

PROGETTO “LAVOROPUBBLICO.GOV - STRUMENTI, SISTEMI INFORMATIVI E AZIONI DI ACCOMPAGNAMENTO  
PER UNA GESTIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE - PON GOVERNANCE 2014-2020”

*Convenzione tra la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e il Formez PA  
PON Governance e Capacità istituzionale 2014-2020*



## MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Questionario di rilevazione

**16 gennaio 2023**

## MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL LAVORO 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

Specificare

### Responsabile/Referente della compilazione del questionario

Cognome		Nome	
Recapito telefonico			
Recapito mail			
Ruolo nell'organizzazione			

### Dirigente/Responsabile Risorse Umane

Cognome		Nome	
Recapito telefonico			
Recapito mail			
Ruolo nell'organizzazione			

## SEZIONE 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
N. dipendenti totali				
di cui N. di dirigenti				
di cui dipendenti c.d. "fragili"				

1.2 Dipendenti in lavoro agile		
<i>Indicare il numero di dipendenti in lavoro agile nel 2022:</i>		
Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio		
Febbraio		
Marzo		
Aprile		
Maggio		
Giugno		
Luglio		
Agosto		
Settembre		
Ottobre		
Novembre		
Dicembre		
<i>Indicare il N. di dipendenti c.d. "fragili" in lavoro agile nel 2022<sup>(1)</sup></i>		
Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio		
Febbraio		
Marzo		
Aprile		
Maggio		
Giugno		
Luglio		
Agosto		
Settembre		
Ottobre		
Novembre		
Dicembre		

(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>Indicare il numero di dirigenti in lavoro nel 2022:</i>		
Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio		
Febbraio		
Marzo		
Aprile		
Maggio		

Giugno		
Luglio		
Agosto		
Settembre		
Ottobre		
Novembre		
Dicembre		

<b>1.4 Giornate lavorate<sup>1</sup> e giornate in lavoro agile</b>		
<b>Indicare il N° di giornate lavorate dal complesso dei dipendenti <sup>1</sup>nel 2022:</b>		
Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio		
Febbraio		
Marzo		
Aprile		
Maggio		
Giugno		
Luglio		
Agosto		
Settembre		
Ottobre		
Novembre		
Dicembre		
<b>Indicare il N° giornate lavorate dai dipendenti c.d. "fragili"<sup>1</sup> nel 2022</b>		
Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio		
Febbraio		
Marzo		
Aprile		
Maggio		
Giugno		
Luglio		
Agosto		
Settembre		
Ottobre		
Novembre		
Dicembre		
<b>Indicare il N.° giornate di lavoro agile<sup>2</sup> svolte dal complesso dei dipendenti nel 2022</b>		
Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio		
Febbraio		
Marzo		
Aprile		
Maggio		
Giugno		
Luglio		
Agosto		
Settembre		
Ottobre		
Novembre		
Dicembre		
<b>Indicare il N.° giornate di lavoro agile<sup>2</sup> svolte dai dipendenti c.d. "fragili" nel 2022</b>		
Anno 2022	Uomini	Donne

Gennaio		
Febbraio		
Marzo		
Aprile		
Maggio		
Giugno		
Luglio		
Agosto		
Settembre		
Ottobre		
Novembre		
Dicembre		

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.

<b>1.5 Giornate lavorate<sup>1</sup> e giornate in lavoro agile svolte dai dirigenti</b>		
<b>Indicare il N° di giornate lavorate dai dirigenti <sup>1</sup>nel 2022:</b>		
Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio		
Febbraio		
Marzo		
Aprile		
Maggio		
Giugno		
Luglio		
Agosto		
Settembre		
Ottobre		
Novembre		
Dicembre		
<b>Indicare il N° giornate di lavoro agile<sup>2</sup> svolte dai dirigenti nel 2022</b>		
Anno 2022	Uomini	Donne
Gennaio		
Febbraio		
Marzo		
Aprile		
Maggio		
Giugno		
Luglio		
Agosto		
Settembre		
Ottobre		
Novembre		
Dicembre		

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.

## SEZIONE 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?**

*Una sola risposta*

<input type="radio"/>	Si, il POLA è stato adottato
<input type="radio"/>	No, l'Amministrazione ha deciso di non adottare il POLA
<input type="radio"/>	No, il POLA non è stato adottato a seguito dell'entrata in vigore della normativa inerente al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)
Altro (specificare)	

**Passare alla domanda 2.3 se l'amministrazione ha meno di 50 dipendenti**

**2.2 La sua Amministrazione ha adottato, per il 2022, 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?**

*Una sola risposta*

<input type="radio"/>	Si, il PIAO è stato adottato
<input type="radio"/>	No, per la predisposizione del PIAO si è in attesa di ricevere istruzioni operative circa le modalità di redazione e i suoi contenuti informativi
<input type="radio"/>	No, il PIAO non è stato predisposto e non è in fase di elaborazione
Altro (specificare)	

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

<input type="radio"/>	SI	<input type="radio"/>	NO
-----------------------	----	-----------------------	----

**Se SI, quali? Sono possibili più risposte.**

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

**Se NO, per quale motivo? Sono possibili più risposte.**

<input type="checkbox"/>	L'Amministrazione non ha ritenuto necessario adottare specifiche disposizioni organizzative
<input type="checkbox"/>	Tutte le indicazioni necessarie sono contenute nelle disposizioni normative e quelle contrattuali
<input type="checkbox"/>	L'attuazione del lavoro agile è rimessa ai Dirigenti/Responsabili delle singole unità organizzative
<input type="checkbox"/>	L'Amministrazione ha adottato in passato specifici atti organizzativi ritenuti tuttora validi
Altro (specificare)	

**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?

SI  NO

Se SI, indicare quali

**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?

*Sono possibili più risposte*

SI, in termini di percentuale minima di dipendenti, pari a *(inserire numero percentuale)*

SI, in termini di percentuale massima di dipendenti, pari a *(inserire numero percentuale)*

No, nessuna percentuale *(alternativa alle altre risposte)*

Altro *(specificare)*

**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?

*Sono possibili più risposte*

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 *(alternativa alle altre risposte)*

Altro *(specificare)*

**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?

SI  NO

Se SI, quali principali effetti del lavoro agile sono stati registrati?

*Sono possibili più risposte*

<input type="checkbox"/>	Miglioramento delle performance dell'Amministrazione, grazie anche ad una maggiore digitalizzazione dei servizi e ad un rafforzamento delle dotazioni tecnologiche dei dipendenti
<input type="checkbox"/>	Allungamento dei tempi di erogazione dei servizi
<input type="checkbox"/>	Maggiori difficoltà dell'utenza nel parlare con un operatore, anche solo per avere informazioni su come accedere ai servizi
<input type="checkbox"/>	Difficoltà dell'utenza nell'accedere ai servizi online
Altro (specificare)	

**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?**

Una sola risposta

<input type="radio"/>	SI, sono state introdotte nuove modalità di valutazione della performance individuale
<input type="radio"/>	NO, non sono state introdotte nuove modalità di valutazione della performance individuale, ma si prevede di farlo
<input type="radio"/>	NO, non si prevedono modifiche al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale
Altro (specificare)	

**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?**

Sono possibili più risposte

<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 type="checkbox"/>	L'Amministrazione era già dotata di misure adeguate per lo svolgimento in sicurezza del lavoro agile
<input checked="" type="radio"/>	Nessuna specifica misura adottata (alternativa alle altre risposte)
Altro (specificare)	

**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?**

Sono possibili più risposte

<input type="checkbox"/>	Adozione formale di un piano di smaltimento dell'arretrato, con la fissazione di obiettivi e tempi di evasione
<input 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 checked="" type="radio"/>	Assenza di lavoro arretrato da smaltire (alternativa alle altre risposte)
Altro (specificare)	



**2.111 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?**

*Sono possibili più risposte*

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

*Altro (specificare)*

--

### 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?**

*Una sola risposta*

Fino a 3 mesi

Tra 3 e 6 mesi

Tra 6 mesi e un anno

A tempo indeterminato

Altro (specificare)

**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?**

SI  NO

**Se SI, quale? (una sola risposta)**

20% (equivalente ad un giorno a settimana)

40% (equivalente a due giorni a settimana)

Altro      specificare      %

**Se NO, per quale motivo?**

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

*Una sola risposta*

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, per il monitoraggio e la valutazione degli accordi stessi

NO. L'amministrazione non dispone di specifica applicazione

Altro (specificare)

**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?**

<input checked="" type="radio"/>	SI	<input type="radio"/>	NO
Se SI, 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 orarie di contattabilità. Gli accordi individuali stipulati nella sua Amministrazione prevedono fasce orarie di contattabilità?**

<input checked="" type="radio"/>	SI	<input type="radio"/>	NO
Se SI, indicare la durata media (o prevalente) delle fasce orarie di contattabilità nella giornata di lavoro agile <i>(una sola risposta)</i>			
<input type="radio"/>	Più di sei ore		
<input type="radio"/>	Sei ore		
<input type="radio"/>	Cinque ore		
<input type="radio"/>	Quattro ore		
<input type="radio"/>	Tre ore		
<input checked="" type="radio"/>	Fino a due ore		
Altro (specificare)			

**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?**

*Sono possibili più risposte*

<input type="checkbox"/>	Alternanza temporale degli accordi individuali sottoscritti con i dipendenti
<input type="checkbox"/>	Alternanza delle giornate di lavoro agile tra i dipendenti
<input type="checkbox"/>	Modulazione della durata degli accordi individuali sottoscritti dai dipendenti
<input checked="" type="radio"/>	Nessuna rotazione del personale, considerato il numero dei dipendenti assegnati all'unità organizzativa e di quelli che praticano il lavoro agile <i>(alternativa alle altre risposte)</i>
Altro (specificare)	

**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?**

SI  NO

**Se SI, indicare in che modo (Una sola risposta)**

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

Altro (specificare)

**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?**

SI  NO

**Se SI, quali? (Sono possibili più risposte)**

Motivi personali o familiari

Permessi sindacali

Permessi studio

Esami diagnostici

Legge 104/1992

Altro (specificare)

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

SI  NO

**Se SI, inserire il numero dei recessi**

Se SI, Indicare i motivi del recesso *(sono possibili più risposte)*

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

Altro *(specificare)*

**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?**

SI  NO

**Se SI, indicare i contenuti della formazione erogata *(Sono possibili più risposte)***

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

Altro *(specificare)*

*Se la risposta alla 3.12 è NO il questionario è terminato*

**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**

	gennaio – dicembre 2022
N° di dirigenti partecipanti alla formazione	
N° di giornate di formazione erogate ai dirigenti	
N° di personale non dirigente partecipante alla formazione	
N° di giornate di formazione erogate al personale non dirigente	