

Allegato 2 - Esiti delle indagini sulla soddisfazione del personale rispetto all'esperienza di lavoro agile o di altre indagini

(Fonte: *Elaborazione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni AgID su dati dell'Indagine annuale sul benessere organizzativo 2025*)

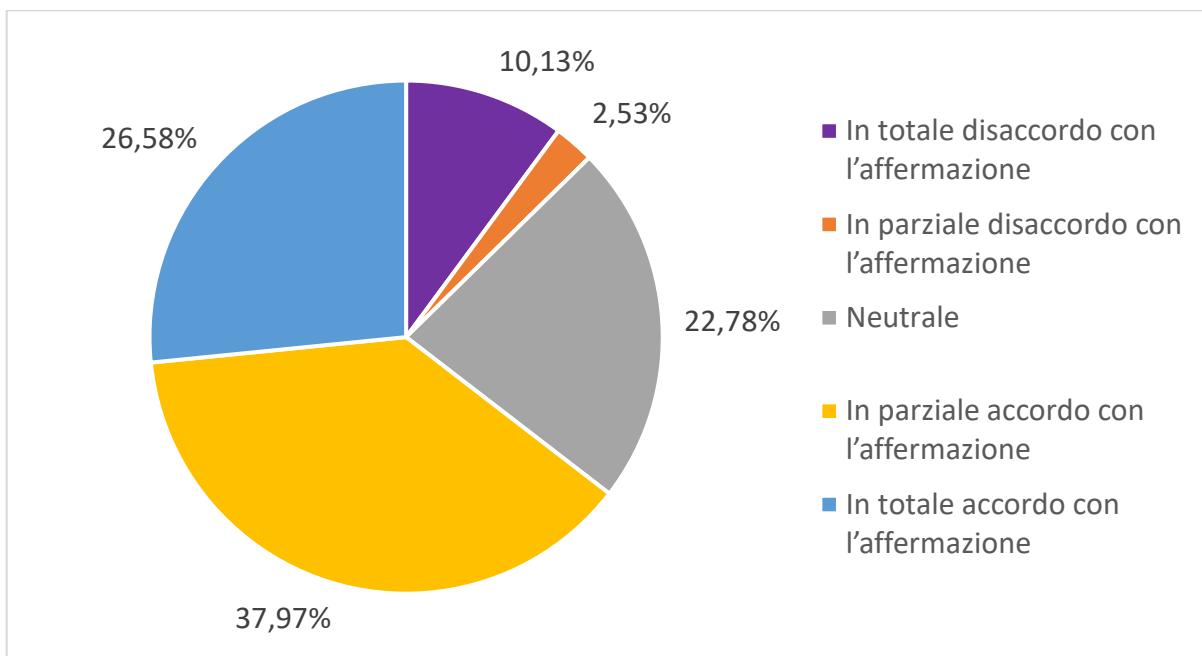
Tra novembre e dicembre 2025 il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni - CUG AgID ha proposto al personale dell'Agenzia di aderire all'Indagine annuale sul benessere organizzativo, 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).

Come nelle precedenti annualità, una sezione del questionario è stata dedicata al lavoro agile (Sezione Smart working).

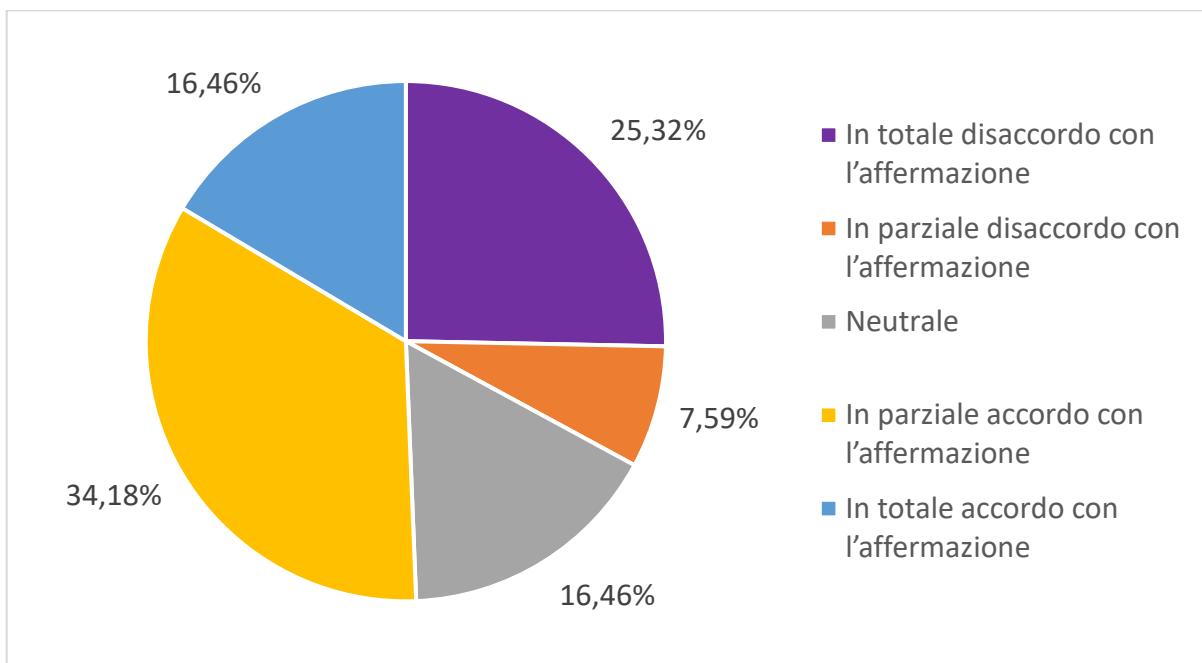
La prima affermazione proposta in tale sezione, "*Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, l'intensità lavorativa è aumentata*", ha ottenuto le seguenti risposte in termini di condivisione o meno.



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: infatti le risposte affermative, che erano scese nel 2024 al 52,08%, salgono al 64,56% in linea con il valore 2023 pari al 64,77%; analogamente accade per la percentuale di coloro che ritengono che lo smart working non abbia aumentato l'intensità lavorativa, che ritorna al 12,66% dopo la discesa al 7,29% nel 2024 rispetto al 12,5% del 2023. Da notare come tutti i partecipanti all'indagine abbiano espresso il proprio giudizio, diversamente da quanto accaduto nel 2024, quando l'opzione “Nessuna risposta” era stata scelta nel 17,71% dei casi.

Rispetto all'affermazione “*Lo smart working ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata disconnessione*”, il grafico seguente mostra le risposte fornite.

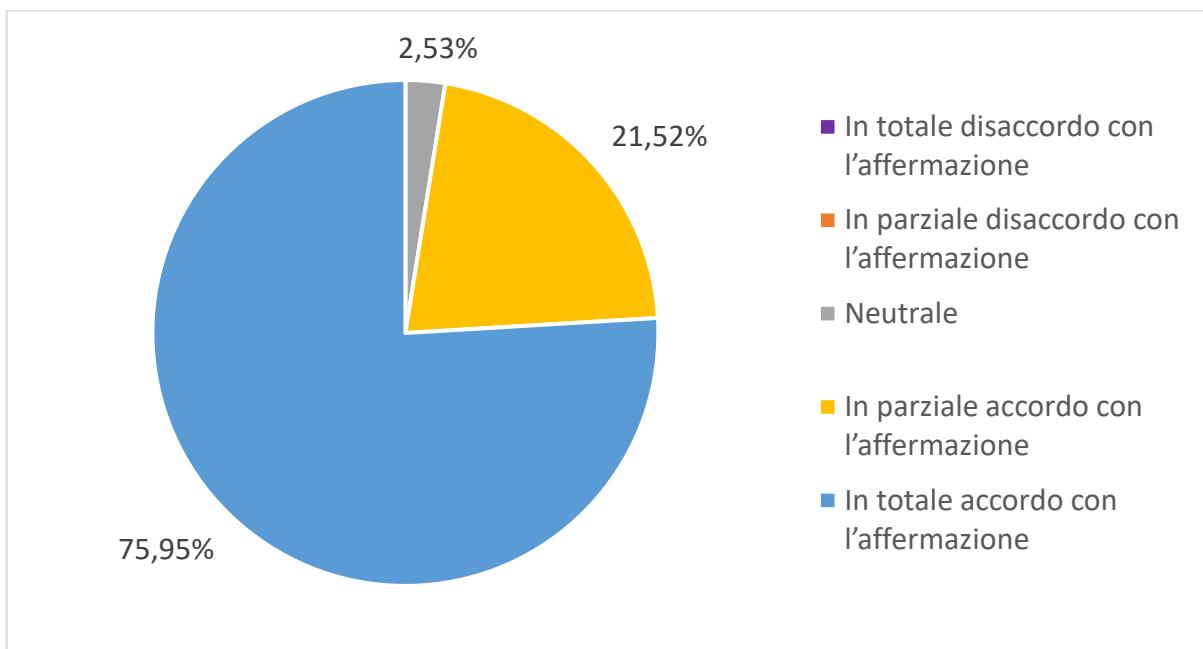


Nel 50,63% dei casi, i dipendenti si sono dichiarati d'accordo (in maniera totale o parziale) con l'affermazione secondo la quale lo smart working ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata disconnectione. Il 16,46% si è dichiarato neutrale, mentre il 32,91 % si ritiene in totale o parziale disaccordo con l'affermazione.

Rispetto ai dati delle due annualità precedenti, anche stavolta si rileva un riassestamento delle risposte sulle percentuali del 2023: aumenta il numero di coloro che rilevano con lo smart working un prolungamento dell'orario di lavoro e stress da mancata connessione (si passa dal 56,82% del 2023, al 38,54% nel 2024 per tornare nel 2025 al 50,63%).

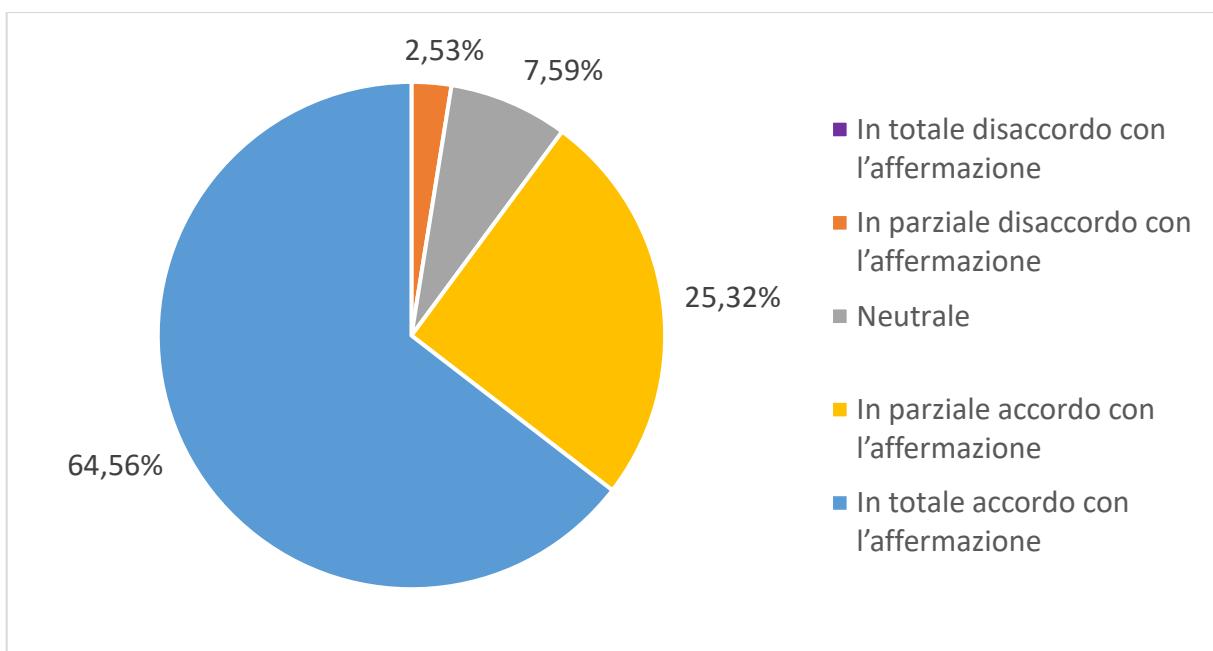
Rimangono pressoché invariati i restanti valori, fatto salvo un lieve aumento dei rispondenti in disaccordo, da valutare considerando l'assenza di scelte effettuate per l'opzione "Nessuna risposta", diversamente da quanto accaduto nel 2024 (nel 17,71% dei casi).

Per quanto concerne l'affermazione *"Lo smart working ha consentito maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa nel lavoro"*, come mostrato nel grafico seguente, 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 (pari al 2,28% nel 2023 e al 3,13% nel 2024), quelle del tipo “Nessuna risposta” (assenti nel 2023 e con quota del 17,71% nel 2024) e in gran parte quelle neutrali (pari all’11,36% e al 4,17%): infatti, nel 2025 solo il 2,53% dei rispondenti si pone in modo neutrale.

Passando alla domanda successiva, il 64,56% dei dipendenti si dichiara totalmente d'accordo con l'affermazione *“Lo smart working ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi”*.

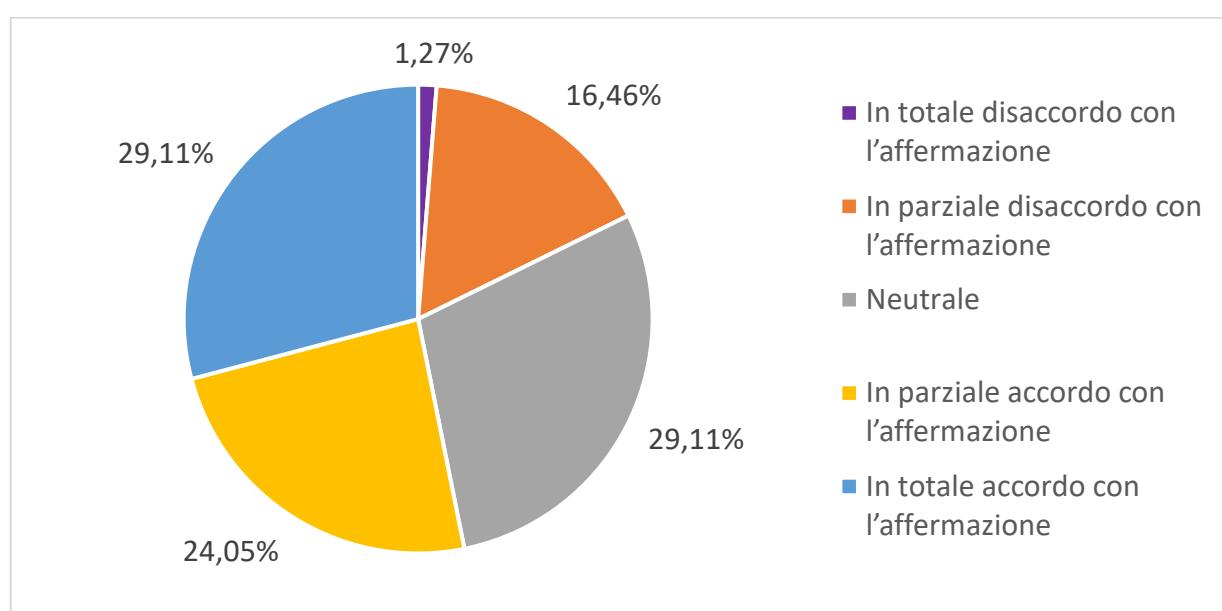


Inoltre, se si legge tale dato insieme al 25,32% delle risposte in parziale accordo, emerge che l'89,87% dei dipendenti di AgID pensa che il lavoro agile produca effetti positivi sull'efficienza e la capacità di raggiungere obiettivi.

Solo il 7,59% si dichiara neutrale e il 2,53% in parziale disaccordo. Nessuno si dichiara totalmente in disaccordo o evita di fornire risposta.

Anche in questo caso, si evidenzia una forte tendenza in aumento delle risposte affermative (complessivamente pari al 73,86% nel 2023 e al 69,79% del 2024) tanto da assorbire quelle negative; rimangono pressoché invariati i neutrali (rispetto al valore dell'8,83% dell'annualità precedente).

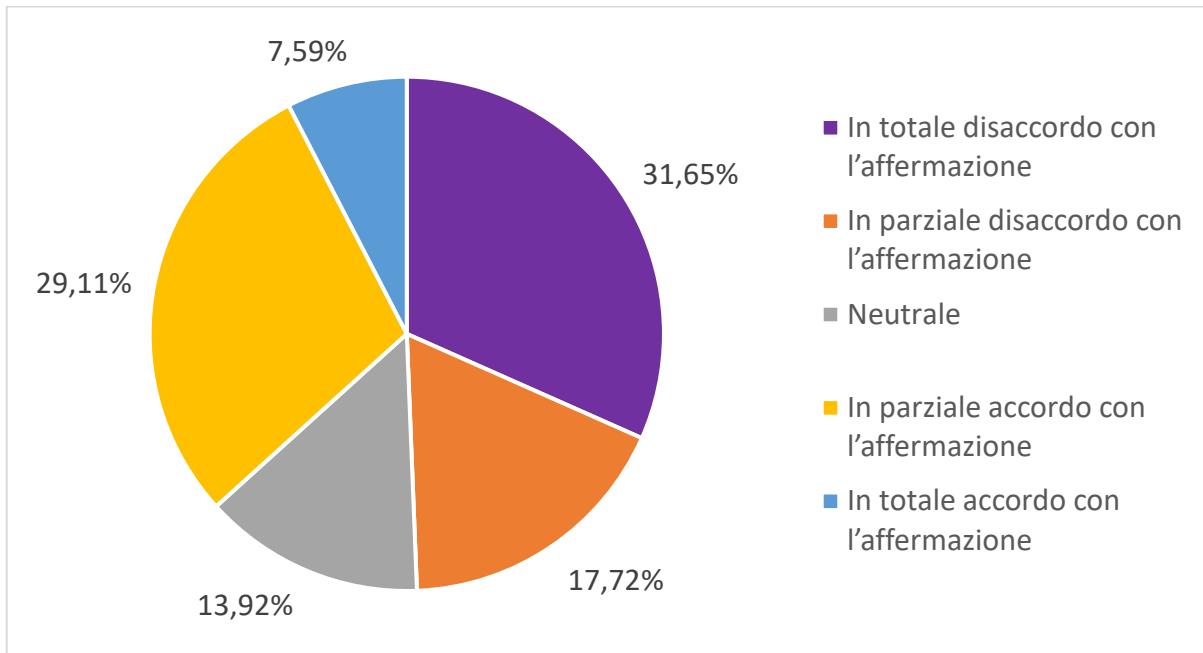
Rispetto all'affermazione *"Lo smart working ha influito positivamente sul rapporto con i colleghi e il responsabile"*, nell'aerogramma seguente sono rappresentate le risposte fornite.



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). Anche a questa domanda, rispondono esplicitamente tutti i partecipanti, senza selezionare l'opzione "Nessuna risposta". Emerge una valutazione positiva preponderante sull'influenza del lavoro agile rispetto ai rapporti umani in ambito lavorativo.

Rispetto ai dati raccolti nelle due annualità precedenti, si riscontra anche un ritorno su valori simili a quelli del 2023: infatti le risposte affermative, che erano scese nel 2024 al 44,79%, risalgono al 53,16% superando il valore 2023, pari al 48,82%; analogamente accade per la percentuale di coloro che ritengono che lo smart working influisca negativamente sui rapporti umani, che si posiziona al 17,72% dopo la discesa all'11,46% nel 2024 (ma dove il 17,71% dei rispondenti aveva scelto l'opzione "Nessuna risposta"), rispetto al 22,73% del 2023.

Le risposte alla frase *"Lo smart working ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo"*, di seguito rappresentate, sono prevalentemente negative.

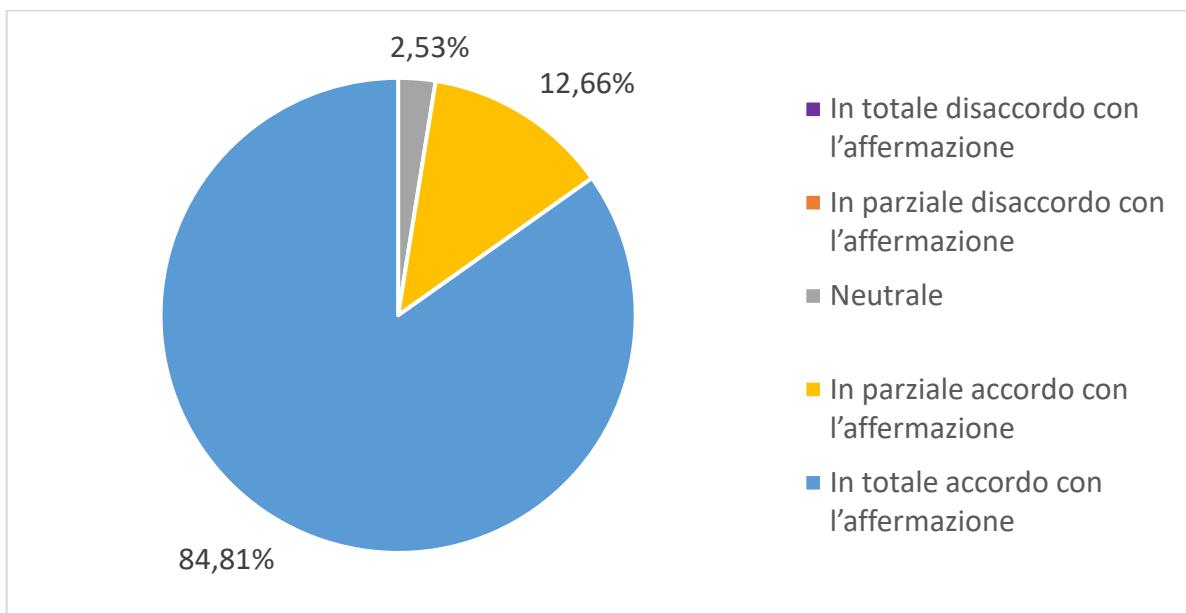


Secondo la maggioranza del personale, infatti, lo smart working non ha comportato un isolamento dal contesto lavorativo: il 49,37% dei dipendenti non concorda con l'affermazione secondo la quale con il lavoro agile si rischierebbe un isolamento dal proprio contesto lavorativo, in maniera totale o parziale.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

Si evidenzia l'aumento rispetto al 2024 sia del numero delle risposte in accordo, sia di quelle in disaccordo dovuto all'assorbimento della quota del 17,71% di non rispondenti del 2024, assente nel 2025.

In generale, rispetto alle ultime due annualità, si riscontra un riavvicinamento alle percentuali del 2023.

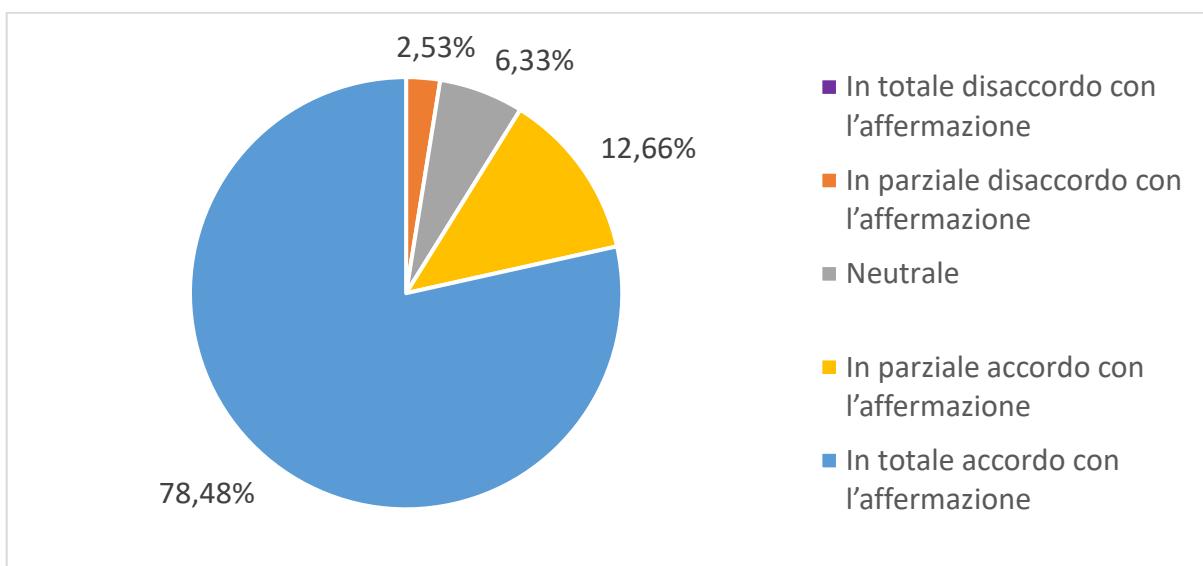
Il grafico a seguire rappresenta le risposte legate all'affermazione *"Lo smart working ha migliorato la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata"*.



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. Rimane pressoché stabile la quota minima dei neutrali (2,53%). Si evidenzia quindi come il lavoro agile rappresenti a giudizio unanime dei rispondenti una fondamentale e importante misura di conciliazione messa a disposizione del personale da parte dell'Agenzia.

Infine, sono riportati i riscontri legati all'affermazione *"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. Solo il 6,33% è neutrale e il 2,53% in parziale disaccordo con l'affermazione. Non ci sono risposte in disaccordo totale né scelte sull'opzione "nessuna risposta".

Come rilevato nei due anni precedenti, si conferma in modo ancora più chiaro e condiviso la percezione dell'influenza positiva del lavoro agile sul tempo per sé e per la cura dei familiari, con un forte aumento delle risposte affermative, rispetto all'88,6% del 2023 e al 77,08% del 2024.

Infine, anche nel 2025 è stata posta la domanda "*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 al 2024 (e al 2023), sono state rafforzate nel 2025 le preferenze espresse verso forme molto spinte di lavoro agile che passano:

- dal 29,17% al 30,38% per la risposta "3 giorni";
- dal 26,04% al 32,91% per la risposta "4 giorni";
- dal 14,58% al 20,25% per la risposta "5 giorni".

Pertanto, a distanza di un anno, 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%

Di seguito il dettaglio delle risposte fornite.

