

## QUESTIONARIO DI GRADIMENTO LAVORO AGILE

Scopo del presente questionario è quello di acquisire elementi di analisi per il **monitoraggio della sperimentazione e gradimento del lavoro agile in ARES SARDEGNA.**

Si invita a rispondere alle seguenti domande nel modo più scrupoloso possibile.

### SEZIONE A – INFORMAZIONI ANAGRAFICHE E PROFESSIONALI

#### 1. Sesso

M

F

#### 2. Fascia d'età

Meno di 30 aa.

30-39

40-49

50-59

Oltre 60

#### 3. Numero componenti del nucleo familiare

#### 4. Presenza di figli

Sì                      età

Figlio 1                     

Figlio 2                     

Figlio 3                     

Figlio 4                     

No

*Se Sì, specificare*

Conviventi

Non conviventi

#### 5. Presenza di persone che necessitano di assistenza

Sì

Anziani (più di 75 anni)

Invalidi o disabili

Bisognosi di cure

No

*Se Sì, specificare*

- Conviventi
- Non conviventi

**6. Titolo di studio**

- Laurea
- Diploma
- Licenza media

**7. Qualifica di appartenenza in ARES**

- Dirigente
- Comparto

**SEZIONE B – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**8. Dove ha lavorato nei giorni in cui era in modalità di lavoro agile?**

- Casa propria
- Casa di un familiare
- Luogo pubblico
- (specificare)  Spazio co-working
- Altro (specificare): \_\_\_\_\_

**9. Lavorando in un luogo diverso dall'ufficio abituale, l'intensità lavorativa è:**

- Diminuita
- Leggermente diminuita
- Rimasta invariata
- Leggermente aumentata
- Aumentata

**10. Avere una maggiore flessibilità l'ha condotta a lavorare più ore?**

- Sì, più del solito
- No, come al solito
- No, meno del solito

**11. Lavorare in modalità agile ha influito:**

	Positivamente	Non ha avuto alcun impatto	Negativamente
sulla sua efficienza/capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati in tempi adeguati			
sulla sua capacità di prendere iniziative e proporre soluzioni			
sul rapporto con i colleghi			
sul rapporto con il responsabile/capo			
sulle dinamiche e sull'efficienza del team-working			
sulla sua partecipazione nel processo decisionale del lavoro			

**12. Durante la fase di sperimentazione ha interagito o collaborato con altri soggetti? (è possibile indicare più opzioni)**

- Con un Responsabile
- Con alcuni colleghi
- Con soggetti esterni all'organizzazione
- Con colleghi del team-working
- Il mio lavoro non ha previsto interazioni e/o collaborazioni con altri soggetti

**13. Durante i mesi di sperimentazione del lavoro agile, ha avuto necessità di modificare la giornata prescelta per il rientro in sede?**

- Spesso
- Qualche volta
- Mai

**13.a (se sì) Per quali motivi?**

- Esigenze organizzative dell'ufficio
- Esigenze personali

**14. Con quale strumentazione ha svolto le attività in modalità agile?**

- PC in dotazione di ARES, collegato alla VPNPC proprio
- PC proprio con condivisione di documenti su spazio cloud

**14.a. (Per coloro che hanno utilizzato il PC in dotazione di ARES) Quali criticità ha riscontrato rispetto alla soluzione tecnologica utilizzata?**

- Difficoltà di accesso alla VPN e di mantenimento del collegamento
- Difficoltà di accesso agli applicativi disponibili nella rete intranet
- Difficoltà di accesso alle cartelle condivise
- Difficoltà di accesso alla casella di posta elettronica istituzionale
- Altro (specificare)

### **SEZIONE C – BENESSERE E CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E PERSONALE**

**15. Lavorare in modalità agile le ha permesso di:**  
(è possibile indicare al massimo tre opzioni, quelle ritenute più importanti)

- Impiegare meglio il suo tempo
- Risparmiare energie
- Aumentare il suo grado di fiducia nell'amministrazione
- Finalizzare meglio le sue potenzialità professionali
- Assistere in modo migliore i familiari in difficoltà
- Essere più produttivo nel suo lavoro
- Affrontare con più entusiasmo le giornate lavorative in sede
- Avere più tempo libero

**16. Sarebbe interessato a proseguire l'esperienza di lavoro in modalità agile?**

- Sì
- No
- Non so

**17. Consiglierebbe ai suoi colleghi l'esperienza di lavoro in modalità agile?**

- Sì
- No
- Non so

### **SEZIONE D – VALUTAZIONI CONCLUSIVE**

**18. Complessivamente, a conclusione della fase di sperimentazione del lavoro agile, quali vantaggi ha riscontrato dal punto di vista del benessere lavorativo e personale? Si chiede di classificare i seguenti fattori in base all'importanza, a partire da 1=più importante fino a 6=meno importante**

- Riduzione tempi e/o costi di spostamento
- Maggiore flessibilità di orario e/o autonomia organizzativa nel lavoro
- Più tempo per sé
- Più tempo per la cura di bambini, anziani e familiari
- Minore stress
- Incremento dell'efficienza lavorativa

**19. Complessivamente, a conclusione della fase di sperimentazione del lavoro agile, quali svantaggi ha riscontrato dal punto di vista del benessere lavorativo e personale?  
Si chiede di classificare i seguenti fattori in base all'importanza, a partire da 1=più importante fino a 6=menoimportante**

- Isolamento dal contesto lavorativo
- Difficoltà di gestione dei tempi di lavoro
- Difficoltà di organizzazione degli spazi di lavoro
- Eccessivo prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata
- "disconnessione" Difficoltà di gestione delle esigenze di cura per sé e per i familiari
- Scarso incremento dell'efficienza lavorativa

**20. In sintesi, come valuta l'esperienza del lavoro agile?**

- Molto soddisfacente
- Soddisfacente
- Indifferente
- Insoddisfacente
- Molto insoddisfacente

***Grazie per la partecipazione***

#### **Informativa Privacy**

**RISERVATEZZA:** I dati raccolti sono **anonimi** e saranno trattati in accordo con le leggi sulla privacy e in conformità al Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e al Regolamento Ue 2016/679 -GDPR (General Data Protection Regulation), garantendo l'anonimato dei partecipanti.

## ALLEGATO 2

### LAVORO AGILE – OBIETTIVI E INDICATORI

## SOMMARIO

Quadro normativo - Norme di riferimento.....	3
Monitoraggio Lavoro agile anno 2022.....	3
Gli obiettivi del lavoro agile.....	13
Gli indicatori del lavoro agile.....	14

## Quadro normativo - Norme di riferimento

Si richiamano le principali disposizioni, circolari applicative e linee di indirizzo in materia di lavoro agile a partire dal secondo semestre anno 2022, riguardo detta tematica :

1. La Legge 52/2022 di conversione del D.L. 24/2022 "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza";
2. Lavoro agile, D.M. n. 149 D.M. n. 149 del 22 agosto 2022: modalità di comunicazione telematica dal 1° settembre 2022;
3. Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13.08.2022– “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. (22G00114)”, art. 4 rubricato “Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81”;
4. Legge di Bilancio 2023 è la n. 197 del 29 dicembre 2022, art. 1, comma 306, con proroga fino al 31 marzo 2023 del diritto allo smart working per i lavoratori fragili.

Con le norme dei CCNL del Comparto per il triennio 2019-2021 entrato in vigore il 03/11/2022 sarà disciplinato a regime l'istituto, per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, costituendo di fatto le modalità di superamento della fase emergenziale per lo sviluppo del lavoro agile. Pertanto con l'entrata in vigore del CCNL predetto, cessano la loro efficacia le Linee guida sopra richiamate nelle parti non compatibili.

Il quadro regolatorio contrattuale disciplina in dettaglio nel SSN, l'istituto dello smart working differenziandolo nelle due modalità di lavoro agile, in senso stretto, e lavoro da remoto con vincolo di orario e luogo, lasciando ad ogni amministrazione la facoltà di scelta tra i differenti sistemi (Capo I Lavoro agile artt. nn. 76-80).

Le norme generali e contrattuali richiamate nella premessa, individuano misure formative per l'arricchimento delle competenze digitali, caratteristiche, modalità, limiti e tutele del lavoro a distanza, in misura unilaterale, introducono nel nostro ordinamento una modalità innovativa di organizzazione del lavoro. L'Azienda intende sfruttare l'opportunità del lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa, in quanto:

- a) fattore abilitante e concorrente allo sviluppo della digitalizzazione;
- b) elemento di miglioramento della produttività, con sviluppo del senso di responsabilità e orientamento al raggiungimento dei risultati;
- c) principio di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale;
- d) strumento finalizzato al conseguimento di maggiore soddisfazione professionale e benessere lavorativo, anche attraverso la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale del personale dipendente.

## Monitoraggio Lavoro agile anno 2022

L'analisi dell'applicazione dell'istituto del lavoro agile nella nostra Azienda è riferita alle Macrostrutture dell'ex ATS Sardegna confluite in ARES, a decorrere dal 01.01.2022

L'ARES intende consolidare l'esperienza maturata durante il periodo emergenziale rendendo interamente operativo lo strumento del lavoro agile per i dipendenti che svolgono attività compatibili con tale modalità lavorativa, ovvero che possono essere autorizzati allo svolgimento dell'attività in un luogo diverso da quello della sede lavorativa, per attività occasionalmente compatibili.

L'andamento dell' utilizzazione del lavoro agile è stato periodicamente monitorato e, di seguito, si riporta un prospetto e una rappresentazione grafica dei dati concernenti il personale impegnato in detta modalità di attività negli anni 2021-2022.

Personale ARES Sardegna nel corso del 2022			
Tipologia rapporto lavoro	Lavoro a distanza	Genere	Totale
Tdet	non aderente SW	F	101
Tdet	non aderente SW	M	81
Tdet	aderente SW	F	12
Tdet	aderente SW	M	7
Tind	non aderente SW	F	472
Tind	non aderente SW	M	442
Tind	aderente SW	F	99
Tind	aderente SW	M	41
Totale complessivo			1255

Tabella 1 – Personale Ares Sardegna impegnato in lavoro agile nel corso del 2022

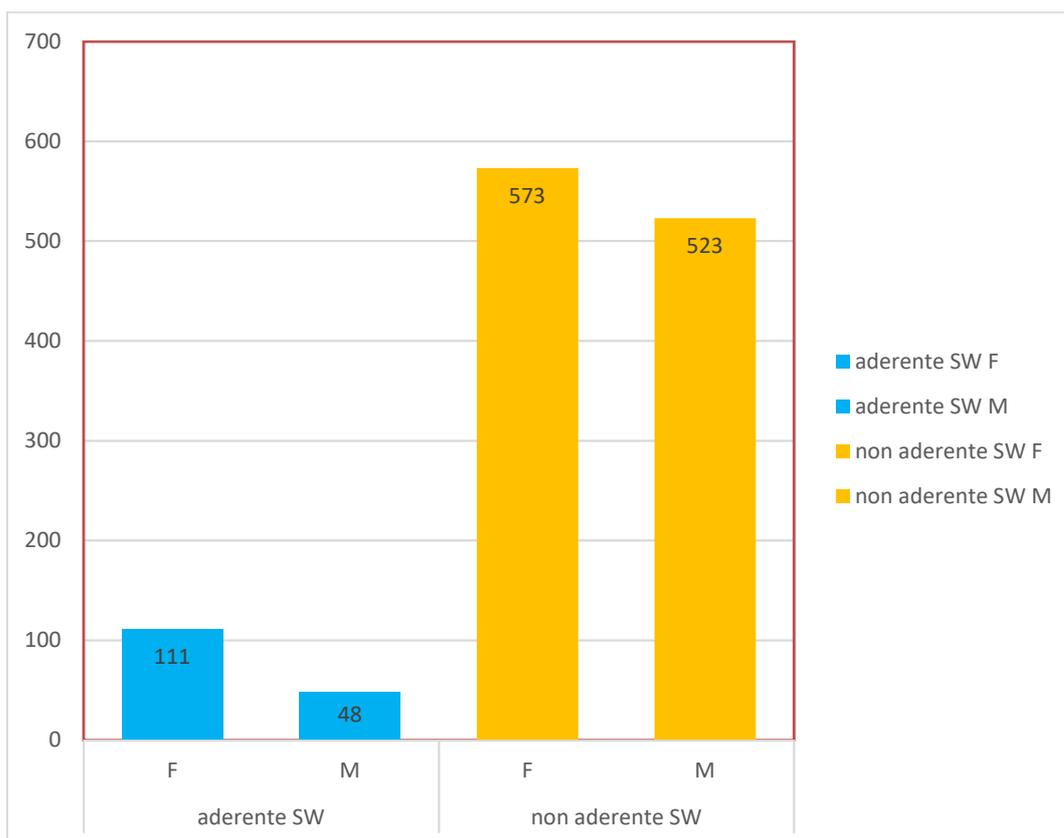


Grafico 1 – Personale Ares Sardegna impegnato in lavoro agile nel corso del 2022

La tabella n. 1 illustra la situazione del personale durante il 2022 pari a complessivamente 1255 unità.

Al riguardo occorre tenere presente che il personale aziendale è costituito in prevalenza da donne, un dato

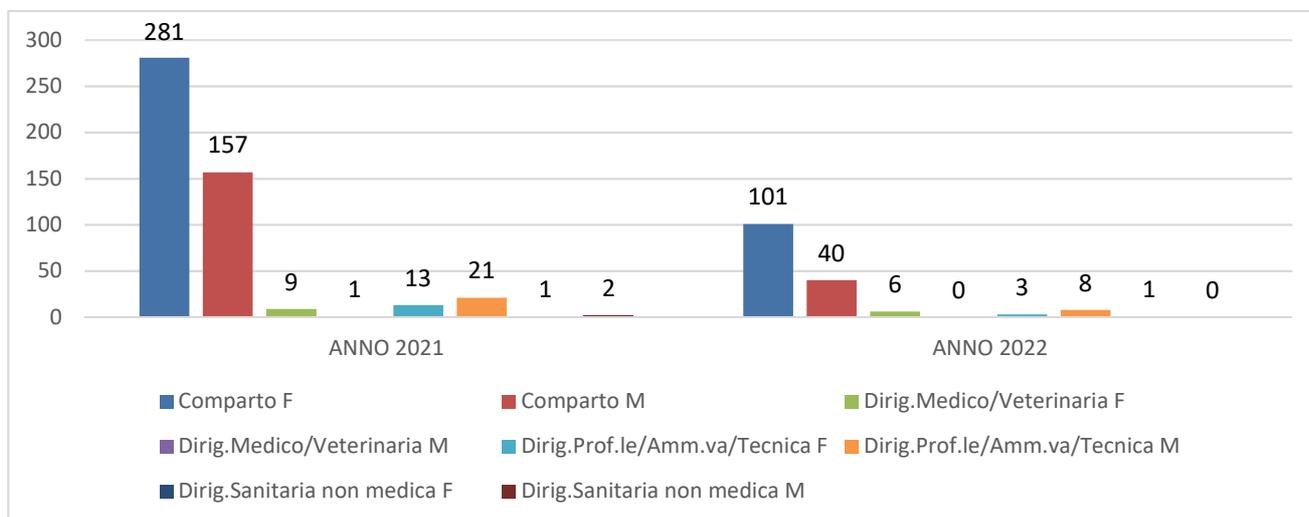
che risulta essere significativo in considerazione del fatto che il lavoro agile, oltre ad essere un utile strumento organizzativo, si colloca nell'ambito delle politiche di conciliazione vita-lavoro a supporto della gestione da parte del personale degli impegni di cura familiare.

Mediante l'attuazione del presente Piano si provvederà ad assicurare, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 % dei dipendenti possa avvalersene, prevedendo questa percentuale come obiettivo da raggiungere nel triennio di riferimento.

Nel corso del 2022 la percentuale di adesione al lavoro agile da parte dei dipendenti di ARES si attesta sul 12,66 %.

CCNL	GENERE	ANNO 2021	ANNO 2022	Variazione %2022-2021
Comparto	F	281	101	-64,06
Comparto	M	157	40	-74,52
Dirig.Medico/Veterinaria	F	9	6	-33,33
Dirig.Medico/Veterinaria	M	1	0	-100,00
Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	F	13	3	-76,92
Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	M	21	8	-61,90
Dirig.Sanitaria non medica	F	1	1	0,00
Dirig.Sanitaria non medica	M	2	0	-100,00
Totale complessivo		485	159	-67,22

**Tabella 2 - Personale che ha svolto la prestazione lavorativa in modalità agile anni 2021-2022 diviso per genere**



**Grafico 2 - Personale che ha svolto la prestazione lavorativa in modalità agile anni 2021-2022 diviso per genere**

Nel 2022 il personale in lavoro agile c.d. ordinario è pari a 159 unità (uomini 48 e donne 111), mentre nel corso del 2021 hanno svolto l'attività lavorativa in modalità agile 485 unità (uomini 181 e 304 donne), con una variazione percentuale tra i due anni del -67,22%.

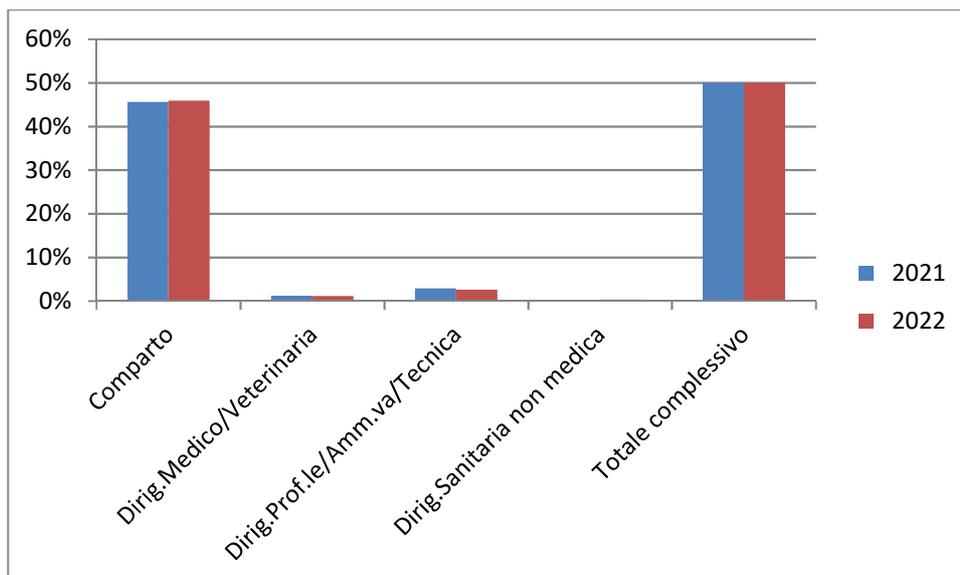
Una verifica effettuata con un raffronto tra le due annualità 2021-2022, in ordine alle assenze dal lavoro del personale impegnato in modalità di lavoro agile non ha evidenziato una diminuzione delle stesse.

La metodologia utilizzata per l'analisi delle singole tipologie d'assenza è la stessa prevista per la compilazione della tabella 11 del conto annuale (cioè esclusi, quali assenze, aspettative e comandi).

Si riportano, a tale riguardo le informazioni suddette illustrate con tabella e grafico.

CCNL	Descrizione Profilo	Tipologia rapporto lavoro	Genere	2021	2022	Variazione % anni 2021-2022
Comparto	ASSISTENTE SOCIALE	Tind	F	29	51	76
Comparto	ASSISTENTE TECNICO	Tind	F	74	130	76
Comparto	ASSISTENTE TECNICO	Tind	M	91	77	-15
Comparto	COL.TECNICO PROFESSIONALE	Tdet	F	127	140	10
Comparto	COL.TECNICO PROFESSIONALE	Tdet	M	129	118	-9
Comparto	COL.TECNICO PROFESSIONALE	Tind	F	504	623	24
Comparto	COL.TECNICO PROFESSIONALE	Tind	M	342	397	16
Comparto	OPERATORE TECNICO	Tdet	F	22	0	-100
Comparto	PERSONALE AMMINISTRATIVO	Tdet	F	176	455	159
Comparto	PERSONALE AMMINISTRATIVO	Tdet	M	96	89	-7
Comparto	PERSONALE AMMINISTRATIVO	Tind	F	3.513	3.499	0
Comparto	PERSONALE AMMINISTRATIVO	Tind	M	852	991	16
Comparto	PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	Tind	M	46	72	57
Comparto	PERSONALE INFERMIERISTICO	Tind	F	360	427	19
Comparto	PERSONALE INFERMIERISTICO	Tind	M	50	40	-20
Comparto	PROGRAMMATORE	Tind	F	49	98	100
Dirig.Medico/Veterinaria	DIRIGENTE MEDICO	Tind	F	171	174	2
Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Tind	F	21	0	-100
Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Tind	M	32	66	106
Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	DIRIGENTE ANALISTA	Tind	F	54	89	65
Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	DIRIGENTE INGEGNERE	Tdet	M	17	8	-53
Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	DIRIGENTE INGEGNERE	Tind	F	41	39	-5
Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	DIRIGENTE INGEGNERE	Tind	M	248	211	-15
Dirig.Sanitaria non medica	DIRIGENTE FARMACISTA	Tind	F	33	51	55
<b>Totale complessivo</b>				<b>7.077</b>	<b>7.844</b>	<b>11</b>

**Tabella 3 – Assenze del Personale che ha svolto la prestazione lavorativa in modalità agile anni 2021-2022 diviso per genere**



**Grafico 3 – Assenze del Personale che ha svolto la prestazione lavorativa in modalità agile anni 2021-2022 diviso per genere**

Per avere un quadro completo, è necessario prendere in esame anche le strutture coinvolte e le attività interessate.

La tabella evidenzia il totale dei dipendenti per ogni Struttura generale e la relativa ripartizione per genere e Area contrattuale di appartenenza.

MACRO STRUTTURE	CCNL	Anno 2021		Anno 2022	
		Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
ACQUISTI DI BENI CAGLIARI	Comparto			6	3
ACQUISTI DI SERVIZI SANITARI	Comparto			2	1
AFFARI LEGALI CAGLIARI	Comparto			2	
AFFARI LEGALI OLBIA	Comparto			2	1
AFFARI LEGALI SASSARI	Comparto			1	
AREA TECNICA CAGLIARI	Comparto			1	3
AREA TECNICA CAGLIARI	Dirig. Prof. le/Amm. va/Tecnica				1
AREA TECNICA NUORO	Comparto			1	
AREA TECNICA ORISTANO	Dirig. Prof. le/Amm. va/Tecnica				1
AREA TECNICA SASSARI	Dirig. Prof. le/Amm. va/Tecnica				1
ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA ASL SASSARI	Comparto			2	
CENTRO COMUNE AREA AMMINISTRATIVA ASL NUORO - COSTI COMUNI DIREZIONE AZIENDALE	Comparto				1
CENTRO COMUNE DIPARTIMENTO DI STAFF	Comparto			1	
CENTRO COMUNE DIPARTIMENTO DI STAFF	Dirig. Medico/Veterinaria			1	
CENTRO COMUNE DIPARTIMENTO ICT	Comparto			1	

		Anno 2021		Anno 2022	
MACRO STRUTTURE	CCNL	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
CENTRO COMUNE SC LOGISTICA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO	Comparto			1	
CENTRO COMUNE SC LOGISTICA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica				1
COMUNICAZIONE PUBBLICA	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	1			
CONTROLLO DI GESTIONE	Comparto			3	3
CONTROLLO DI GESTIONE	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica			2	
DIPARTIMENTO AFFARI GENERALI E COMMITTENZA	Comparto	3	1		
DIPARTIMENTO AFFARI GENERALI E COMMITTENZA	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	1			
DIPARTIMENTO AREA TECNICA	Comparto	1	1		
DIPARTIMENTO DI STAFF	Comparto	1			
DIPARTIMENTO DI STAFF	Dirig.Medico/Veterinaria	1			
DIPARTIMENTO DI STAFF	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	1			
DIPARTIMENTO GESTIONE ACCENTRATA DEGLI ACQUISTI E LOGISTICA	Comparto	1			
DIPARTIMENTO ICT	Comparto		1		
DIPARTIMENTO POLITICHE DEL FARMACO	Comparto		1		
DIPARTIMENTO RISORSE UMANE	Comparto	1			
ENERGY MANAGER CAGLIARI	Comparto			1	
ENERGY MANAGER SASSARI	Comparto				1
ENERGY MANAGER SASSARI	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica				1
FARMACIA TERR. - CAGLIARI	Dirig.Sanitaria non medica			1	
FARMACIA TERR. - NUORO	Comparto			1	
FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO CAGLIARI	Comparto			7	1
FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO CARBONIA	Dirig.Medico/Veterinaria			1	
FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO LANUSEI	Comparto			1	
FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO NUORO	Comparto			1	1
FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO SASSARI	Comparto				1
FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO SASSARI	Dirig.Medico/Veterinaria			1	
FUNZIONE DI COMMITTENZA CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE - CAGLIARI	Comparto			1	
FUNZIONE DI COMMITTENZA CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE - SASSARI	Comparto			1	1
GESTIONE DEL CICLO ATTIVO CAGLIARI	Comparto			2	
GESTIONE DEL CICLO ATTIVO SASSARI	Comparto			1	

		Anno 2021		Anno 2022	
MACRO STRUTTURE	CCNL	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
GESTIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE-BILANCIO CAGLIARI	Comparto			4	4
GESTIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE-BILANCIO SASSARI	Comparto			1	1
GESTIONE FINANZIARIA - CICLO PASSIVO CAGLIARI	Comparto			1	
GESTIONE FINANZIARIA - CICLO PASSIVO ORISTANO	Comparto			2	
GESTIONE FINANZIARIA - CICLO PASSIVO SASSARI	Comparto			8	2
GESTIONE FINANZIARIA - CICLO PASSIVO SASSARI	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica				1
INFRASTRUTTURE, TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI CAGLIARI	Comparto			1	
INFRASTRUTTURE, TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI LANUSEI	Comparto				1
INFRASTRUTTURE, TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI SASSARI	Comparto				1
INGEGNERIA CLINICA CAGLIARI	Comparto			5	3
INGEGNERIA CLINICA CAGLIARI	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica			1	
INGEGNERIA CLINICA CARBONIA	Comparto			2	
INGEGNERIA CLINICA NUORO	Comparto				1
INGEGNERIA CLINICA OLBIA	Comparto				1
INGEGNERIA CLINICA ORISTANO	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica				1
INGEGNERIA CLINICA SANLURI	Comparto			1	
INGEGNERIA CLINICA SASSARI	Comparto				2
INVENTARIO BENI IMMOBILI E MOBILI CAGLIARI	Comparto			1	
INVENTARIO BENI IMMOBILI E MOBILI LANUSEI	Comparto			1	
INVENTARIO BENI IMMOBILI E MOBILI NUORO	Comparto				1
LOGISTICA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO	Comparto			8	2
MANAGEMENT	Comparto	8	2		
MEDICINA CONVENZIONATA CAGLIARI	Comparto			2	
MEDICINA CONVENZIONATA LANUSEI	Comparto			1	
MEDICINA CONVENZIONATA NUORO	Comparto			1	
MEDICINA CONVENZIONATA OLBIA	Comparto			1	
PROGETTAZIONE E LAVORI PUBBLICI NUORO	Comparto			1	
PROGRAMMAZIONE SANITARIA E STRATEGICA	Comparto			2	
PROGRAMMAZIONE SANITARIA E STRATEGICA	Dirig.Medico/Veterinaria			1	
QUALITÀ, APPROPRIATEZZA, CLINICAL GOVERNANCE E RISK MANAGEMENT SASSARI	Comparto			2	
QUALITÀ, APPROPRIATEZZA, CLINICAL GOVERNANCE E RISK MANAGEMENT SASSARI	Dirig.Medico/Veterinaria			2	

		Anno 2021		Anno 2022	
MACRO STRUTTURE	CCNL	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
RESPONSABILE ANTINCENDIO - OLBIA	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica				1
RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE CAGLIARI	Comparto				1
SC ACCREDITAMENTO DELLE STRUTTURE	Comparto	8	5		
SC ACQUISTI DI BENI	Comparto	8	3		
SC ACQUISTI DI BENI	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	1			
SC ACQUISTI SERVIZI NON SANITARI	Comparto	1	1		
SC ACQUISTI SERVIZI SANITARI	Comparto	5	1		
SC ACQUISTI SERVIZI SANITARI	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		1		
SC AFFARI LEGALI	Comparto	3	6		
SC AFFARI LEGALI	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	1	3		
SC AREA TECNICA CAGLIARI	Comparto	1			
SC AREA TECNICA CAGLIARI	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		2		
SC AREA TECNICA NUORO LANUSEI	Comparto	3	1		
SC AREA TECNICA ORISTANO CARBONIA SANLURI	Comparto	3	7		
SC AREA TECNICA ORISTANO CARBONIA SANLURI	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		2		
SC AREA TECNICA SASSARI OLBIA	Comparto	10	1		
SC AREA TECNICA SASSARI OLBIA	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		1		
SC ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E	Comparto	1	3		
SC ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E	(vuoto)				
SC CONTROLLO DI GESTIONE	Comparto	3			
SC CONTROLLO DI GESTIONE	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	2			
SC DIREZIONE SERVIZI SOCIO SANITARI	Comparto	16	5		
SC FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	Comparto	1	1		
SC FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	Dirig.Medico/Veterinaria	2			
SC FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	Dirig.Sanitaria non medica	1	2		
SC FUNZIONE COMMITTENZA ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	Comparto	6			
SC FUNZIONE COMMITTENZA ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	Dirig.Medico/Veterinaria				
SC FUNZIONE COMMITTENZA ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		1		
SC FUNZIONE COMMITTENZA ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA	Comparto	7	5		
SC FUNZIONE COMMITTENZA ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA	Dirig.Medico/Veterinaria	2			
SC FUNZIONE COMMITTENZA CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE	Comparto	13	3		
SC FUNZIONE COMMITTENZA CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	2			

		Anno 2021		Anno 2022	
MACRO STRUTTURE	CCNL	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
AMMINISTRATIVE					
SC GESTIONE CICLO ATTIVO	Comparto	10	5		
SC GESTIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE - BILANCIO	Comparto	21	4		
SC GESTIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE - BILANCIO	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		1		
SC GESTIONE FINANZIARIA CICLO PASSIVO	Comparto	3	10		
SC GESTIONE FINANZIARIA CICLO PASSIVO	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		1		
SC INFRASTRUTTURE, TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE	Comparto	11	10		
SC INFRASTRUTTURE, TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		2		
SC INGEGNERIA CLINICA	Comparto	11	3		
SC INGEGNERIA CLINICA	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	1	1		
SC LOGISTICA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO	Comparto	17	6		
SC LOGISTICA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		2		
SC MEDICINA CONVENZIONATA	Comparto	1	2		
SC MEDICINA CONVENZIONATA	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica				
SC PROGETTAZIONE LAVORI PUBBLICI	Comparto	3			
SC PROGETTAZIONE LAVORI PUBBLICI	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica				
SC PROGRAMMAZIONE SANITARIA STRATEGICA	Comparto	2			
SC PROGRAMMAZIONE SANITARIA STRATEGICA	Dirig.Medico/Veterinaria	1	1		
SC QUALITÀ, APPROPRIATEZZA, CLINICAL GOVERNANCE E RISK MANAGEMENT	Dirig.Medico/Veterinaria	3			
SC RICERCA E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE	Comparto	6	3		
SC SEGRETERIA DI DIREZIONE STRATEGICA AFFARI GENERALI E ATTI AMMINISTRATIVI	Comparto	1	1		
SC SERVIZIO FARMACEUTICO TERRITORIALE AREA CAGLIARI	Comparto	1			
SC SERVIZIO FARMACEUTICO TERRITORIALE AREA NUORO	Comparto	1			
SC SERVIZIO FARMACEUTICO TERRITORIALE AREA OLBIA	Comparto				
SC SERVIZIO FARMACEUTICO TERRITORIALE AREA SASSARI	Comparto	5	15		
SC SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	Comparto	10	21		
SC SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		1		
SC SISTEMI INFORMATIVI SANITARI	Comparto	7	3		
SC SISTEMI INFORMATIVI SANITARI	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		1		
SC SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI	Comparto	2	2		
SC SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	1			

		Anno 2021		Anno 2022	
MACRO STRUTTURE	CCNL	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
SC TECHNOLOGY ASSESSMENT	Comparto	49	17		
SC TECHNOLOGY ASSESSMENT	Dirig.Sanitaria non medica				
SC TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO	Comparto		1		
SC TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica				
SEGRETERIA DIREZIONE STRATEGICA, AFFARI GENERALI E ATTI AMMINISTRATIVI	Comparto			1	
SERVIZIO FARMACEUTICO OSPEDALIERO LANUSEI	Comparto			1	
SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI CAGLIARI	Comparto			2	
SISTEMI INFORMATIVI SANITARI CAGLIARI	Comparto			1	
SISTEMI INFORMATIVI SANITARI LANUSEI	Comparto			1	1
SISTEMI INFORMATIVI SANITARI SASSARI	Comparto			3	1
SSD DATA PRIVACY OFFICER	Comparto	2	1		
SSD ENERGY MANAGEMENT	Comparto	1	1		
SSD ENERGY MANAGEMENT	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		1		
SSD GESTIONE FISCALE	Comparto	4			
SSD GESTIONE FISCALE	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	1			
SSD GOVERNO PRESTAZIONI AMBULATORIALI E GESTIONE LISTA DI ATTESA	Comparto	4	1		
SSD GOVERNO PRESTAZIONI AMBULATORIALI E GESTIONE LISTA DI ATTESA	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica	1			
SSD INVENTARIO BENI IMMOBILI E MOBILI	Comparto	1			
SSD SERVIZIO FARMACEUTICO OSPEDALIERO LANUSEI	Comparto	1	1		
SSD SERVIZIO FARMACEUTICO OSPEDALIERO NUORO	Comparto	1			
SSD SERVIZIO FARMACEUTICO OSPEDALIERO OLBIA	Comparto	1			
SSD SERVIZIO FARMACEUTICO OSPEDALIERO ORISTANO	Comparto	1	2		
SSD SERVIZIO TECNICO SICUREZZA ANTINCENDIO	Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica		1		
TECHNOLOGY ASSESSMENT CAGLIARI	Comparto			1	1
TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO CAGLIARI	Comparto			1	
TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO NUORO - ECONOMICO	Comparto			3	
TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO ORISTANO	Comparto			2	
TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO SANLURI	Comparto			1	
<b>Totale complessivo</b>		<b>304</b>	<b>181</b>	<b>111</b>	<b>48</b>

Tab. 3 – Ripartizione Personale in Lavoro Agile – Anno 2021-2022 – Dettaglio Macrostrutture

## Gli obiettivi del lavoro agile

L'Amministrazione conferma, in materia di lavoro agile per il triennio di riferimento, i seguenti obiettivi principali:

- favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e accrescere il benessere organizzativo;
- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica d'incremento della produttività;
- garantire la non discriminazione e le pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso allo smartworking;
- aumento della produttività e qualità del lavoro;
- acquisizione di capacità di utilizzo di strumenti lavorativi a distanza;
- riduzione delle assenze dal servizio;
- maggiore senso di responsabilizzazione rispetto agli obiettivi aziendali e personali, maggiore flessibilità nell'organizzare le attività lavorative anche attraverso l'uso equilibrato delle tecnologie digitali con gli strumenti tradizionali di collaborazione;
- maggior benessere organizzativo;
- diffusione di una cultura organizzativa basata sulla collaborazione finalizzata al raggiungimento dei risultati;
- promozione dell'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- impulso alla diffusione e utilizzo delle tecnologie digitali;
- realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e la razionalizzazione degli spazi e delle risorse strumentali;
- digitalizzazione dei processi chiave e dematerializzazione documentale estesa;
- Favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

Il monitoraggio effettuato descrive i risultati dei primi riscontri nel 2022 riguardante il lavoro a distanza. I risultati complessivi dell'analisi descrivono un processo che decolla con difficoltà e rimanda a riesaminare le procedure e gli strumenti dell'azione amministrativa.

Nell'ottica del miglioramento della performance è intendimento procedere a un'indagine sulle opinioni e percezioni relative all'esperienza di lavoro agile nel corso del 2022. A tal fine è stato predisposto apposito questionario in allegato da somministrare al personale dipendente dell'Azienda finalizzato ad analizzare il gradimento, le criticità e le eventuali difficoltà riscontrate.

Il questionario intende esplorare come il lavoro a distanza ha inciso sulle condizioni lavorative, relazionali e familiari e sulla mobilità legata agli spostamenti dei pendolari.

## Gli indicatori del lavoro agile

DIMENSIONI	INDICATORI	FASE DI AVVIO	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO	FASE DI SVILUPPO AVANZATO
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	<b>SALUTE ORGANIZZATIVA</b>			
	1) presenza di un coordinamento organizzativo del lavoro agile	NO	NO	SI/NO
	2) presenza di un sistema di monitoraggio del lavoro agile	SI	SI	SI/NO
	3) presenza di un Help desk informatico dedicato al lavoro agile	SI	SI	SI/NO
	4) presenza di un sistema di programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	SI	SI	SI/NO
	<b>SALUTE PROFESSIONALE</b>			
	<b>Competenze direzionali:</b>			
	5) % Dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	40%	60%	80%
	Competenze organizzative:		60%	80%
	6) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	40%	60%	80%
	<b>Competenze digitali:</b>			
	7) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	40%	60%	80%
	8) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	40%	60%	80%
	<b>INDICATORI DI SALUTE ABILITANTI IL LAVORO AGILE - SALUTE DIGITALE</b>			
	Lavoratori agili che possono accedere a VPN	40%	60%	80%
	Lavoratori agili che utilizzano sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	60%	80%	100%
	<b>INDICATORE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - STATO DI IMPLEMENTAZIONE</b>			
	Lavoro agile: n. giornate lavoro agile per lavoratore agile		8 mensili	8 mensili
Lavoro agile: livello di soddisfazione dei lavoratori agili (valore medio risposte indagine gradimento scala da 1-5)		70%	100%	
<b>INDICATORE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - EFFICIENZA</b>				
Tasso di assenza del personale dipendente in lavoro agile (giorni lavorativi /giorni assenza totali dei lavoratori agili)	3.2%	Rif. giorni lavorativi anno 2022 (252 gg/ 7844 gg assenze 2022)*100 100=3,2%	3.0%	2.5%

Tab. 3 - Dimensione della salute organizzativa indicatori relativi al lavoro agile