



COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA
(Provincia di Siena)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Triennio 2025 – 2027

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI COLLE DI VAL D'ELSA ANNI 2025 -2027

PREMESSA

Questo Piano triennale di Azioni Positive, relativo al periodo 2025-2027, rappresenta l'aggiornamento e l'introduzione di nuove iniziative rispetto al Piano adottato per il triennio 2024-2026, mantenendo una continuità sia programmatica che strategica.

Il piano mira a promuovere, la parità di trattamento tra uomini e donne, specialmente all'interno dell'Ente. Obiettivi di parità e pari opportunità volti a facilitare la conciliazione tra vita privata e lavoro e favorire il benessere lavorativo, prevenendo e rimuovendo ogni forma di discriminazione basata sul genere e garantire l'uguaglianza di opportunità in vari ambiti, come l'occupazione, la formazione professionale e la carriera.

Oltre a quanto sopra si vuol proseguire il percorso già intrapreso per migliorare la conciliazione vita-lavoro, attraverso flessibilità oraria, e smart working, e proseguire con la formazione per prevenire e gestire episodi di molestie e comportamenti abusivi nei luoghi di lavoro e soprattutto intraprendere iniziative volte promuovere una cultura della sicurezza e del benessere rafforzando relazioni interpersonali

Inoltre, in linea con i contenuti del Piano della performance e del piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano si pone come strumento per attuare politiche di genere a tutela dei lavoratori e per il generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione, volto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il Piano è adottato d'intesa con:

- il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Colle di Val d'Elsa;
- gli Uffici coinvolti nell'attuazione delle azioni previste;
- sentita la Consigliera di Parità della Provincia di Siena, che ha espresso parere positivo agli atti d'ufficio.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" (ora disciplinate dal capo IV del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198

- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" (Piano di azioni positive)

- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" (obiettivi di performance collegati alla promozione delle pari opportunità)

- Legge 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (cd. "Collegato Lavoro") (misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni)

- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali)

- Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” (Bilancio di genere)
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”
- Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 (funzionamento CUG)
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti
- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”
- Legge 5 novembre 2021 n. 162 “Modifiche al codice di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 189, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”
- Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni del DFP in data 7 ottobre 2022.

SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI COLLE DI VAL D’ELSA AL 31/12/2024

Come per le precedenti annualità, nelle tabelle che seguono è riportata l'analisi in chiave di genere del personale al 31/12/2024.

DIPENDENTI	N. 99
DONNE	N. 46
UOMINI	N. 53

Segretario Comunale	Donna	Uomo
	/	1

TABELLA 1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORE

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Servizi culturali	2	0	2
Istruzione	2	0	2
Anagrafe, Stato Civile, Elettorale	2	2	4
Nido d’infanzia	9	1	10
Biblioteca	2	0	2
Servizi informatici	0	2	2
Servizi manutentivi	0	14	14
Messi comunali	1	1	2
Ambiente	1	0	1

Gare e contratti	0	2	2
Servizi finanziari e tributi	9	3	12
Servizi sport	0	1	1
Risorse umane	3	0	3
Polizia municipale	3	13	16
Segreteria	2	0	2
Servizi turistici	1	0	1
SUAP	0	3	3
Trasporto scolastico	0	6	6
Ufficio tecnico	4	3	7
Urbanistica	4	1	5
URP	1	1	2
TOTALE	46	53	99

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER AREA

Dipendenti	Area Operatori (ex cat. A)	Area Operatori esperti (ex cat. B)	Area Istruttori (ex cat. Cat. C)	Area Funzionari ed EQ (ex cat. D)
Donne	1	6	24	15
Uomini	1	23	20	9
Totale	2	29	44	24

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi di età inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Area Operatori (ex cat. A)	/	/	/	/	1	/	/	1	/	/
Area Operatori esperti (ex cat. B)	/	3	6	12	2	/	/	/	3	3
Area Istruttori (ex cat. Cat. C)	1	2	8	5	4	3	5	7	5	4
Area Funzionari ed EQ (ex cat. D)	/	/	3	5	1	/	4	9	2	/
Totale	1	5	17	22	8	3	9	17	10	7

TABELLA 4 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

Classi di età – tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo pieno	1	5	17	21	7	3	9	17	10	7
Part time=>50%	/	/	/	1	1	/	/	/	/	/
Part time<50%	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Totale	1	5	17	22	8	3	9	17	10	7

TABELLA 5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNI- COMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione lorda media	Retribuzione lorda media
Operatori	22.633,11	20.790,12
Operatori esperti	25.052,39	25.712,71
Istruttori	30.840,22	28.199,48
Funzionari	36.234,53	32.620,03

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027

L'importanza di un ambiente di lavoro sereno e di fiducia è un elemento chiave per raggiungere strategie organizzative che tengano conto del benessere dei dipendenti.

Le azioni positive consistono in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, volte a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro

E' necessario quindi ricostruire e ridefinire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo condiviso, caratterizzato dal riconoscimento dell'altro e del lavoro altrui eventualmente rivedendo i processi dell'azione amministrativa e favorire momenti di aggregazione tra i dipendenti per migliorare il clima interno.

In continuità ma anche in rinnovamento al precedente piano si formulano le seguenti proposte di azioni positive per il periodo 2025-2027

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI CON IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024

OBIETTIVO 1: "Informazione generale":

Il PAP 2024-2026 è stato portato a conoscenza di tutti i lavoratori e lavoratrici mediante specifica trasmissione a mezzo mail, nonché mediante pubblicazione dello stesso nell'apposita area sul sito internet www.comune.collevaldelsa.it, nella Sezione "Amministrazione trasparente" – Sottosezione Personale – Comitato Unico di Garanzia.

In tale occasione è stato ricordato a tutti i colleghi che il CUG ha messo a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici una casella di posta elettronica dedicata all'ascolto ed alla segnalazione di problematiche, discriminazioni e comunque alla comunicazione in generale con i dipendenti.

Oltre a quanto sopra, sono state inviate specifiche comunicazioni, attraverso email destinati a tutti i dipendenti, relativamente a iniziative e opportunità in materia di welfare che si sono poi concretizzate con l'attivazione di forme di welfare aziendale attraverso la stipula di convenzione con la Società Nazionale di Mutuo Soccorso Cesare Pozzo per l'adesione alle forme di assistenza base dalla stessa previste in favore dei dipendenti dell'Ente. I dipendenti interessati hanno aderito a titolo volontario ed individuale a tali forme di assistenza, che costituiscono welfare aziendale, a valere sulle disponibilità del fondo per le risorse decentrate, destinando una parte del proprio premio correlato alla performance individuale a tale fine.

Nel corso dell'anno 2024 è stata svolta un'indagine sul benessere organizzativo rivolta a tutti i dipendenti. Le risultanze di tale indagine sono riepilogate nell'allegato in calce al presente piano.

2. OBIETTIVO 2: "Sicurezza e benessere sul luogo di lavoro":

I dipendenti del Comune di Colle di Val d'Elsa sono stati regolarmente sottoposti ai controlli previsti dalle norme in materia di sorveglianza sanitaria, sia in fase di assunzione, che secondo la periodicità stabilita. Oltre a quanto sopra, sono stati sottoposti a valutazione da parte del Medico competente situazioni particolari, come ad esempio casi di sopravvenute patologie che possono comportare la necessità di adibire temporaneamente o definitivamente il lavoratore a mansioni diverse.

Sono stati svolti da parte del RSPP, con l'ausilio del RLS, i sopralluoghi sui luoghi di lavoro, nonché le riunioni periodiche del Servizio di Prevenzione e Protezione alla presenza di tutti i datori di lavoro dell'Ente, del Responsabile S.P.P., del Medico Competente e del Rappresentante dei lavoratori.

3. OBIETTIVO 3: "Formazione professionale":

Nell'anno 2024, a seguito di apposito procedimento di indagine comparativa per l'attivazione di una procedura di co-progettazione, questo Ente ha realizzato un progetto formativo rivolto al personale dipendente sul tema delle violenze di genere e le molestie sessiste nei luoghi di lavoro, individuando nell'Associazione Atelier Vantaggio Donna, con sede in Castelfiorentino, il soggetto a cui affidare la realizzazione del progetto.

La formazione si è svolta nel mese di dicembre 2024 attraverso 4 sessioni formative di 4 ore ciascuna ed ha coinvolto 81 dipendenti, appartenenti a tutti i settori dell'Ente, con una percentuale di partecipazione superiore all'80% del totale dei dipendenti.

4. OBIETTIVO 4: "Organizzazione del lavoro e Smart working"

Alla luce del quadro normativo attuale, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica e da una compiuta disciplina contrattuale, nell'anno 2024 è stata confermata la possibilità per i dipendenti dell'Ente di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, quale strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel corso dell'anno 2024 sono stati sottoscritti n. 31 accordi individuali per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, di cui n. 23 da dipendenti donne e n. 8 da dipendenti uomini.

Tale modalità ha consentito una gestione flessibile dell'organizzazione lavorativa, anche temporanea, per particolari esigenze familiari.

Nel corso dell'anno 2024 è stata svolta un'indagine relativamente al lavoro agile, mediante somministrazione di apposito questionario rivolto ai responsabili di servizio, agli amministratori ed ai dipendenti.

Le risultanze di tale indagine sono riepilogate nell'allegato in calce al presente piano.

Nel corso dell'anno 2024 non ci sono state richieste di modifiche temporanee dell'orario di lavoro per esigenze familiari, né richieste di part time.

Nel mese di ottobre 2024 il CUG, nominato con determina n 236 del 23/04/2024 del responsabile del Servizio SERVIZIO 3 - RISORSE UMANE E TRIBUTI per il quadriennio 2024/2028 ha formulato nuove proposte all'amministrazione sui seguenti punti, allo stato in corso di valutazione:

- 1) fasce di flessibilità: proposta di ampliamento sia in entrata che in uscita;
- 2) individuazione di locali da adibire a mensa

AZIONI E AMBITI DI INTERVENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027

OBIETTIVO 1: FLESSIBILITA' e SMART WORKING

- a) In prosecuzione a quanto eseguito nel 2024, porre attenzione ai lavoratori interessati allo smart working che ne faranno domanda e prevedere nel regolamento che a seguito della manifestazione di interesse inviata a tutti i lavoratori da parte dell'ufficio personale, coloro che ne siano interessati possano depositare richiesta al protocollo dell'ente. Tale richiesta sarà indirizzata sia al proprio responsabile che all'ufficio personale, ed a questa seguirà accordo di lavoro sottoscritto dalle parti (responsabile del servizio e dipendente) contenente gli elementi essenziali, o in alternativa diniego motivato. Favorire il lavoro in smart working è uno strumento atto a diminuire le assenze e a favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- b) ampliare la fascia di flessibilità portandola ad 1,5 h in entrata e uscita per miglior conciliazione vita/lavoro come già precedentemente richiesto. Questo procedimento sarà valutato a seguito di una fase transitoria sperimentale durante la quale verrà monitorati i vari dati per non incidere negativamente sul servizio reso al cittadino

OBIETTIVO 2: FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE E AGGREGAZIONE PER MIGLIORARE IL CLIMA

- a) prevedere corsi di formazione per migliorare il clima interno su argomenti come: gestione dello stress, dei conflitti, delle relazioni con i colleghi, tecniche di gestione del gruppo, rivolto al personale amministrativo e al personale titolare di elevata qualificazione per favorire forme di comunicazione costruttiva attenta al linguaggio e basate sulla considerazione della pari dignità del proprio interlocutore;
- b) Proseguire il percorso nella formazione a tutte e tutti i dipendenti per prevenire violenze e molestie sui luoghi di lavoro, affinché ogni lavoratore e lavoratrice dell'amministrazione sia capace di essere un soggetto attivo di cambiamento e che tali comportamenti in violazione siano recepiti nei regolamenti, raccordandosi anche con le risorse presenti nel territorio dell'Alta Valdelsa;

OBIETTIVO 3: BENESSERE AMBIENTALE

- a) in linea con la normativa vigente, al fine di garantire la sicurezza e il confort di tutti i dipendenti, i soggetti fumatori saranno indirizzati in aree all'aperto dedicate. Tali aree dovranno essere isolate da spazi comuni uffici e servizi igienici.
- b) A tutela dell'ambiente di lavoro è opportuno portare nuovamente a conoscenza tutti i lavoratori circa i riferimenti normativi e quant'altro previsto per la tutela in caso di mobbing, molestie e discriminazioni

- c) Prevedere un regolamento PET Friendly che sia compatibile con le esigenze e i luoghi di lavoro e la tutela dell'utenza. È documentato che la presenza di animali domestici favorisce la diminuzione dei livelli di stress.

OBIETTIVO 4: BENESSERE ECONOMICO e PARI OPPORTUNITA'

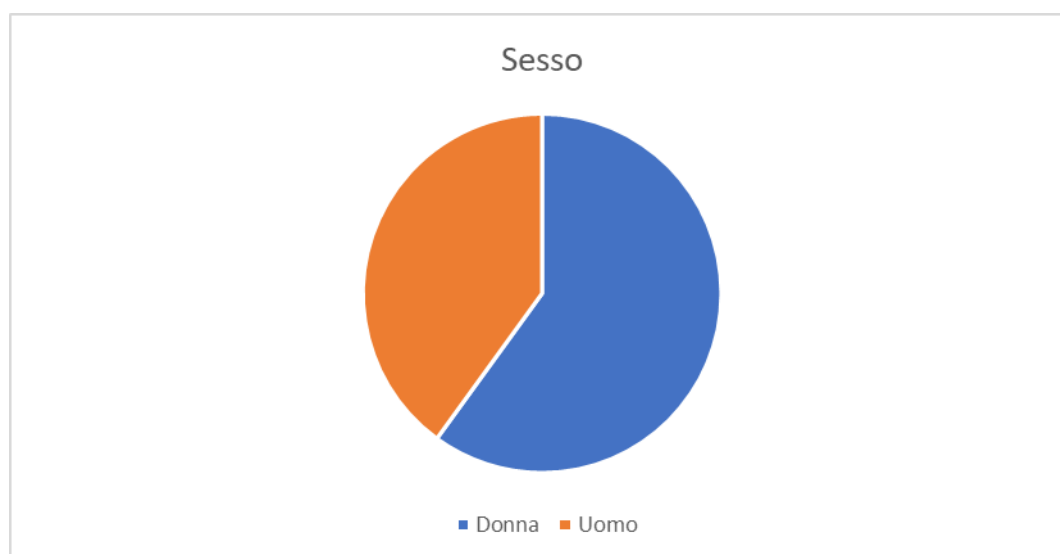
- a) prevedere lo studio di piani di crescita professionale che curino la possibilità di acquisire nuove competenze come: iniziative di formazione, programmi per accrescere le competenze generali dei dipendenti; sia per favorire la crescita professionale individuale che per far fronte a eventuali necessità dell'Ente;
- b) In assenza di obblighi di legge in materia, sarà valutata la possibilità di una autoregolamentazione in merito alla attribuzione delle elevate qualificazioni.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Colle di Val d'Elsa è realizzato con la collaborazione fra più assessorati e con l'approvazione della Consigliera di Parità della Provincia di Siena, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006. Il presente Piano ha durata triennale e decorrenza dalla data di pubblicazione della relativa deliberazione di approvazione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento

- segue risultati questionari-

BENESSERE ORGANIZZATIVO, Risposto 55 su 101 => 54,5%

1) Sesso			
1	Donna	33	60,00%
2	Uomo	22	40,00%

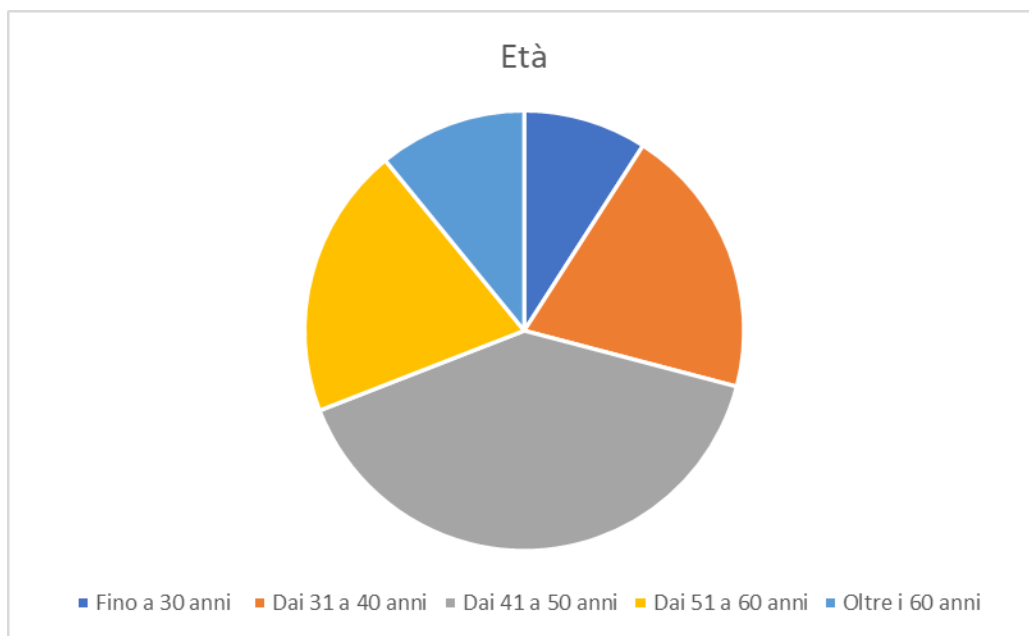


2) Contratto di Lavoro

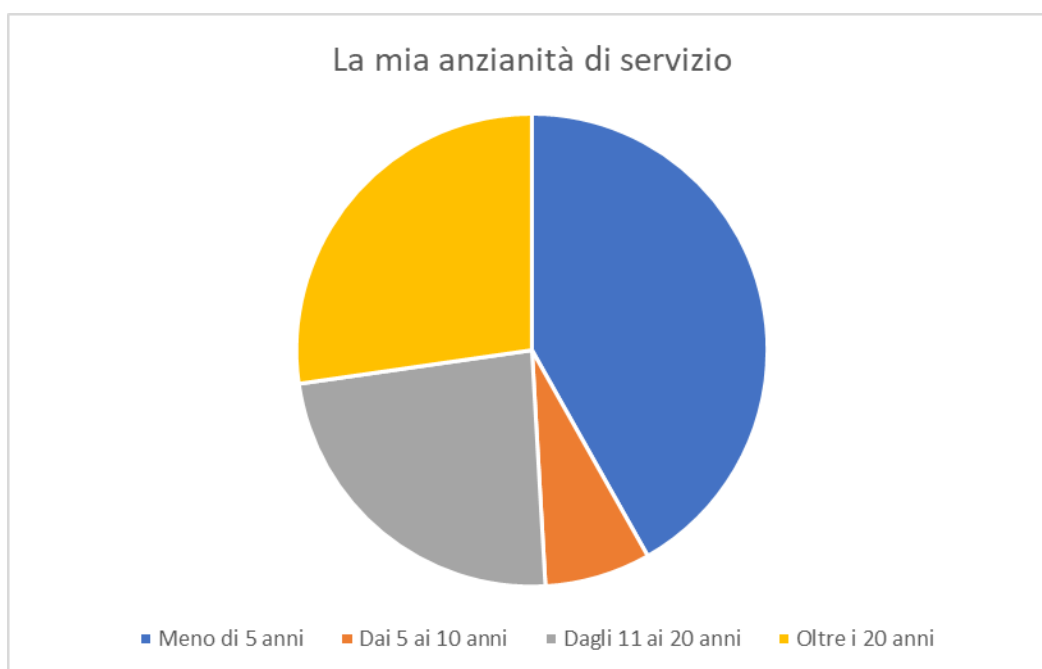
1	A tempo Indeterminato	55	100,00%
2	A tempo Determinato	0	0,00%



3) Età			
1	Fino a 30 anni	5	9,09%
2	Dai 31 a 40 anni	11	20,00%
3	Dai 41 a 50 anni	22	40,00%
4	Dai 51 a 60 anni	11	20,00%
5	Oltre i 60 anni	6	10,91%

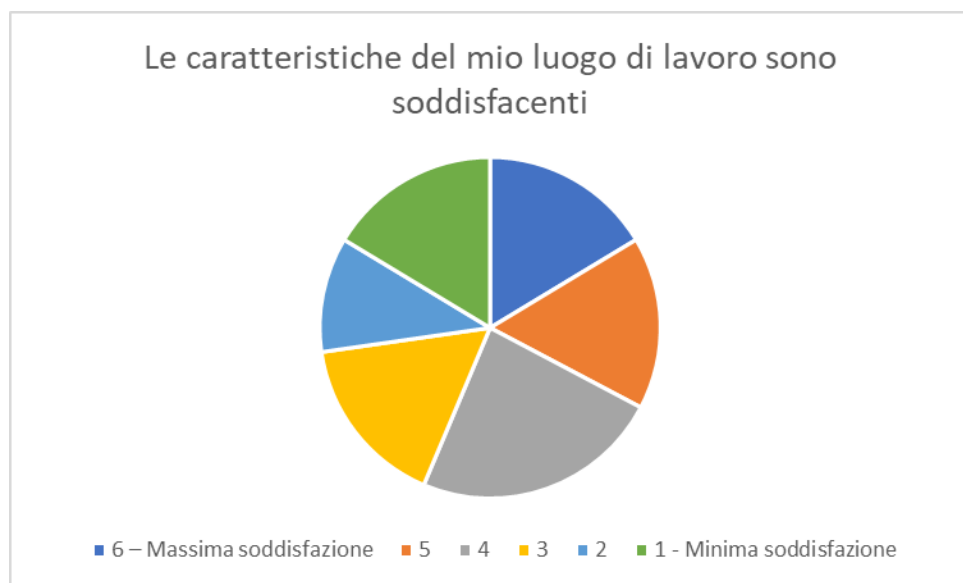


4) La mia anzianità di servizio			
1	Meno di 5 anni	23	41,82%
2	Dai 5 ai 10 anni	4	7,27%
3	Dagli 11 ai 20 anni	13	23,64%
4	Oltre i 20 anni	15	27,27%



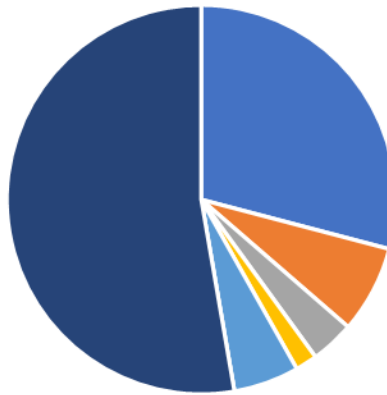
5) Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti

1	6 – Massima soddisfazione	9	16,36%
2	5	9	16,36%
3	4	13	23,64%
4	3	9	16,36%
5	2	6	10,91%
6	1 - Minima soddisfazione	9	16,36%



6) Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)			
1	6 – Massima soddisfazione	16	29,09%
2	5	4	7,27%
3	4	2	3,64%
4	3	1	1,82%
5	2	3	5,45%
6	1 – Minima soddisfazione	0	0,00%
7	Non applicabile	29	52,73%

Sono trattato correttamente e con rispetto in
relazione alla mia disabilità (se applicabile)



■ 6 – Massima soddisfazione ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 – Minima soddisfazione ■ Non applicabile

7) Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

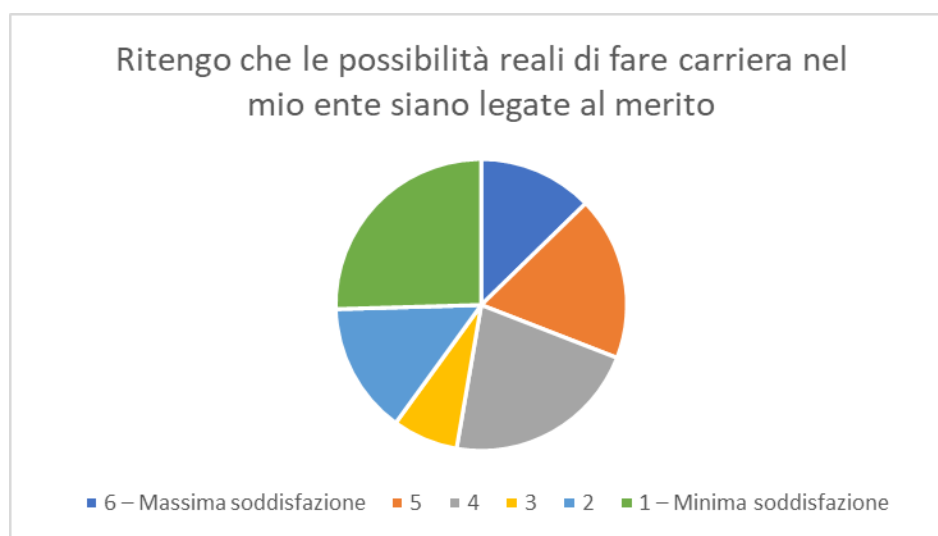
1	6 – Massima soddisfazione	8	14,55%
2	5	11	20,00%
3	4	10	18,18%
4	3	8	14,55%
5	2	8	14,55%
6	1 – Minima soddisfazione	10	18,18%

Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione
viene differenziata in rapporto alla quantità e
qualità del lavoro svolto



■ 6 – Massima soddisfazione ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 – Minima soddisfazione

8) Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito			
1	6 – Massima soddisfazione	7	12,73%
2	5	10	18,18%
3	4	12	21,82%
4	3	4	7,27%
5	2	8	14,55%
6	1 – Minima soddisfazione	14	25,45%



9) Il mio lavoro mi da un senso di realizzazione personale			
1	6 – Massima soddisfazione	15	27,27%
2	5	13	23,64%
3	4	10	18,18%
4	3	8	14,55%
5	2	4	7,27%
6	1 – Minima soddisfazione	5	9,09%

Il mio lavoro mi da un senso di realizzazione personale

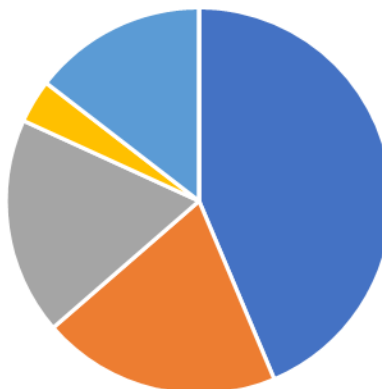


■ 6 – Massima soddisfazione ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 – Minima soddisfazione

10) Mi sento parte di una squadra

1	6 – Massima soddisfazione	24	43,64%
2	5	11	20,00%
3	4	10	18,18%
4	3	2	3,64%
5	2	8	14,55%
6	1 – Minima soddisfazione	0	0,00%

Mi sento parte di una squadra



■ 6 – Massima soddisfazione ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 – Minima soddisfazione

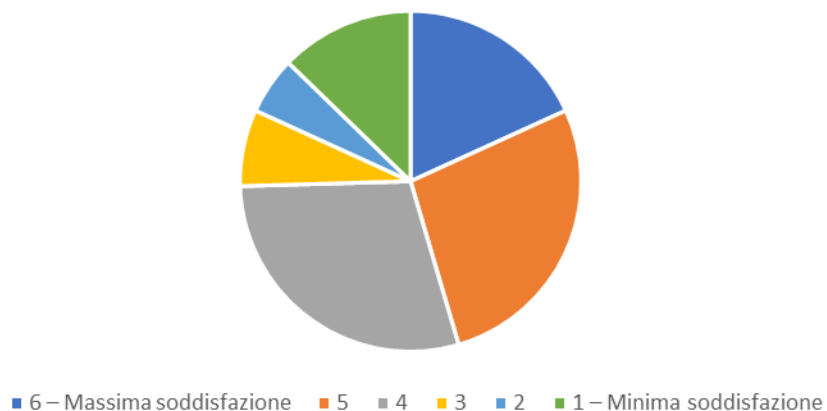
11) La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

1	6 – Massima soddisfazione	8	14,55%
2	5	11	20,00%
3	4	9	16,36%
4	3	11	20,00%
5	2	7	12,73%
6	1 – Minima soddisfazione	9	16,36%



12) I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali			
1	6 – Massima soddisfazione	10	18,18%
2	5	15	27,27%
3	4	16	29,09%
4	3	4	7,27%
5	2	3	5,45%
6	1 – Minima soddisfazione	7	12,73%

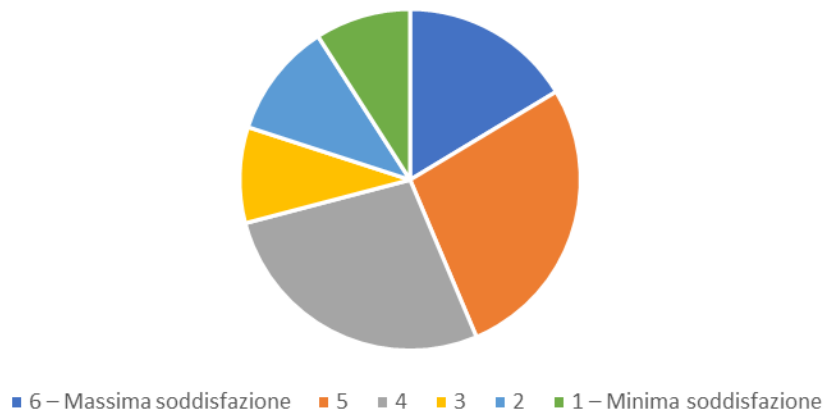
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente
sono coerenti con i miei valori personali



13) Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

1	6 – Massima soddisfazione	9	16,36%
2	5	15	27,27%
3	4	15	27,27%
4	3	5	9,09%
5	2	6	10,91%
6	1 – Minima soddisfazione	5	9,09%

Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un
ente importante per loro e per la collettività



14) Conosco le strategie della mia amministrazione

1	6 – Massima soddisfazione	4	7,27%
2	5	15	27,27%
3	4	17	30,91%
4	3	8	14,55%
5	2	2	3,64%
6	1 – Minima soddisfazione	9	16,36%



15) Il mio superiore gerarchico mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi			
1	6 – Massima soddisfazione	20	36,36%
2	5	11	20,00%
3	4	5	9,09%
4	3	8	14,55%
5	2	3	5,45%
6	1 – Minima soddisfazione	8	14,55%

Il mio superiore gerarchico mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi



■ 6 – Massima soddisfazione ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 – Minima soddisfazione

Lavoro agile Amministratori, Risposto 3 su 6 => 50%

1) Come giudichi la tua esperienza di “Amministratore Agile”, ovvero come ha impattato la virtualizzazione degli incontri di Giunta e Consiglio alla possibilità di svolgere il tuo ruolo istituzionale?			
1	Esperienza positiva, potrebbe essere presa in considerazione a volte in situazioni di normalità	1	33,33%
2	Mi sono adattato	2	66,67%
3	Esperienza negativa, mi auguro di non dover più partecipare ad incontri virtuali	0	0,00%

Come giudichi la tua esperienza di "Amministratore Agile"?



- Esperienza positiva, potrebbe essere presa in considerazione a volte in situazioni di normalità
- Mi sono adattato
- Esperienza negativa, mi auguro di non dover più partecipare ad incontri virtuali

2) Pensando all'esperienza degli ultimi mesi, credi che il lavoro agile dei dipendenti dell'ente abbia influenzato negativamente i tuoi compiti di amministratore?

1	SI	2	66,67%
2	NO	1	33,33%

Credi che il lavoro agile abbia influenzato negativamente i tuoi compiti?



■ SI ■ NO

3) In qualità di amministratore, hai raccolto lamentele o suggerimenti da parte dei cittadini/utenti/beneficiari dei servizi dell'ente riguardo al lavoro agile adottato dagli uffici?

1	SI	0	0,00%
2	NO	3	100,00%

Hai raccolto lamentele riguardo ai servizi
dell'ente riguardo al lavoro agile?



■ SI ■ NO

4) Come valuti l'impatto del Lavoro Agile sulla capacità della struttura di far fronte ai suoi impegni?

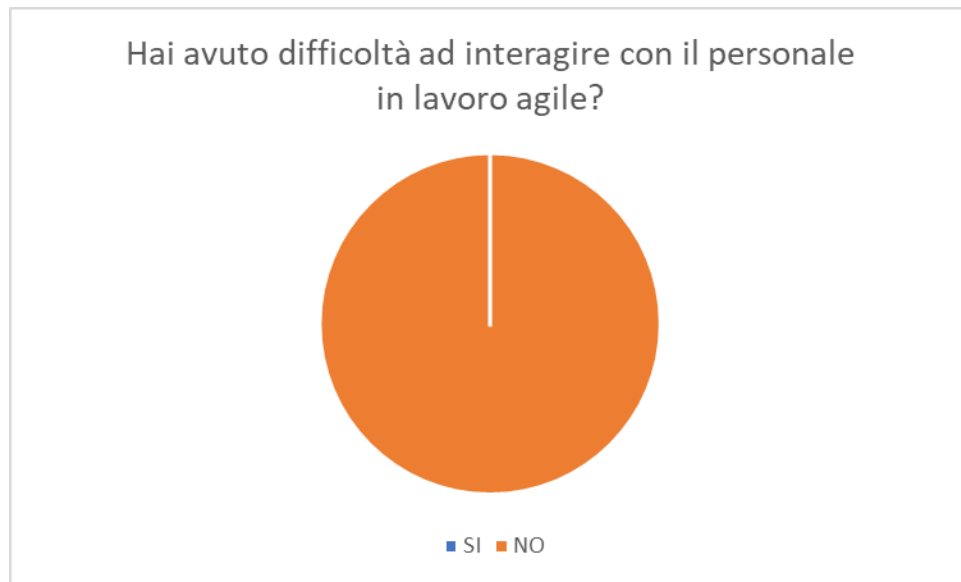
1	La performance complessiva dell'organizzazione è migliorata	0	0,00%
2	La performance è migliorata in alcune aree ma peggiorata in altre	0	0,00%
3	La performance è complessivamente peggiorata	0	0,00%
4	La performance non è sostanzialmente cambiata	3	100,00%

Come valuti l'impatto del lavoro agile sulla capacità
di far fronte agli impegni?



■ La performance complessiva dell'organizzazione è migliorata
■ La performance è migliorata in alcune aree ma peggiorata in altre
■ La performance è complessivamente peggiorata
■ La performance non è sostanzialmente cambiata

5) Hai avuto difficoltà ad entrare in contatto o a interagire con il personale in lavoro agile?			
1	SI	0	0%
2	NO	3	100%

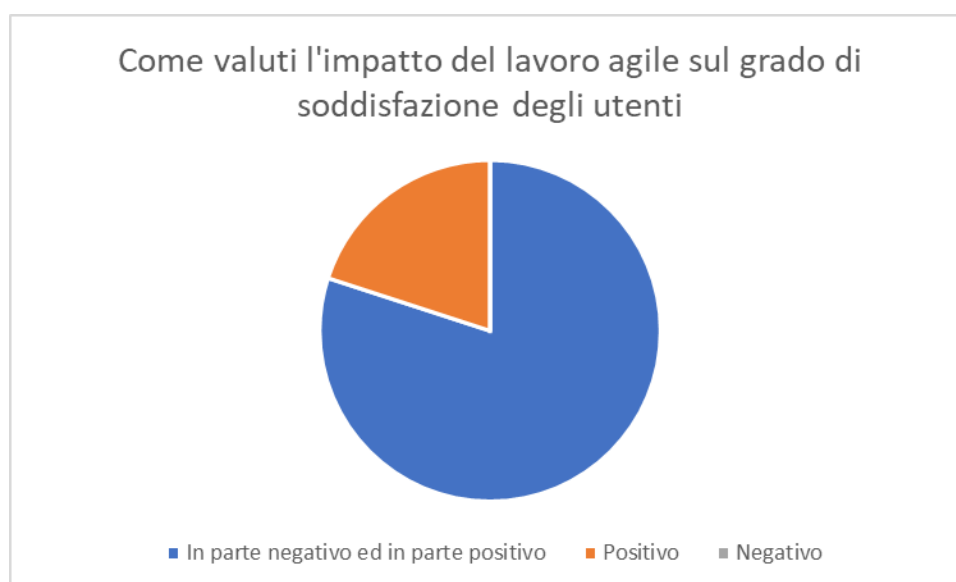


6) In linea di principio, l'istituto del Lavoro Agile ti convince?			
1	SI	1	33,33%
2	NO	0	0,00%
3	SI, se commisurato al lavoro in presenza e garantendo la disponibilità dei servizi della comunità	1	33,33%
4	In linea di massima credo sia sostenibile, non per tutte le aree e non in maniera esclusiva	1	33,33%

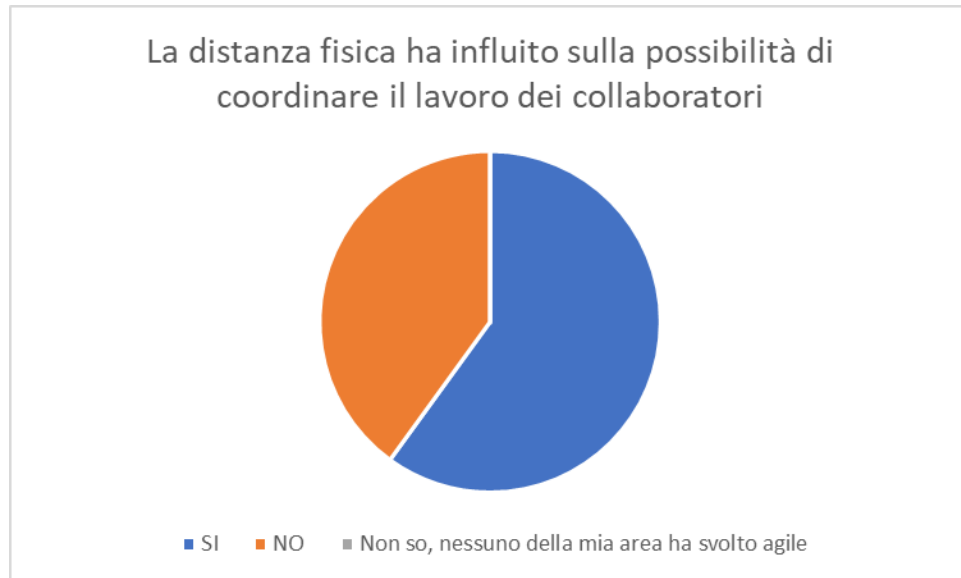


Lavoro Agile PO, risposto 5 su 9 => 55,5%

1) Come valuti l'impatto del Lavoro Agile sul grado di soddisfazione degli utenti interni e/o esterni della tua area?			
1	In parte negativo ed in parte positivo	4	0,8
2	Positivo	1	0,2
3	Negativo	0	0



2) La distanza fisica ha influito sulla possibilità di coordinare il lavoro dei collaboratori?			
1	SI	3	0,6
2	NO	2	0,4
3	Non so, nessuno della mia area ha svolto agile	0	0



3) Ci sono state difficoltà nell'assegnare attività/obiettivi specifici ai tuoi collaboratori e nel monitorarle?			
1	SI	1	0,2
2	NO	4	0,8
3	Non so, nessuno della mia area ha svolto lavoro agile	0	0

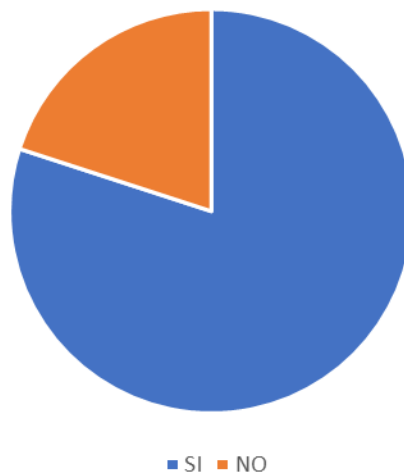
Ci sono state difficoltà nell'assegnare attività/obiettivi ai tuoi collaboratori



4) Potresti prendere in considerazione l'idea di rendere la prestazione in lavoro agile?

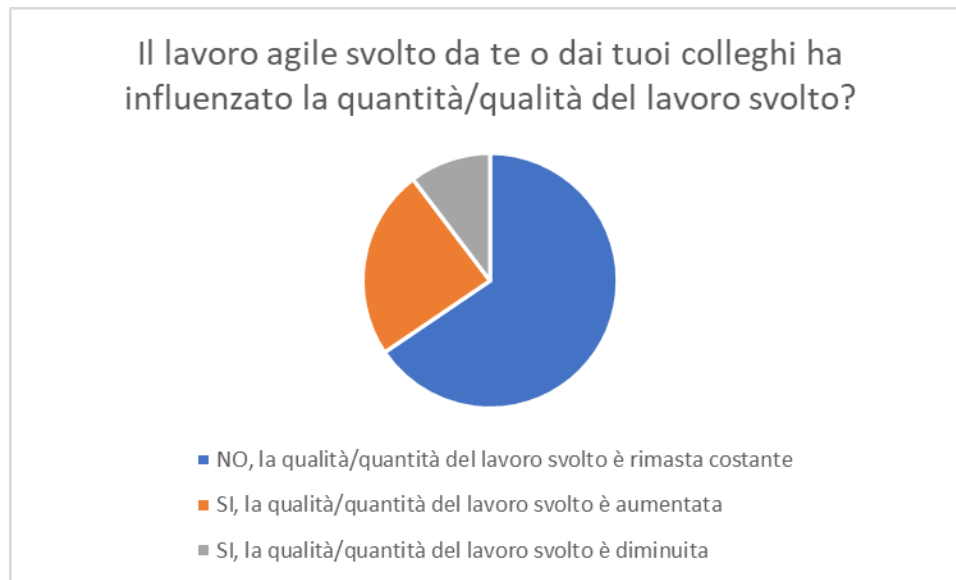
1	SI	4	0,8
2	NO	1	0,2

Potresti prendere in considerazione l'idea di rendere la prestazione in lavoro agile?



Lavoro Agile Dipendenti, risposto 29 su 41 inviati => 70,7%

1) Pensando all'esperienza degli ultimi mesi, credi che il Lavoro Agile svolto da te e/o dai tuoi colleghi abbia influenzato la qualità/quantità del lavoro che hai svolto?			
1	NO, la qualità/quantità del lavoro svolto è rimasta costante	19	65,52%
2	SI, la qualità/quantità del lavoro svolto è aumentata	7	24,14%
3	SI, la qualità/quantità del lavoro svolto è diminuita	3	10,34%



2) Ci sono state delle attività che non hai potuto svolgere a distanza?			
1	SI, per circa il 40% delle attività	3	10,34%
2	SI, per circa il 20% delle attività	5	17,24%
3	SI, per circa l'80% delle attività	3	10,34%
4	SI, tutte	1	3,45%
5	NO	12	41,38%
6	Non ho svolto lavoro a distanza	5	17,24%

Ci sono state delle attività che non hai potuto svolgere a distanza?



■ SI, per circa il 40% delle attività ■ SI, per circa il 20% delle attività
■ SI, per circa l'80% delle attività ■ SI, tutte
■ NO ■ Non ho svolto lavoro a distanza

3) La distanza fisica ha influito sulle relazioni con i tuoi colleghi			
1	Non ho fatto lavoro a distanza	15	51,72%
2	NO	12	41,38%
3	SI	2	6,90%

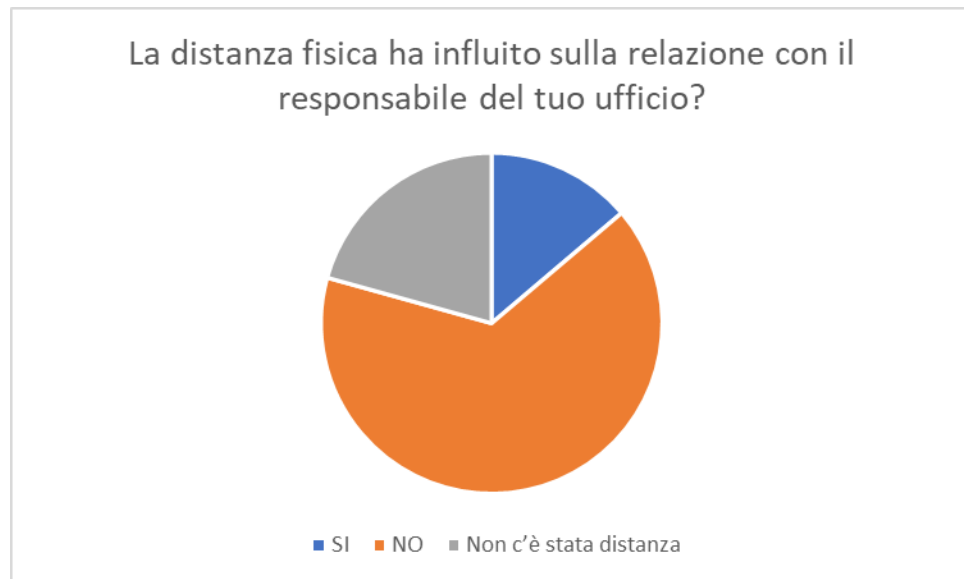
La distanza fisica ha influito sulle relazioni con i tuoi colleghi?



■ Non ho fatto lavoro a distanza ■ NO ■ SI

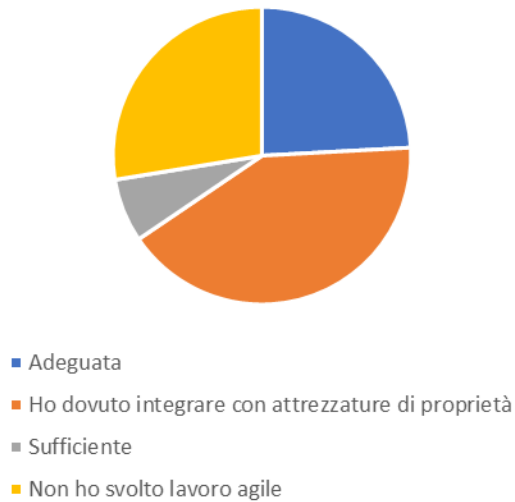
4) La distanza fisica ha influito sulla relazione con il responsabile del tuo ufficio?			
1	SI	4	13,79%

2	NO	19	65,52%
3	Non c'è stata distanza	6	20,69%



5) Come valuti la dotazione tecnologica (strumenti per la collaborazione a distanza, accesso alle procedure, programmi) fornita dall'ente?			
1	Adeguate	7	24,14%
2	Ho dovuto integrare con attrezzature di proprietà	12	41,38%
3	Sufficiente	2	6,90%
4	Non ho svolto lavoro agile	8	27,59%

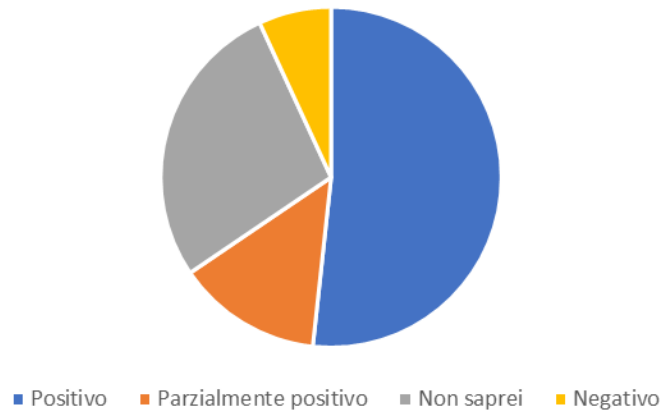
Come valuti la dotazione tecnologica fornita dall'ente?



6) Come valuti complessivamente l'impatto del Lavoro Agile sul grado di soddisfazione degli utenti e fruitori dei servizi?

1	Positivo	15	51,72%
2	Parzialmente positivo	4	13,79%
3	Non saprei	8	27,59%
4	Negativo	2	6,90%

Come valuti l'impatto del Lavoro Agile sul grado di soddisfazione degli utenti?



7) Vorresti lavorare in modalità agile?

1	SI	21	72,41%
2	NO	3	10,34%
3	Ci devo pensare	5	17,24%

