

MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Modalità di gestione del monitoraggio

La rilevazione è realizzata attraverso un questionario informatizzato e somministrato on line nel Portale Lavoro Pubblico. Il questionario è somministrato ad un campione selezionato di amministrazioni pubbliche.

Amministrazione

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE -AMEDEO AVOGADRO-

Responsabile/Referente della compilazione del questionario

cognome	BIANCHI	nome	SABRINA
recapito telefonico	0161228410		
recapito mail	PRESENZE@UNIUPO.IT		
ruolo nell'organizzazione	Responsabile Ufficio Personale Tecnico Amministrativo		

Dirigente/Responsabile Risorse Umane

cognome	Zemignani	nome	Elisabetta
recapito telefonico	0161261576		
recapito mail	elisabetta.zemignani@uniupo.it		
ruolo nell'organizzazione	Dirigente Divisione Personale e Risorse Finanziarie		

SEZ. 1 - PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

1.1 Personale in servizio

Dipendenti	Anno 2022			
	Al 1 Gennaio 2022		Al 31 Dicembre 2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<i>N. dipendenti totali</i>	99	220	109	230
<i>di cui n. di dirigenti</i>	2	3	3	3
<i>di cui dipendenti c.d. "fragili"</i>	1	5	1	5

1.2 Dipendenti in lavoro agile

N. dipendenti in lavoro agile nel 2022

Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio	52	134
Febbraio	50	125
Marzo	48	130
Aprile	45	117
Maggio	43	117
Giugno	45	104
Luglio	41	108
Agosto	42	98
Settembre	29	81
Ottobre	30	79
Novembre	31	82
Dicembre	30	71

N. di dipendenti c.d. "fragili" in lavoro agile¹ nel 2022

Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio	0	5
Febbraio	0	4
Marzo	0	4
Aprile	0	3
Maggio	0	3
Giugno	0	3
Luglio	0	2

Agosto	0	3
Settembre	0	2
Ottobre	0	2
Novembre	0	2
Dicembre	0	2

(1) *Dipendenti in condizione di fragilità certificata (articolo 26, commi 2 e 2-bis, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18).*

1.3 Dirigenti in lavoro agile

<i>N. dirigenti in lavoro agile nel 2022</i>		
<i>Anno 2022</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Gennaio	0	0
Febbraio	0	0
Marzo	0	0
Aprile	0	0
Maggio	0	0
Giugno	0	0
Luglio	0	1
Agosto	0	1
Settembre	0	2
Ottobre	0	1
Novembre	0	1
Dicembre	0	1

1.4 Giornate lavorate ¹ e giornate di lavoro agile svolte ²

<i>N. giornate lavorate dal complesso dei dipendenti ¹ nel 2022</i>		
<i>Anno 2022</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Gennaio	1372	2930
Febbraio	1735	3563
Marzo	1893	4023
Aprile	1560	3242
Maggio	1840	3863
Giugno	1524	3019
Luglio	1665	3191
Agosto	1190	2076

Settembre	1904	3746
Ottobre	1765	3587
Novembre	1897	3789
Dicembre	1310	2704

N. giornate lavorate dai dipendenti c.d. "fragili" ¹ nel 2022

<i>Anno 2022</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Gennaio	12	64
Febbraio	17	90
Marzo	13	104
Aprile	17	66
Maggio	20	63
Giugno	19	50
Luglio	19	55
Agosto	10	56
Settembre	11	65
Ottobre	14	63
Novembre	21	61
Dicembre	15	40

N. giornate di lavoro agile ² svolte dal complesso dei dipendenti nel 2022

<i>Anno 2022</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Gennaio	172	541
Febbraio	179	606
Marzo	178	636
Aprile	142	440
Maggio	158	487
Giugno	127	335
Luglio	131	380
Agosto	93	232
Settembre	82	276
Ottobre	92	384
Novembre	99	308
Dicembre	65	189

N. giornate di lavoro agile ² svolte dai dipendenti c.d. "fragili" nel 2022

<i>Anno 2022</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Gennaio	0	40
Febbraio	0	48

Marzo	0	52
Aprile	0	35
Maggio	0	39
Giugno	0	27
Luglio	0	24
Agosto	0	27
Settembre	0	25
Ottobre	0	23
Novembre	0	24
Dicembre	0	16

(1) Il numero di giornate complessive lavorate è dato dalle giornate lavorative escluse le giornate di ferie, malattia, congedo e/o permesso di cui hanno fruito i dipendenti.

(2) Il numero complessivo di giornate in lavoro agile svolte in ciascun periodo è determinato dalla somma delle giornate (o quote di esse: 0,5 se si tratta di mezza giornata, 0,33 se si tratta di un terzo della giornata e così via) lavorate in lavoro agile da ciascun dipendente.

1.5 Giornate lavorate ¹ e giornate in lavoro agile svolte dai dirigenti

N. di giornate lavorate dai dirigenti ¹ nel 2022

<i>Anno 2022</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Gennaio	20	48
Febbraio	20	54
Marzo	23	67
Aprile	19	52
Maggio	22	56
Giugno	0	57
Luglio	0	57
Agosto	0	31
Settembre	21	57
Ottobre	19	46
Novembre	41	56
Dicembre	45	40

N. giornate di lavoro agile ² svolte dai dirigenti nel 2022

<i>Anno 2022</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Gennaio	0	0
Febbraio	0	0
Marzo	0	0
Aprile	0	0

Maggio	0	0
Giugno	0	0
Luglio	0	5
Agosto	0	4
Settembre	0	14
Ottobre	0	2
Novembre	0	4
Dicembre	0	2

(1) *Il numero di giornate complessive lavorate è dato dalle giornate lavorative escluse le giornate di ferie, malattia, congedo e/o permesso di cui hanno fruito i dipendenti.*

(2) *Il numero complessivo di giornate in lavoro agile svolte in ciascun periodo è determinato dalla somma delle giornate (o quote di esse: 0,5 se si tratta di mezza giornata, 0,33 se si tratta di un terzo della giornata e così via) lavorate in lavoro agile da ciascun dipendente.*

SEZ. 2 - L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

2.1 La sua Amministrazione ha adottato, per il 2022, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) previsto dall'art. 14 della l. n. 124/2015, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del d.l. n. 34/2020, convertito in l. n. 77/2020?

- Sì, il POLA è stato adottato
- No, l'Amministrazione ha deciso di non adottare il POLA
- No, il POLA non è stato adottato a seguito dell'entrata in vigore della normativa inerente al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

2.2 La sua Amministrazione ha adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del d.l. n. 80/2021, convertito in l. n. 113 del 2021?

- Sì, il PIAO è stato adottato
- No, per la predisposizione del PIAO si è in attesa di ricevere istruzioni operative circa le modalità di redazione e i suoi contenuti informativi
- No, il PIAO non è stato predisposto e non è in fase di elaborazione

2.3 Al fine di definire le modalità attuative del lavoro agile, la sua Amministrazione ha adottato, nel 2022, altri specifici atti organizzativi?

- No Sì

Quali?

- Adozione di un atto di indirizzo (circolare, direttiva, etc.) da parte del vertice dell'Amministrazione
- Adozione di indicazioni operative da parte della Direzione/struttura responsabile della gestione delle risorse umane
- Individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile, previo confronto con le organizzazioni sindacali

2.4 Ferma restando l'adesione allo *smart working* su base volontaria, le Linee guida in materia di lavoro agile adottate dal Dipartimento della funzione pubblica prevedono che le amministrazioni, previo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, facilitino l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. La sua Amministrazione ha individuato priorità di accesso al lavoro agile, eventualmente anche in relazione a particolari esigenze dei dipendenti?

- No Sì

Indicare quali

E' stata prevista la fruizione del lavoro agile in occasione della positività del COVID dei figli minori di 16

2.5 Nei documenti di programmazione del lavoro agile (POLA e/o PIAO) e/o negli specifici atti organizzativi relativi alla disciplina del lavoro agile, se adottati, la sua Amministrazione ha fissato limiti minimi o massimi di percentuali di dipendenti che possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile?

SI, in termini di percentuale minima di dipendenti

SI, in termini di percentuale massima di dipendenti

No, nessuna percentuale

2.6 L'articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 ha stabilito alcune condizionalità per il ricorso al lavoro agile, tra le quali l'invarianza dei servizi resi all'utenza. Quali misure ha adottato la sua Amministrazione per l'assolvimento di questa condizionalità?

Individuazione e mappatura delle attività idonee ad essere svolte da remoto previa verifica anche dell'impatto sui servizi resi a cittadini e imprese

Riorganizzazione dei processi e digitalizzazione dei servizi, in modo da consentirne lo svolgimento da remoto da parte dei dipendenti

Monitoraggio dell'impatto del lavoro agile sulla performance dell'amministrazione attraverso la rilevazione dei livelli dei servizi erogati (prima e dopo il lavoro agile)

Rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti (customer satisfaction)

Nessuna specifica misura adottata

2.7 È possibile, in base ai sistemi di misurazione e valutazione in uso presso la sua Amministrazione, valutare l'impatto del lavoro agile sui servizi erogati agli utenti, interni ed esterni?

No

Sì

2.8 La sua Amministrazione ha adeguato i sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale per tener conto degli elementi di innovazione introdotti dal lavoro agile?

Sì, sono state introdotte nuove modalità di valutazione della performance individuale

No, non sono state introdotte nuove modalità di valutazione della performance individuale, ma si prevede di farlo

No, non si prevedono modifiche al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

2.9 Un'altra condizionalità prevista dall'articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 riguarda l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a

garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile. Quali misure ha adottato la sua Amministrazione per l'assolvimento di questa condizionalità?

<input type="checkbox"/>	Le misure per garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante il lavoro agile sono state progettate ma non ancora implementate
<input type="checkbox"/>	Acquisto/implementazione di nuove soluzioni software funzionali allo svolgimento in sicurezza del lavoro agile
<input type="checkbox"/>	Reingegnerizzazione e/o manutenzione evolutiva dei sistemi informativi esistenti e delle applicazioni in uso, in modo da renderle idonee per il lavoro agile
<input checked="" type="checkbox"/>	L'Amministrazione era già dotata di misure adeguate per lo svolgimento in sicurezza del lavoro agile
<input type="checkbox"/>	Nessuna specifica misura adottata

2.10 Una ulteriore condizionalità prevista dall'articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 riguarda la previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato. Quale misura ha adottato la sua Amministrazione per l'assolvimento di questa condizionalità?

<input type="checkbox"/>	Adozione formale di un piano di smaltimento dell'arretrato, con la fissazione di obiettivi e tempi di evasione
<input checked="" type="checkbox"/>	Definizione, anche senza l'adozione di un piano, di soluzioni organizzative, operative e tecnologiche per la progressiva riduzione e lo smaltimento dell'arretrato
<input type="checkbox"/>	Nessuna specifica misura adottata per lo smaltimento di lavoro arretrato
<input type="checkbox"/>	Assenza di lavoro arretrato da smaltire

2.11 L'articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 ha previsto, tra le condizionalità per il ricorso al lavoro agile, la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore. Quali misure ha adottato la sua Amministrazione per l'assolvimento di questa condizionalità?

<input checked="" type="checkbox"/>	Assegnazione di dispositivi hardware (PC)
<input checked="" type="checkbox"/>	Dotazioni per accesso sicuro da remoto (VPN, VDI, servizi in cloud etc.)
<input checked="" type="checkbox"/>	Dotazioni software per collaborare da remoto (web conference etc.)
<input checked="" type="checkbox"/>	Possibilità di utilizzare dispositivi personali

SEZ. 3 - LA GESTIONE DEL LAVORO AGILE

3.1 Qual è la durata prevalente degli accordi individuali di cui all'art. 18, comma 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81 sottoscritti dai dipendenti dell'Amministrazione per lo svolgimento del lavoro agile?

- Fino a 3 mesi
- Da 3 a 6 mesi
- Da 6 mesi a 1 anno
- A tempo indeterminato

3.2 La sua Amministrazione ha fissato una percentuale massima di giornate di lavoro agile per singolo dipendente nel periodo di durata dell'accordo individuale?

- No Sì

Quale?

- 20% (equivalente ad un giorno a settimana)
- 40% (equivalente a due giorni a settimana)

Facendo riferimento alla settimana lavorativa, specificare la % massima di giornate di lavoro agile per singolo dipendente

3.3 La sua Amministrazione ha digitalizzato le attività di stipula e/o monitoraggio e valutazione dell'accordo individuale di lavoro agile?

- SI. L'amministrazione si è dotata di una specifica applicazione on line per la stipula degli accordi individuali
- SI. L'amministrazione si è dotata di una specifica applicazione on line per il monitoraggio e la valutazione degli accordi individuali
- SI. L'Amministrazione si è dotata di una soluzione applicativa integrata per la stipula degli accordi individuali e per il monitoraggio e la valutazione degli accordi stessi
- NO. L'Amministrazione non dispone di una specifica applicazione

3.4 L'art. 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 prevede che l'accordo individuale di lavoro agile definisca, oltre alle modalità e ai tempi di esecuzione della prestazione, i tempi della disconnessione del lavoratore dai dispositivi di lavoro. Gli accordi individuali stipulati nella sua Amministrazione prevedono espressamente i tempi della disconnessione?

- No Sì

Specificare le modalità

3.5 L'art. 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 prevede che l'accordo individuale di lavoro agile definisca, oltre alle modalità e ai tempi di esecuzione della prestazione, eventuali fasce di contattabilità. Gli accordi individuali stipulati nella sua Amministrazione prevedono fasce di contattabilità?

No Sì

Indicare la durata media (o prevalente) delle fasce orarie di contattabilità nella giornata di lavoro agile

<input checked="" type="checkbox"/>	Più di sei ore
<input type="checkbox"/>	Sei ore
<input type="checkbox"/>	Cinque ore
<input type="checkbox"/>	Quattro ore
<input type="checkbox"/>	Tre ore
<input type="checkbox"/>	Fino a due ore

3.6 L'articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 ha previsto un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile. Quali misure ha adottato la sua Amministrazione per il rispetto e la verifica di questo obiettivo?

- Alternanza temporale degli accordi individuali sottoscritti con i dipendenti
- Alternanza delle giornate di lavoro agile tra i dipendenti
- Modulazione della durata degli accordi individuali sottoscritti dai dipendenti
- Nessuna rotazione del personale, considerato il numero dei dipendenti assegnati all'unità organizzativa e di quelli che praticano il lavoro agile

3.7 L'articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 ha stabilito il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi. La misura è attuata dalla sua Amministrazione?

No Sì

Indicare in che modo

- Titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dirigenti e responsabili dei procedimenti amministrativi svolgono la prestazione lavorativa prevalentemente in presenza
- Solo i titolari di funzioni di coordinamento e controllo svolgono la prestazione lavorativa prevalentemente in presenza
- Solo i dirigenti svolgono la prestazione lavorativa prevalentemente in presenza
- Solo i responsabili dei procedimenti amministrativi svolgono la prestazione lavorativa prevalentemente in presenza

3.8 In base al decreto 8 ottobre 2021 e alle linee guida in materia di lavoro agile adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione il 30 novembre 2021, nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, ove ne ricorrano i presupposti, il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. I dipendenti in lavoro agile della sua Amministrazione hanno fruito di permessi?

No Sì

Quali?

Motivi personali o familiari

Permessi sindacali

Permessi studio

Esami diagnostici

Legge 104/1992

3.9 Nella sua Amministrazione ci sono stati, nel 2022, recessi dall'accordo individuale di lavoro agile?

No Sì

Numero Recessi

1

Indicare per quali motivi

Motivazioni personali del dipendente

Giudizio negativo del dipendente circa le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto

Valutazione condivisa tra dirigente/responsabile e dipendente a seguito della modifica delle condizioni organizzative e delle modalità di svolgimento delle attività

Mancato conseguimento degli obiettivi dell'accordo individuale e valutazione negativa da parte del Dirigente/responsabile

3.10 La sua Amministrazione ha realizzato, nel 2022, attività formative specifiche in favore dei propri dipendenti per sostenere e consolidare lo sviluppo del lavoro agile?

No Sì

Indicare i contenuti della formazione erogata

Riferimenti normativi in materia di lavoro agile

Organizzazione e gestione del lavoro agile: predisposizione di accordi individuale e monitoraggio delle prestazioni rese da remoto

Competenze organizzative e manageriali dei dirigenti

Autonomia, responsabilizzazione rispetto ai risultati e altre soft skills per il lavoro agile dei dipendenti

Competenze informatiche e digitali

3.11 Indicare il numero di ore di formazione erogata nel 2022 per il rafforzamento dell'efficacia del lavoro agile e il numero di dipendenti coinvolti nella formazione

	<i>Gennaio – Dicembre 2022</i>
<i>N. di dirigenti partecipanti alla formazione</i>	3
<i>N. di giornate di formazione erogate ai dirigenti</i>	2
<i>N. di personale non dirigente partecipante alla formazione</i>	120
<i>N. di giornate di formazione erogate al personale non dirigente</i>	101