo determinato	0	1	0	1	2	0	0	0	4	0
Dirigente di livello generale	Direttori Centrali a Tempo Indeterminato	0	0	0	4	3	0	0	0	1	1
Dirigente di livello generale	Direttori Centrali a Tempo Determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Totale personale		24	108	93	71	16	15	30	25	35	5
Totale % sul personale complessivo		5,69	25,59	22,04	16,82	3,79	3,55	7,11	5,92	8,29	1,18

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	23	89	73	51	5	241	73,48	97,97	17	26	19	24	1	87	26,52	98,86
Tra 3 e 5 anni	0	3	1	1	0	5	83,33	2,03	0	0	0	0	1	1	16,67	1,14
Totale	23	92	74	52	5	246			17	26	19	24	2	88		
Totale %	6,89	27,54	22,16	15,57	1,50	73,65			5,09	7,78	5,69	7,19	0,60	26,35		

⁽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⁾
Segmento Consiglieri	Laurea magistrale	63	63,64	36	36,36	99	25,58
Segmento Consiglieri	Laurea	4	100,00	0	0,00	4	1,03
Segmento Consiglieri	Diploma di scuola superiore	7	70,00	3	30,00	10	2,58
Segmento Esperti	Laurea magistrale	82	65,60	43	34,40	125	32,30
Segmento Esperti	Laurea	9	100,00	0	0,00	9	2,33
Segmento Esperti	Diploma di scuola superiore	14	93,33	1	6,67	15	3,88
Segmento Coordinatori	Laurea magistrale	29	85,29	5	14,71	34	8,79
Segmento Coordinatori	Laurea	17	89,47	2	10,53	19	4,91
Segmento Coordinatori	Diploma di scuola superiore	42	85,71	7	14,29	49	12,66
Segmento Assistenti	Laurea magistrale	4	100,00	0	0,00	4	1,03
Segmento Assistenti	Laurea	5	100,00	0	0,00	5	1,29
Segmento Assistenti	Diploma di scuola superiore	14	100,00	0	0,00	14	3,62
Totale personale		290		97		387	
Totale % sul personale complessivo		68,72		22,99		91,71	

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

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

La ripartizione del personale per genere conferma la prevalenza degli uomini con la quota del 73,93% rispetto al 26,07 delle donne. La ripartizione per età attesta, rispetto ai dati generali del pubblico impiego, che la fascia di età media tra i 31-40 anni risulta molto alto con una quota pari al 32,70% (rispettivamente il 7,11% per le donne e il 25,59% per gli uomini).

Si evidenzia una quota doppia degli uomini rispetto alle donne per i livelli dirigenziali, 22 uomini pari al 62,86% rispetto a 13 donne pari al 37,14%. Per il restante personale inquadrato nei vari segmenti si conferma il trend dei livelli dirigenziali con: l'assenza della quota femminile per il il segmento assistenti; 88 uomini e 14 donne per il segmento coordinatori; 105 uomini e 44 donne per il segmento esperti; 74 uomini e 39 donne per il segmento coordinatori.

Per quanto riguarda la permanenza nei profili e livelli risulta evidente la dinamicità delle progressioni con una permanenza inferiore a tre anni per tutto il personale, in questo caso le donne hanno una progressione leggermente più alta degli uomini, rispettivamente il 98,86% delle donne contro il 97,97% degli uomini.

Interessante notare, per quanto riguarda i titoli di studio, si evidenzia in generale l'alta presenza del personale laureato per le donne rispetto al personale diplomato, per le donne 93 laureate e 4 diplomate per gli uomini 213 laureati e 77 diplomati.

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	29	108	93	70	17	317	74,24	100,00	15	30	25	35	5	110	25,76	100,00
Totale	29	108	93	70	17	317			15	30	25	35	5	110		
Totale %	6,79	25,29	21,78	16,39	3,98	74,24			3,51	7,03	5,85	8,20	1,17	25,76		

⁽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⁾
Lavoro Delocalizzato	21	100	93	63	12	289	74,68	100,00	13	23	25	34	3	98	25,32	100,00
Totale	21	100	93	63	12	289			13	23	25	34	3	98		
Totale %	5,43	25,84	24,03	16,28	3,10	74,68			3,36	5,94	6,46	8,79	0,78	25,32		

⁽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

Nelle relative tabelle di flessibilità oraria e lavoro delocalizzato non si registra la presenza di nessun orario part-time attivo,

l'utilizzo del lavoro delocalizzato risulta attivo per tutto il personale in servizio.

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	306	68,61	140	31,39	446	80,22
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	32	34,78	60	65,22	92	16,55
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	18	100,00	18	3,24
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	338	60,79	218	39,21	556	

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

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

Per la fruizione della legge L104 e congedi parentali si evidenzia un maggior utilizzo maggiore delle donne dei permessi considerando il rapporto tra uomini e donne. Il maggior utilizzo risalta come l'assistenza dei propri famigliari sia in prevalenza in carico alle donne.

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

- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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⁾
Sicurezza sui luoghi di lavoro	16	30	9	14	3	72	66,67	21,56	16	7	6	6	1	36	33,33	25,71
Anticorruzione e trasparenza	10	27	10	8	3	58	65,17	17,37	9	7	6	8	1	31	34,83	22,14
Privacy	14	77	65	40	8	204	73,65	61,08	5	15	22	28	3	73	26,35	52,14
Totale ore	40	134	84	62	14	334			30	29	34	42	5	140		
Totale ore %	8,44	28,27	17,72	13,08	2,95	70,46			6,33	6,12	7,17	8,86	1,05	29,54		

⁽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

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⁾	
24 coordinatori orientamento archivistico e per la prevenzione e gestione degli incidenti informatici a tempo indeterminato - orientamento cyber security triage operator o digital forensic and incident response specialist	6	66,67	3	33,33	9	6,21	Uomo
24 coordinatori orientamento archivistico e per la prevenzione e gestione degli incidenti informatici a tempo indeterminato - orientamento archivistico	6	66,67	3	33,33	9	6,21	Donna
1 Dirigente Servizio Operazioni e gestione delle crisi cyber a tempo determinato	1	33,33	2	66,67	3	2,07	Uomo
90 esperti con orientamento tecnico scientifico a tempo indeterminato - orientamento in data analysis e produzione di statistiche sulla minaccia cyber	6	60,00	4	40,00	10	6,90	Uomo
90 esperti con orientamento tecnico scientifico a tempo indeterminato - orientamento in analisi della minaccia cyber	9	81,82	2	18,18	11	7,59	Uomo
90 esperti con orientamento tecnico scientifico a tempo indeterminato - orientamento in gestione del rischio cyber	6	54,55	5	45,45	11	7,59	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
90 esperti con orientamento tecnico scientifico a tempo indeterminato - orientamento in gestione e realizzazione di progetti IT	7	63,64	4	36,36	11	7,59	Uomo
90 esperti con orientamento tecnico scientifico a tempo indeterminato - orientamento in gestione e realizzazione di programmi industriali	7	63,64	4	36,36	11	7,59	Uomo
90 esperti con orientamento tecnico scientifico a tempo indeterminato - orientamento in valutazione della sicurezza e certificazione di sistemi e componenti OT e ICT	8	72,73	3	27,27	11	7,59	Uomo
90 esperti con orientamento tecnico scientifico a tempo indeterminato - orientamento in crittografia	7	63,64	4	36,36	11	7,59	Uomo
90 esperti con orientamento tecnico scientifico a tempo indeterminato - orientamento in ispezioni di cybersicurezza	6	54,55	5	45,45	11	7,59	Uomo
90 esperti con orientamento tecnico scientifico a tempo indeterminato - orientamento sistemi in intelligenza artificiale	7	70,00	3	30,00	10	6,90	Uomo
90 esperti con orientamento tecnico scientifico a tempo indeterminato - orientamento in cloud e edge	6	75,00	2	25,00	8	5,52	
campo ICT e impiantistica meccanica a tempo indeter - orientamento in impiantistica meccanica ed elettrica	6	75,00	2	25,00	8	5,52	Uomo
campo ICT e impiantistica meccannica a tempo indeter - orientamento discipline amministrative e economiche	3	27,27	8	72,73	11	7,59	Uomo
Totale personale	91		54		145		
Totale % sul personale complessivo	21,56		12,80		34,36		

⁽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 omnicomprensive 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 %

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€0,00	€0,00	--	--

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **No**

Azioni realizzate e risultati raggiunti

Soggetto attuatore: ACN

Stato di attuazione: Realizzata

Azione: Sottoscrizione con le organizzazioni sindacali rappresentative dell'accordo di lavoro con ampliamento della flessibilità in ingresso e con ampliamento del numero di giorni di delocalizzato a livello mensile;

- Applicazione delle normative in materia di tutela della maternità e paternità;

Soggetto attuatore: ACN

Stato di attuazione: Realizzata

Azione: Attivazione welfare aziendale;

Soggetto attuatore: ACN

Stato di attuazione: Realizzata

Azione: Costituzione dello sportello all'interno della Divisione risorse umane per fornire chiarimenti nella materia del rapporto di lavoro;

Soggetto attuatore: ACN

Stato di attuazione: Realizzata

Azione: Mappatura delle competenze del personale.

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

Azioni da realizzare

- 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
- Istituzione del Nucleo di Ascolto

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto vertice amministrativo

Tipologia di atto: Determina del Direttore Generale

Data: 02/12/2025

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: No

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:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Non è stato possibile condurre nessuna azione in quanto il Comitato è stato istituito a Dicembre 2025

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

- Non è stato possibile condurre nessuna azione in quanto il Comitato è stato istituito a Dicembre 2025

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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

- Non è stato possibile condurre nessuna azione in quanto il Comitato è stato istituito a Dicembre 2025

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-la-cybersicurezza-nazionale-2026>