



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

ANNO 2025

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

INDICE

INTRODUZIONE.....	3
ART. 1 CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA E CULTURA AZIENDALE INCLUSIVA.....	4
2. PARITA' DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO DELLE RISORSE E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA.....	8
3. MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO.....	9
ART. 2 LA VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL PIANO	12
ART. 3 PIANO DELLE AZIONI	13



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

INTRODUZIONE

La parità di genere, intesa come eguaglianza nei diritti e nei doveri tra uomo e donna, costituisce un valore fondamentale a livello internazionale, europeo e nazionale.

A **livello internazionale**, la parità di genere è tutelata ed è stata inserita nell'[Agenda ONU 2030](#) tra i 17 obiettivi da raggiungere entro il 2030.

A **livello europeo**, la parità di genere è sancita dai Trattati, nonché dalla Carta dei diritti fondamentali. Le istituzioni europee sono altresì proattive nel promuovere politiche e attività in materia, nonché iniziative di monitoraggio. Si veda, ad esempio, il **Report on Gender Equality 2025** pubblicato dalla Commissione europea.

A **livello nazionale**, la parità di genere è tutelata dalla Costituzione e attraverso numerosi interventi normativi specifici.

Eppure, nonostante l'impegno affermato in via di principio e tramite sforzi concreti, l'obiettivo della parità di genere è ancora lontano dall'essere raggiunto.

Il **Global Gender Gap Report** è un report annuale del *World Economic Forum* in cui si analizza lo stato attuale e l'evoluzione della parità di genere attraverso quattro dimensioni chiave (sottoindici): partecipazione e opportunità economiche, livello di istruzione, salute, emancipazione politica. Sulla base di queste, si analizzano i progressi di 148 Paesi nell'accorciare i divari di genere, mediante l'assegnazione a ciascun Paese di un punteggio pari alla percentuale di gap che è stata colmata rispetto all'anno precedente.

Nell'edizione del 2025, pubblicata nel mese di giugno, emerge che il divario di genere si è leggermente ridotto, passando dal 68,4% nel 2024 all'attuale 68,8%. Tuttavia, se si considera la velocità di progresso collettiva delle economie mondiali – spiega il rapporto – ci vorranno 123 anni per raggiungere la piena parità a livello globale. Target che ad oggi non è stato raggiunto da nessun Paese; l'Italia, dal canto suo, si attesta all'ottantacinquesima posizione della classifica complessiva.

L'Agenzia per l'Italia digitale crede fortemente nell'esigenza di promuovere la parità di genere.

Dotata di un Piano per la parità di genere dal 2022, prima pubblica amministrazione italiana a ricevere la certificazione secondo la norma UNI PdR 125:2022 nel 2023, l'Agenzia è stata senz'altro una pioniera nel panorama italiano per quanto riguarda la promozione e l'implementazione di politiche attive in questo settore.

Per l'anno 2025, l'iter di predisposizione del Piano è stato profondamente innovato rispetto alle esperienze precedenti, anche nella prospettiva del principio del miglioramento continuo proprio di tutte le organizzazioni, nonché dei sistemi di gestione.

Analogamente a quanto fatto in sede di redazione di altri atti di programmazione, si è cercato di lavorare in una logica di integrazione tra i diversi uffici, mettendo a fattor comune dati già raccolti e sottoponendoli alla riflessione condivisa di colleghi con esperienze lavorative diversificate, per avere spunti nuovi; il tutto, con la collaborazione preziosa del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e con il supporto e la guida della dirigenza.



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

ART. 1 CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA E CULTURA AZIENDALE INCLUSIVA

Contesto e analisi dei dati

L'Agenzia per l'Italia Digitale a partire dal 2020 ha introdotto stabilmente il lavoro agile, nella forma dello smart working, come modalità di lavoro, con una percentuale richiesta di presenza in sede pari al 30% su base semestrale.

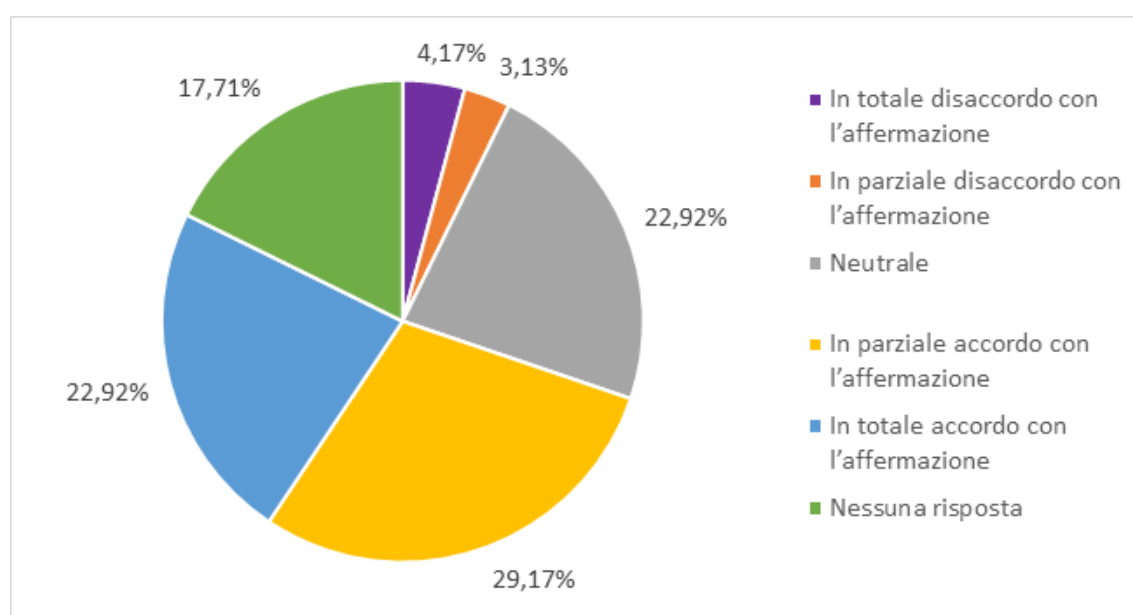
L'introduzione dello smart working è stata agevolata dalla completa digitalizzazione dei processi lavorativi di AgID. Questo approccio, inoltre, si basa su alcuni principi fondamentali:

1. **Flessibilità:** I dipendenti possono scegliere dove e quando lavorare, purché rispettino le scadenze e gli obiettivi prefissati.
2. **Autonomia:** I lavoratori hanno maggiore controllo sulla gestione del proprio tempo e delle proprie attività.
3. **Risultati:** L'attenzione è posta sui risultati ottenuti piuttosto che sulle ore lavorate.

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. Una sezione del questionario è stata dedicata allo smart working.

Di seguito si riportano alcune delle principali risultanze dell'indagine.

Rispetto all'affermazione *“Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, l'intensità lavorativa è aumentata”*, il grafico seguente mostra le risposte fornite



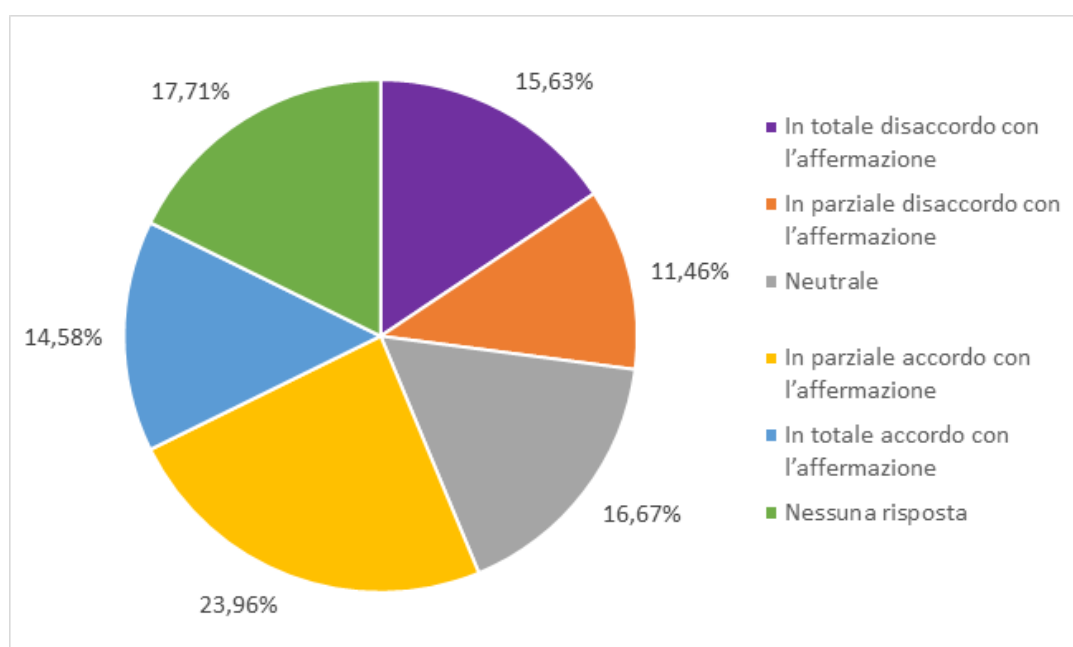


AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

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).

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.



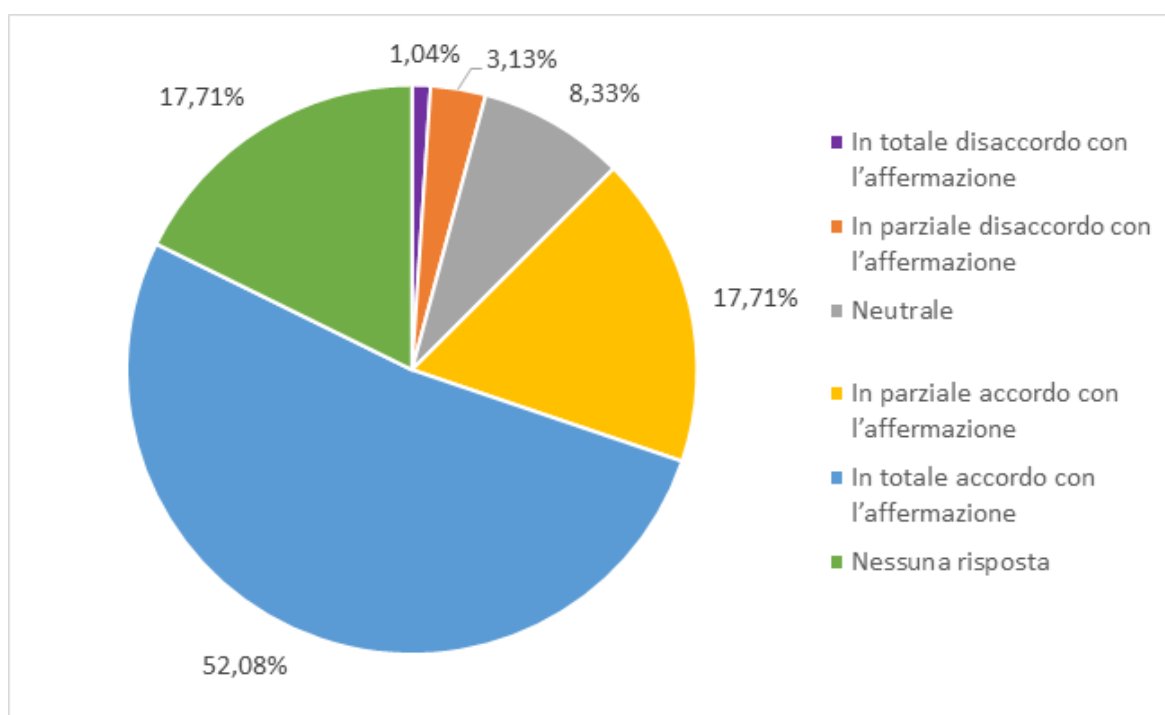
Nel 38,54% dei casi, i dipendenti si sono dichiarati d'accordo (in maniera totale o parziale) con l'affermazione secondo la quale lo smart working ha comportato un prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata disconnessione (parziale e totale accordo) delle risposte. Il 16,67% si è dichiarato neutrale, mentre il 27,08% si ritiene in totale o parziale disaccordo con l'affermazione. Il 17,71 % dei soggetti non ha fornito risposta. Rispetto ai dati raccolti nel 2023, si rileva un calo dei dipendenti che rilevano prolungamento dell'orario di lavoro e stress da mancata connessione (dal 56,82% al 38,54%), mentre rimangono pressoché simili gli altri valori.

Rispetto all'affermazione *“Lo smart working ha influito positivamente sulla efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi”*, il grafico seguente mostra le risposte fornite.



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale



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.

I benefici del lavoro agile includono una migliore conciliazione tra vita lavorativa e privata, riduzione dello stress da pendolarismo, aumento della produttività e maggiore soddisfazione lavorativa.

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



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

maggiore autonomia organizzativa, mentre solo il 3,13% è in disaccordo (totale o parziale) con l'affermazione.

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.

In coerenza e con quanto sopra, 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.

Infine, 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.

Obiettivi e azioni

Gli obiettivi e le azioni che seguono sono stati individuati a seguito di un'analisi di contesto su comportamenti del personale e su valutazioni espresse in diverse rilevazioni effettuate nel corso del 2024.

Obiettivo 1: Agevolare l'equilibrio tra vita privata e lavoro

Azione 1.1 Promuovere/pubblicizzare internamente le misure di equilibrio lavoro/vita privata esistenti

Obiettivo 2: Sostenere la genitorialità e/o attività di cura

Azione 2.1: Stipula di convenzioni a favore dei lavoratori e dei loro familiari

1. PARITÀ DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI DELL'ORGANIZZAZIONE

Contesto e analisi dei dati

A seguito dell'avvento riassetto organizzativo completato all'inizio del 2025, alla data del 15 giugno 2025, il personale dirigenziale risulta così distribuito, delineandosi una esatta parità di genere nell'attribuzione degli incarichi:

Numero Dirigenti di genere maschile: 5

Numero dirigenti di genere femminile: 5

Al fine di migliorare la *governance* sul tema della parità di genere sono previste una serie di azioni che hanno lo scopo di costruire un'infrastruttura stabile di supporto allo studio e al monitoraggio delle questioni di genere.



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

Obiettivi e azioni

Obiettivo 3: Potenziare la valorizzazione della diversità di genere nella cultura organizzativa

Azione 3.1: Organizzazione di eventi tematici e tavoli di confronto interistituzionali rivolti alle persone con responsabilità organizzativa/gestionale e al personale tutto per la condivisione della cultura della leadership di genere

Azione 3.2: Promuovere bilancio di genere

2. PARITA' DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO DELLE RISORSE E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA

Contesto e analisi dei dati

Nelle tabelle che seguono è riportata la situazione del personale con dati aggiornati al mese di dicembre del 2024. Il numero totale del personale è in misura, non significativa, più rappresentato dal genere maschile

In AgID la presenza di personale di genere femminile e di genere maschile è equamente distribuita, registrando un dato positivo in termini di inclusione e valorizzazione del genere.

Con riferimento ai dati S.T.E.M. il possesso di queste tipologie di classi di laurea tra i funzionari AgID (Terza Area) è incoraggiante. Infatti, emerge che la totalità delle dipendenti inquadrare nel profilo di professional possiedono una laurea S.T.E.M., mentre per il profilo di funzionari il numero dei dipendenti di genere femminile in possesso di laurea S.T.E.M. è di poco inferiore ai dipendenti di genere maschile (Cfr. tabella seguente).

Personale in servizio al 31/12/2024

	Totale	M	F
DIRETTORE GENERALE		1	
DIRIGENTI 1^ FASCIA	2	1	1
DIRIGENTI 2^ FASCIA	6	4	2
PROFESSIONAL	9	4	5
FUNZIONARI	99	54	45
ASSISTENTI	23	13	10
TOTALE IN SERVIZIO	139	76	63

	Totale	M	M con laurea STEM	F	F con laurea STEM
FUNZIONARI	99	54	23	45	7
PROFESSIONAL	9	4	4	5	4



AGID

Agenzia per l'Italia Digitale

totale AREA TERZA	108	58	27	50	11
--------------------------	-----	----	----	----	----

E' importante evidenziare come sia variata la suddivisione per genere del personale a seguito del completamento delle procedure di interpello:

Personale dirigente al 15/06/2025

	Totale	M	F
DIRETTORE GENERALE		1	
DIRIGENTI 1^ FASCIA	2	1	1
DIRIGENTI 2^ FASCIA	7	3	4

Obiettivi e azioni

Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità nelle fasi di reclutamento e avanzamento di carriera

Azione 4.1: Introdurre il monitoraggio periodico del fenomeno della disuguaglianza di genere nell'avanzamento di carriera;

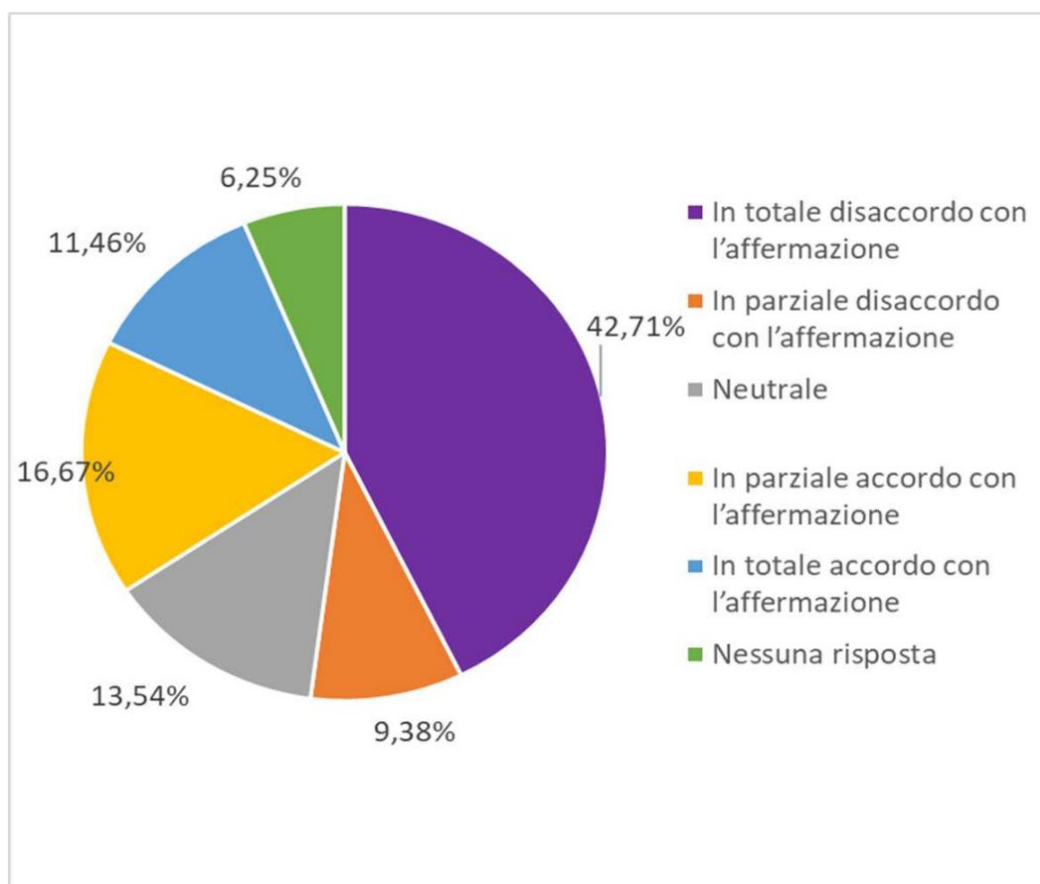
3. MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE SUL LUOGO DI LAVORO

Contesto e analisi dei dati

Il Comitato Unico di Garanzia di AgID, nell'ambito delle proprie competenze e come inserito anche nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP), ha effettuato la quarta indagine sul benessere organizzativo per i dipendenti dell'Agenzia. Il questionario sul benessere organizzativo è un valido strumento utile al miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente; contribuisce a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il contesto lavorativo di riferimento. L'indagine comprende tre sezioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione, valutazione del dirigente responsabile di struttura, unitamente ad una sezione con dati sul soggetto compilante. Nelle domande viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 5 classi in ordine crescente. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante con la seguente gradazione: in totale disaccordo con l'affermazione, in parziale disaccordo con l'affermazione, neutrale, in parziale accordo con l'affermazione, in totale accordo con l'affermazione.

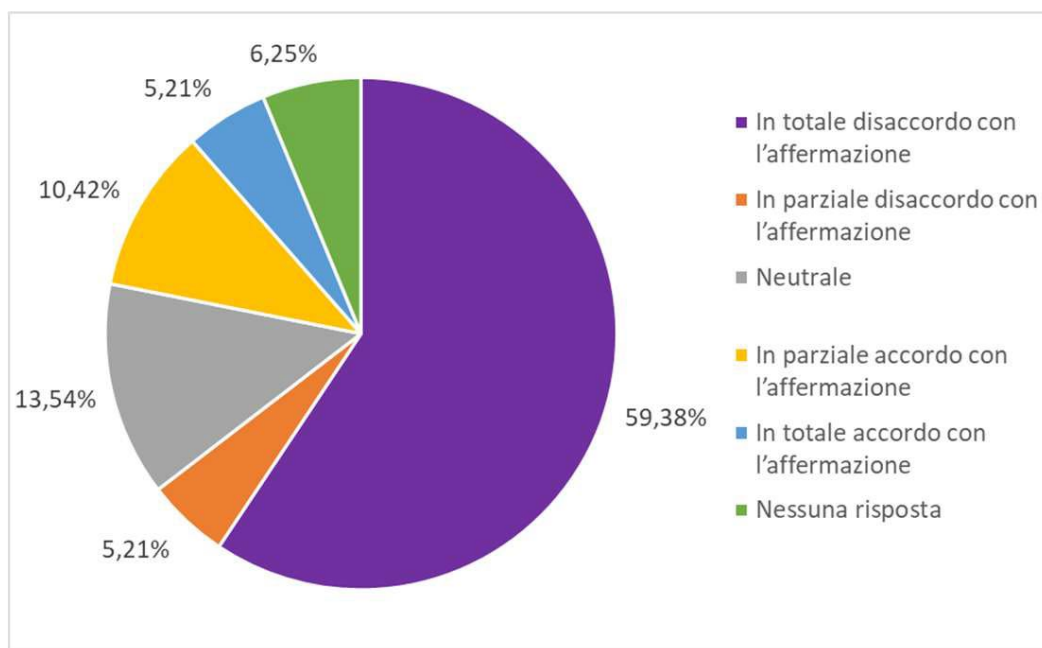
Hanno partecipato all'indagine, tramite compilazione dell'apposito questionario, 96 dipendenti, di cui circa il 32% donne e il 30% uomini, nessuno ha indicato "altro"; il 38 % ha preferito non indicare il genere.

A(SQ004): si sono verificati atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)



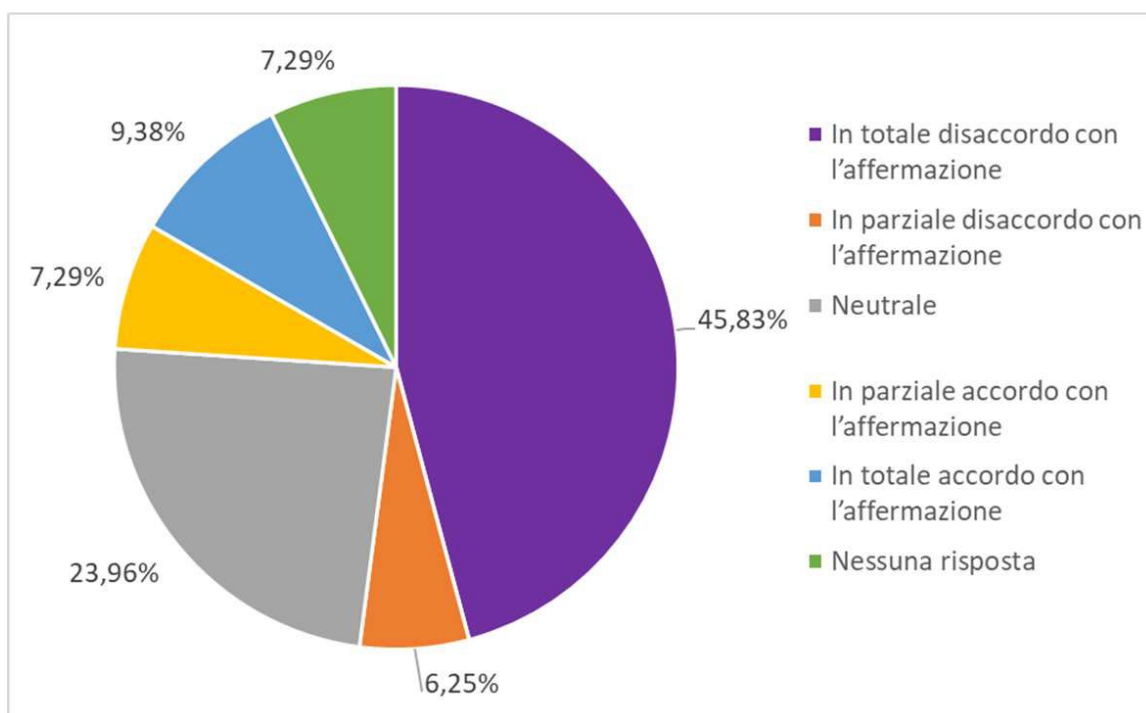
Rispetto all'affermazione relativa all'essersi verificati atti di mobbing, si segnala che si dichiara in disaccordo totale il 43% e parziale il 9%. L'11% si dichiara d'accordo e il 17% in parziale accordo. Rimane neutrale il 14%.

A(SQ005): Si sono verificate molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro.



Il 59% dei partecipanti si dichiara in totale disaccordo, mentre il 5% in parziale disaccordo sul fatto di “essere soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la propria dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro”; il 10% risponde in parziale accordo e il 5% in totale accordo. Rimane neutrale il 14%.

B(SQ004): la mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



Il 16% dei partecipanti si ritiene d'accordo sull'affermazione che la sua identità di genere costituisca un ostacolo alla sua valorizzazione sul lavoro (concordando pienamente nel 9% dei casi e parzialmente nel 7%). Rimane neutrale il 24% e risponde manifestando disaccordo totale il 46% e parziale il 6%.

Obiettivi e azioni

Obiettivo 5: Rafforzare le misure di prevenzione contro la violenza di genere

Azione 5.1: Adeguare il codice di condotta in ottica di genere.

ART. 2 LA VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL PIANO

La valutazione dell'impatto del Piano si baserà principalmente sulla misura del cambiamento relativo agli indicatori di risultato identificati in corrispondenza di ciascuna azione, una volta che le azioni selezionate verranno anche implementate. Nella documentazione relativa al sistema di gestione per la parità di genere verrà documentato periodicamente lo stato di avanzamento delle azioni pianificate. La questione della valutazione dei risultati conseguiti con le azioni individuate nel Piano strategico non si esaurisce in termini quantitativi ma è necessario misurare anche molti fenomeni di carattere qualitativo. Ciò può comportare interviste o *focus group* con le persone coinvolte nel piano, comprese le donne beneficiarie delle politiche. Queste valutazioni



forniscono informazioni sulle esperienze individuali e sulle percezioni. Inoltre, assume particolare rilevanza l'indagine sul benessere lavorativo del CUG. L'obiettivo è rimuovere fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, per quanto attiene alle differenze di genere

ART. 3 PIANO DELLE AZIONI

Al fine di individuare gli obiettivi e le azioni da intraprendere nell'arco del prossimo anno, si è partiti dall'analisi dello stato di raggiungimento degli obiettivi delineati lo scorso anno che risulta essere il seguente:

Attività	Stato di attuazione
Effettuazione incontri formativo/informativi sul lavoro agile	Attuato
Promozione di convegni e webinar sul tema dell'uguaglianza e delle pari opportunità	Non attuato
Redazione di un Vademecum riguardante le procedure selettive per l'uso corretto del linguaggio in chiave di genere e la considerazione di particolari situazioni delle candidate e dei candidati nello svolgimento delle procedure stesse nel rispetto delle vigenti normative in materia	Non attuato
Incontri con le OO.SS. per definire e gestire, in sede di contrattazione integrativa, l'istituto della banca delle ore (2024)	Non attuato
Attuazione del Bilancio di Genere come previsto dal PAP	Non attuato
Mantenimento della certificazione del sistema di gestione per la parità di genere	Attuato

L'avvenuto riassetto organizzativo, con conseguente cambio del personale anche a livello dirigenziale ha sicuramente influito sul mancato raggiungimento di alcuni obiettivi.

Si è deciso, pertanto, di rimodulare gli obiettivi in modo da renderli aderenti al mutato contesto organizzativo.



PIANO OBIETTIVI E AZIONI 2025/2026				
Obiettivo	Azione	Responsabile	Indicatore di risultato	Tempi
1 Agevolare l'equilibrio tra vita privata e lavoro	1.1 Promuovere/pubblicizzare internamente le misure di equilibrio lavoro/vita privata esistenti	Ufficio Relazioni istituzionali e comunicazione	Numero di comunicati trasmessi nell'arco dell'anno	Entro 30/06/2026
2 Sostenere la genitorialità e/o attività di cura	2.1 Stipula di convenzioni a favore dei lavoratori e dei loro familiari	Area Risorse Umane e Academy	Numero di convenzioni stipulate (anno t+1/anno t)	Entro 30/06/2026
3 Potenziare la valorizzazione della diversità di genere nella cultura organizzativa	3.1 Organizzazione di eventi tematici e tavoli di confronto interistituzionali rivolti alle persone con responsabilità organizzativa/gestionale e al personale tutto per la condivisione della cultura della leadership di genere	Ufficio Relazioni istituzionali e comunicazione	Numero eventi organizzati Numero di tavoli attivati nell'arco dell'anno	Entro 30/06/2026
	3.2 Promuovere il bilancio di genere	Ufficio Contabilità e bilancio	Redazione del bilancio di genere	Entro 30/06/2026
4 Promuovere le pari opportunità nelle fasi di reclutamento e avanzamento di carriera	4.1 Introdurre il monitoraggio periodico del fenomeno della disuguaglianza di genere nell'avanzamento di carriera;	Ufficio Governance strategica e controllo interno	Report di monitoraggio sulle candidature di donne e uomini, sul totale delle/i potenziali interessate/i in possesso dei requisiti	Entro 30/06/2026
5 Rafforzare le misure di prevenzione contro la violenza di genere	Adeguare il codice di condotta in ottica di genere	RPCT	Revisione codice di condotta	Entro il 30/06/2026