

## Webinar

# Il CUG AgID presenta l'Indagine sul benessere organizzativo 2025

---

18/11/2025

---

# Apertura dei lavori

---

Elisa Minichiello, presidente CUG AgID

---

18/11/25

Webinar

Il CUG AgID presenta l'Indagine sul benessere organizzativo 2025

## II CUG AgID

- Costituito nel 2019
- Rinnovato a febbraio 2023 (modificato nella composizione nel '24 e '25)
- Obiettivi:
  - Favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato da
    - ✓ rispetto del principio di parità e pari opportunità
    - ✓ promozione del benessere organizzativo
    - ✓ contrasto di qualsiasi forma di discriminazione verso lavoratrici/lavoratori.
  - Promuovere e monitorare azioni positive in tali ambiti, supportando l'Amministrazione nella loro realizzazione.
  - Contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni.



# I compiti del CUG e l'importanza dell'indagine sul benessere organizzativo

---

Caterina De Gaetano, componente CUG AgID

---

18/11/25

Webinar

Il CUG AgID presenta l'Indagine sul benessere organizzativo 2025



**AGID** | Agenzia per  
l'Italia Digitale



## Compiti del CUG:

Il CUG si adopera per creare un ambiente di lavoro che favorisca il benessere, contrastando le discriminazioni e promuovendo l'uguaglianza effettiva dei dipendenti

# Compiti del CUG: propositivi

- predisposizione di piani di azioni positive
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione di vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità
- proposte su temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- iniziative volte all'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone

# Compiti del CUG: propositivi

- diffusione delle conoscenze ed esperienze e di altri elementi informativi sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti,
- 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 fisiche, morali o psicologiche nell'amministrazione.

# Compiti consultivi

Pareri su

- riorganizzazione dell'amministrazione
- piani di formazione del personale
- orari e flessibilità lavorativa
- criteri di valutazione del personale
- contrattazione integrativa relativa ai temi che rientrano nelle proprie competenze



**AGID**

Agenzia per  
l'Italia Digitale



# Compiti di verifica

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- assenza di ogni forma di violenza e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

# Come assolviamo ai compiti consultivi, propositivi e di verifica

- **Relazione annuale** sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, in collaborazione con Area Risorse Umane e Academy, pubblicata nel sito della Rete dei CUG

## Come assolviamo ai compiti consultivi, propositivi e di verifica

- **Piani di azioni positive** per l'uguaglianza sul lavoro, pubblicati nei [PIAO AgID](#) e su [pagina del CUG AgID](#) nel sito della Rete dei CUG (novita' nel PIAO 25/27: introduzione per ciascuna azione positiva di indicatori e annualita' di realizzazione, valori target, data di rilevazione, soggetto attuatore e risultati attesi) e relativo **monitoraggio** (avviato il monitoraggio sulle azioni 2024 e inserita una azione in capo al CUG per il monitoraggio del triennio 2025/2027)



**AGID**

Agenzia per  
l'Italia Digitale

# Come assolviamo ai compiti consultivi, propositivi e di verifica

- Raccolta **segnalazioni** da parte del personale, tramite invio di email a [comitatounicogaranzia@agid.gov.it](mailto:comitatounicogaranzia@agid.gov.it) (in corso definizione nuova procedura per acquisizione e gestione segnalazioni)



**AGID**

Agenzia per  
l'Italia Digitale

# Come assolviamo ai compiti consultivi, propositivi e di verifica

- Attività di **sensibilizzazione** del personale

# Come assolviamo ai compiti consultivi, propositivi e di verifica

Realizzazione ogni anno di una apposita **Indagine sul benessere organizzativo** disponibile per tutto il personale

- report sui risultati delle indagini (disponibili report 2021, 2022, 2023 e 2024 nella [pagina del CUG sul sito AgID](#))



# L'importanza dell'Indagine sul benessere organizzativo

Strumento funzionale a:

- fornire informazioni utili a descrivere il contesto lavorativo di riferimento e la percezione dei dipendenti sugli ambiti oggetto dell'indagine
- miglioramento della performance dell'organizzazione e ad una gestione più adeguata del personale dipendente

# L'importanza dell'Indagine sul benessere organizzativo

I risultati dell'Indagine saranno oggetto di analisi da parte del CUG

- per la definizione delle attività da realizzare nel prossimo futuro (attività di sensibilizzazione, definizione delle azioni positive proposte dal CUG all'Amministrazione per l'inserimento nel PIAO, etc...)
- verranno portati all'attenzione dell'Amministrazione per valorizzare le opinioni del personale.

# L'importanza dell'indagine sul benessere organizzativo

- contributo documentale sulla soddisfazione percepita circa il lavoro agile da parte dei dipendenti (pubblicato nel PIAO). Le risposte fornite alle domande contenute nella sezione sullo Smart working confluiranno nel Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO
- Dati e info per predisposizione del Piano strategico per la parità di genere
- Dati e info per sistema di Gestione UNI PdR 125:2022: rilascio e rinnovo certificazione per la parità di genere



# L'indagine 2025: contenuti e modalità di partecipazione

---

Maura Montironi, segretario e componente CUG AgID

---

18/11/25

Webinar

Il CUG AgID presenta l'Indagine sul benessere organizzativo 2025

# Obiettivi dell'indagine annuale sul benessere organizzativo

L'indagine punta a

- acquisire le informazioni necessarie per valutare in quale misura l'amministrazione promuova e curi il benessere organizzativo, inteso come benessere fisico, psicologico e sociale di tutto il personale;
- conoscere le opinioni dei dipendenti su ambiti e categorie del benessere organizzativo che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro;
- conoscere la percezione che ha il personale del modo di operare dei propri colleghi e della linea gerarchica;
- diffondere una “cultura del benessere” e un orientamento delle politiche per il personale attento alla “salute” delle persone e alla qualità della vita dei lavoratori.



# Periodo di apertura e modalità di compilazione

Il questionario sull'indagine sul benessere organizzativo è:

- relativo al 2025;
- rivolto a tutti i dipendenti, anche a tempo determinato;
- erogato on line su piattaforma informatica;
- **disponibile per la compilazione dal 17 al 28 novembre 2025;**
- raggiungibile dal link trasmesso via email da [comitatounicogaranzia@agid.gov.it](mailto:comitatounicogaranzia@agid.gov.it) il 17/11/25;
- strutturato in domande chiuse in cui si chiede di
  - esprimere un giudizio su alcune affermazioni (in termini di importanza/condivisione);
  - scegliere tra opzioni predefinite.

# Anonimicità e raccolta dati

**La compilazione del questionario è volontaria e anonima.**

Il questionario è impostato come questionario anonimo, con le seguenti opzioni:

- le risposte sono rese anonime, senza possibilità di collegarle ai partecipanti;
- l'indirizzo IP del rispondente non è memorizzato né singolarmente né associato alle risposte;
- non viene archiviato l'URL di provenienza (referrer) insieme alle risposte.

I dati sono raccolti in forma aggregata senza tracciamento.

## Compilazioni parziali

Il questionario consente la compilazione in più sessioni, tramite salvataggio del sondaggio non ancora terminato.

La procedura consente di scegliere un nome ed una password per il questionario e potrà successivamente essere completato registrandosi con lo stesso nome e password.

Per rimanere un utente anonimo, è possibile usare uno pseudonimo come nome utente.

Non è richiesto di indicare l'indirizzo email; ad ogni modo, il compilatore può scegliere di fornirlo, se desidera ricevere un messaggio con i dettagli per la compilazione successiva.

# Le sezioni dell'Indagine sul benessere organizzativo

Il questionario prevede tre sezioni:

- **benessere organizzativo,**
- **grado di condivisione del sistema di valutazione,**
- **valutazione del dirigente responsabile.**

Inoltre, nella parte finale, propone alcune domande (di carattere opzionale) funzionali a comprendere il profilo dei rispondenti per quanto riguarda la dimensione familiare e professionale.

Il questionario viene annualmente rivisto e perfezionato dal CUG, ma per consentire la confrontabilità dei dati raccolti, la struttura e le domande del questionario sono state mantenute pressochè invariate nel corso del tempo.

# Focus sui temi oggetto del questionario

La Sezione **Benessere organizzativo** contiene domande su:

- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato;
- Le discriminazioni;
- L'equità nella mia amministrazione;
- Carriera e sviluppo professionale;
- Il mio lavoro;
- Il mio lavoro e la vita privata;
- I colleghi;
- Il contesto del mio lavoro;
- Il senso di appartenenza;
- L'immagine della mia amministrazione;
- Importanza degli ambiti di indagine;
- Lo smart working.



# Focus sui temi oggetto del questionario

La sezione **Grado di condivisione del sistema di valutazione** si concentra su:

- La mia organizzazione (in termini di obiettivi, strategie e contributo personale);
- Le mie performance (focus sulle informazioni ricevute nelle diverse fasi del processo di valutazione);
- Il funzionamento del sistema di valutazione (riscontri su coinvolgimento del dipendente, conoscenza del sistema ed efficacia percepita).

La sezione **Valutazione del dirigente responsabile** approfondisce le relazioni tra:

- Il dirigente responsabile e la mia crescita
- Il dirigente responsabile e la gestione organizzativa.

# Focus sui temi oggetto del questionario

La sezione **Dati anagrafici e di servizio** chiede un set minimo di informazioni su:

- genere del compilante;
- età anagrafica (per classi);
- nucleo e contesto familiare;
- tipologia di contratto di lavoro;
- anzianità di servizio (per classi);
- tempo casa-lavoro e trasporti.

Il questionario è impostato in modo che le risposte siano anonime e raccolte in modo aggregato.

Ad ogni modo è prevista la possibilità di non fornire risposta.

## Novità 2025

Il CUG ha deciso di accompagnare l'Indagine con un'apposita attività di informazione e sensibilizzazione rivolta ai dipendenti, in fase di apertura del questionario.

E' stato inoltre revisionato il questionario con

- riformulazione delle domande sugli atti di mobbing;
- inserimento di quesiti sulla conoscenza relativa a
  - ✓ procedure di segnalazione a disposizione dei dipendenti (es. segnalazione al CUG, whistleblowing, meccanismo di feedback per accessibilità)
  - ✓ sistema di gestione della parità di genere;
  - ✓ procedura di conciliazione del Sistema di misurazione e valutazione performance;
- eliminazione riferimenti a struttura di assegnazione del dipendente.

Webinar  
Il CUG AgID presenta l'Indagine sul benessere organizzativo 2025

## DOMANDE E RISPOSTE



Grazie per l'attenzione!

[comitatounicogaranzia@agid.gov.it](mailto:comitatounicogaranzia@agid.gov.it)

