

## Allegato 8 - Indicatori Lavoro agile 2023 - 2025

Dimensione	Aspetto indagato	Obiettivi	Indicatori	Risultati / Considerazioni	Risultato 2022	Target 2023	Target 2024	Fonte (ufficio)
Condizioni abilitanti del lavoro agile	Salute organizzativa	Monitorare il clima organizzativo al fine del suo miglioramento	Indagine sul lavoro agile	<p><u>Nel 2021</u> il CREA ha realizzato per la prima volta l'indagine sul lavoro agile rivolta a tutto il personale, sia dell'Amministrazione centrale che dei Centri. Il tasso di risposta dei dipendenti è stato pari al 64%.</p> <p><u>Nel 2023</u> l'Ufficio USC4 effettuerà una nuova indagine sul lavoro agile; dopo tre anni dalla sua introduzione, infatti, si ritiene che i dipendenti abbiano completamente assimilato il concetto di <i>smartworking</i> (spesso percepito come <i>homeworking</i> e non secondo le effettive modalità con cui può essere attuato) e quindi possano rispondere in maniera più pertinente rispetto all'indagine effettuata nel 2021.</p>		Indagine sul lavoro agile ed elaborazione dei risultati prevedendo un tasso di risposta dei dipendenti pari al 75%.		USC4
		Valutare l'adeguatezza dell'ambiente lavorativo	Definizione dei requisiti minimi di sicurezza nei possibili ambienti di lavoro agile	<p><u>Nel 2021</u> non fu necessario costituire un Gruppo di lavoro per stabilire i requisiti minimi di sicurezza (anche se programmato), poiché l'INAIL predispose un documento completo e dettagliato "informativa sulla sicurezza dei lavoratori" (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81" ritenuto sufficiente per informare i dipendenti CREA sulle condizioni di sicurezza che devono essere presenti, e rispettate, nel caso in cui si operi al di fuori della sede di lavoro istituzionale. Tale informativa venne consegnata a tutti i dipendenti che si accingevano a lavorare in modalità agile, che dichiararono di averla ricevuta.</p> <p><u>Nel 2023</u> l'informativa dell'INAIL sarà nuovamente inviata a tutti i dipendenti per riportare all'attenzione sui rischi connessi all'attività lavorativa svolta in modalità agile.</p>		Eventuali indicazioni specifiche sui requisiti minimi di sicurezza nei possibili ambienti di lavoro agile individuati sulla base dell'esperienza progressa (anni 2021-2022)	-	USC4
	Salute professionale	Verificare la capacità di utilizzare le tecnologie	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali	<p><u>Nel 2022</u> non sono state registrate criticità riguardanti lo svolgimento delle attività lavorative che facessero riferimento all'assenza di competenze digitali da parte dei dipendenti. Il CREA, tuttavia, anche nell'ambito dell'aggiornamento del Piano della formazione 2023 prevederà sessioni di formazione per l'utilizzo e la gestione di programmi e software. Come già realizzato nel 2022 dove per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moodle, partecipanti n. 46,</li> <li>- Excel, partecipanti n. 641,</li> <li>- R (statistica), partecipanti n. ...</li> <li>- Demetra, partecipanti n.30,</li> </ul> <p>anche nel 2023, infatti, continueranno ad essere previsti moduli formativi specifici a supporto dello svolgimento delle attività di ricerca.</p> <p>Inoltre, considerando le ampie possibilità applicative delle app per la programmazione presenti in Office 365 (Microsoft Planner, To do, ecc.), anche rispetto ad altri sistemi (Outlook, Teams, ecc.), saranno organizzati corsi di formazione diretti al personale CREA per imparare ad utilizzarle.</p> <p>Infine, si continuerà ad incentivare la partecipazione dei dipendenti a Syllabus, il programma governativo per il rafforzamento delle competenze digitali dei dipendenti pubblici. Nel Piano della formazione 2024-2026 si darà conto dell'attuazione di questi moduli formativi, anche in termini di personale che vi ha partecipato.</p>	Personale formato	Personale formato	Personale formato	USC1
	Salute digitale	Verificare il possesso e la qualità degli strumenti informatici e il loro livello di utilizzo	N. Firma digitale tra i lavoratori agili	<p><u>2021</u> - Le politiche di accesso alle firme digitali del CREA, attualmente, sono essenzialmente riservate alla sola area dirigenziale, ai DEC o RUP ed ai dipendenti che svolgono altre particolari funzioni (segreteria Organi e organismi). Tuttavia, mediante sistemi di certificazione delle credenziali per l'accesso ai sistemi informatici amministrativi / progettuali / tecnici dell'Ente è potenzialmente implementabile un sistema di firme certificate ad hoc, utilizzabile esclusivamente all'interno dei sistemi informatici/DB CREA.</p> <p><u>Nel 2022</u> è stata fatta un'analisi delle firme remote necessarie con riconoscimento de visu, ma non è stato effettuato nessun acquisto per problemi legati all'assenza di personale, nell'Ufficio Sistemi informativi, che abbia potuto preparare la gara nei contenuti sia amministrativi che tecnici. Questa criticità ha indotto a modificare l'indicatore, per il <u>2023</u>, in "Avvio della gara per l'acquisto di firme digitali" con target "Fatto".</p>	-	Fatto	-	UDG8
			Avvio della gara per l'acquisto di firme digitali	<p><u>Nel 2021</u> il concetto di digitalizzazione dei processi ha assunto un nuovo significato. Si è passati dal considerare digitalizzate solo le attività "processate" in un sistema ben definito, all'inclusione di quelle che, seppur non incardinate in un sistema, si realizzano totalmente senza la necessità di effettuare alcuna stampa, né apposizione di firma olografa. <u>Nel 2022</u> è stata fatta sia una ricognizione dei processi da digitalizzare, nei quali l'uso della "carta" era fortemente presente, sia la digitalizzazione degli stessi. Questi processi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la valutazione delle performance complessiva individuale del personale dei livelli IV-VIII;</li> <li>- la richiesta dei sussidi.</li> </ul> <p>Inoltre è stata fatta l'analisi della digitalizzazione delle missioni.</p> <p>Si può affermare che, al netto di qualche aggiustamento e miglioramento evolutivo, i processi facenti uso di stampe e supporti cartacei sono stati fortemente ridotti.</p> <p>Per il <u>2023</u> si intende attuare la digitalizzazione del processo di autorizzazione delle missioni.</p> <p>Per il <u>2024</u> si prevede di completare l'informatizzazione del Ciclo della Performance sulla piattaforma Monitor.</p>	Processi digitalizzati	Processo di autorizzazione delle missioni	Informatizzazione del Ciclo della performance	UDG8
	Salute economico-finanziaria	Valutazione dei costi e degli investimenti, oltre che delle relative fonti di copertura economica e finanziaria, derivanti dai primi tre punti: - salute organizzativa - salute professionale - salute digitale e delle relative risorse iscritte in bilancio	Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi ( € )	<p>Il valore indicato come target <u>2021</u> (4.200.000 €) è stato confermato.</p> <p><u>Nel 2022</u> sono stati investiti circa € 1.600.000 in tre anni per acquisire i servizi Cloud Microsoft Azure (supporti hardware e infrastrutture digitali) funzionali anche al lavoro agile. In target, quindi è stato superato.</p> <p>Si tratta di servizi cloud omnicomprensivi sia <i>Corporate</i> (nuclei informatici per la funzionalità dell'ente - Juppiter, TeamGov, Documentale), sia servizi informatici per la ricerca (sistemi destinati allo svolgimento dei progetti di ricerca come i database bioinformatici, i sistemi di contabilità delle aziende agricole - RICA.</p>	1.123.998 €	400.000 €	400.000 €	UDG8

### Allegato 8 - Indicatori Lavoro agile 2023 - 2025

Dimensione	Aspetto indagato	Obiettivi	Indicatori	Risultati / Considerazioni	Risultato 2022	Target 2023	Target 2024	Fonte (ufficio)			
Attuazione Lavoro agile	Quantità	Verifica della quantità di utilizzo di lavoro agile	N. dipendenti totali (TI+TD appartenenti ai livelli I-VIII + Dirigenti + Direttori dei Centri + altri profili non appartenenti al comparto ricerca al 30/11/2021)	Risultato 2021: 2046	2051	2150	2150	USC3			
			N. dipendenti che possono svolgere attività da remoto (potenziali) (il 5% del personale non può svolgere lavoro agile)	Risultato 2021: 1944	1948	2040	2040	USC3			
			N. lavoratori agili (effettivi)	Risultato 2021: 1669	1147	1224	1224	USC3			
			% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali	Risultato 2021: 86%	59%	60%	60%	USC3			
			% giornate lavoro agile / giornate lavorative totali del personale in SW (considerando 210 giornate lavorative/dipendente)	Risultato 2021: 41%	38%	50%	50%	USC3			
	Qualità	Verifica della qualità percepita del lavoro agile	% dirigenti/direttori soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori	<p>2021 - Indagine sul lavoro agile - pag. 33 della Relazione I dati rilevati dall'indagine sul lavoro agile hanno mostrato, su un gradiente di cinque punti, che va da 1 (insoddisfatto) a 5 (soddisfatto), una discreta soddisfazione della classe dirigente (74%) I valori rilevati sono: punteggio 5 = 13% (soddisfatto) punteggio 4 = 61% punteggio 3 = il 22% punteggio 2 = 0% punteggio 1 = 4%</p> <p>Anche nell'indagine sul lavoro agile che verrà effettuata nel 2023 sarà inserita una domanda rivolta ai Dirigenti/Direttori dei Centri riguardante il loro grado di soddisfazione sugli obiettivi assegnati ai dipendenti che hanno operato anche in modalità agile e, in modo più specifico, se lavorare in smartworking incide sull'efficienza lavorativa.</p>	-	-	-	USC4			
			% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	<p>2021 - Indagine sul lavoro agile - pag. 23 della Relazione I dati rilevati dall'indagine sul lavoro agile hanno mostrato che l'84% del personale in lavoro agile risulta soddisfatto in misura diversa sulla base di un gradiente di cinque punti, che va da 1 (insoddisfatto) a 5 (soddisfatto). Complessivamente il 75% dei dipendenti ha espresso un buon grado di soddisfazione in relazione all'esperienza effettuata. nello specifico i valori sono: punteggio 5 = 42% (soddisfatto) punteggio 4 = 33% punteggio 3 = 17% punteggio 2 = 5% punteggio 1 = 3% (insoddisfatto)</p>	-	-	-	USC4			
			% donne soddisfatte	<p>2021 - Indagine sul lavoro agile - Ulteriori elaborazioni Le donne partecipanti all'indagine sul lavoro agile (57%) hanno mostrato in misura diversa sulla base di un gradiente di cinque punti, che va da 1 (insoddisfatto) a 5 (soddisfatto). Complessivamente il 75% delle donne ha espresso un buon grado di soddisfazione in relazione all'esperienza effettuata. Nello specifico i valori rilevati sono: punteggio 5 = 41% (soddisfatto) punteggio 4 = 34% punteggio 3 = 18% punteggio 2 = 4% punteggio 1 = 3% (insoddisfatto)</p>	-	-	-	USC4			
			% uomini soddisfatti	<p>2021 - Indagine sul lavoro agile - Ulteriori elaborazioni Gli uomini partecipanti all'indagine sul lavoro agile (43%) hanno mostrato in misura diversa sulla base di un gradiente di cinque punti, che va da 1 (insoddisfatto) a 5 (soddisfatto). Complessivamente il 76% degli uomini ha espresso un buon grado di soddisfazione in relazione all'esperienza effettuata. Nello specifico i valori rilevati sono: punteggio 5 = 44% (soddisfatto) punteggio 4 = 32% punteggio 3 = 16% punteggio 2 = 6% punteggio 1 = 2% (insoddisfatto)</p>	-	-	-	USC4			
			% dipendenti sopra i 55 anni soddisfatti	<p>2021 - Indagine sul lavoro agile - Ulteriori elaborazioni I dipendenti con età maggiore di 55 anni partecipanti all'indagine sul lavoro agile (37%) hanno mostrato in misura diversa sulla base di un gradiente di cinque punti, che va da 1 (insoddisfatto) a 5 (soddisfatto). Complessivamente il 70% dei dipendenti con età maggiore di 55 anni ha espresso un buon grado di soddisfazione in relazione all'esperienza effettuata. Nello specifico i valori rilevati sono: punteggio 5 = 40% (soddisfatto) punteggio 4 = 30% punteggio 3 = 21% punteggio 2 = 5% punteggio 1 = 4% (insoddisfatto)</p>	-	-	-	USC4			
			% dipendenti con genitori anziani da accudire o con conviventi disabili, soddisfatti	<p>2021 - Indagine sul lavoro agile - Ulteriori elaborazioni I dipendenti con genitori anziani da accudire o con conviventi disabili partecipanti all'indagine sul lavoro agile (40%) hanno mostrato in misura diversa sulla base di un gradiente di cinque punti, che va da 1 (insoddisfatto) a 5 (soddisfatto). Complessivamente il 79% ha espresso un buon grado di soddisfazione in relazione all'esperienza effettuata. Nello specifico i valori rilevati sono: punteggio 5 = 47% (soddisfatto) punteggio 4 = 32% punteggio 3 = 15% punteggio 2 = 4% punteggio 1 = 2% (insoddisfatto)</p>	-	-	-	USC4			
			% dipendenti con figli minori, soddisfatti	<p>2021 - Indagine sul lavoro agile - Ulteriori elaborazioni. I dipendenti con figli minorenni partecipanti all'indagine sul lavoro agile (62%) hanno mostrato in misura diversa sulla base di un gradiente di cinque punti, che va da 1 (insoddisfatto) a 5 (soddisfatto). Complessivamente il 81% ha espresso un buon grado di soddisfazione in relazione all'esperienza effettuata. Nello specifico i valori rilevati sono: punteggio 5 = 46% (soddisfatto) punteggio 4 = 35% punteggio 3 = 13% punteggio 2 = 4% punteggio 1 = 2% (insoddisfatto)</p>	-	-	-	USC4			
								Indagine sul lavoro agile ed elaborazione dei risultati prevedendo un incremento medio di risposte positive, rispetto all'obiettivo, pari + 5%			
								L'indagine effettuata in questa annualità si avvantaggerà del fatto che i dipendenti, dopo più anni di lavoro agile, abbiano assimilato meglio il concetto di smartworking e le sue possibili modalità operative e, quindi, possano rispondere in maniera più pertinente non intendendolo più come semplice homeworking			

### Allegato 8 - Indicatori Lavoro agile 2023 - 2025

Dimensione	Aspetto indagato	Obiettivi	Indicatori	Risultati / Considerazioni	Risultato 2022	Target 2023	Target 2024	Fonte (ufficio)
Performance organizzative	Economicità	Verifica dell'impatto della riduzione dei costi correnti del lavoro agile	Spesa di locazione	<p><u>2021</u> - Le spese per la locazioni sono risultate essere per il 2021 pari a €3.262.574,96</p> <p><u>2022</u> - L'importo indicato recepisce, oltre le risorse di € 514.646,04 che risultano impegnate al 31/12/2022 come riscontrate al 16/1/2023, anche le risorse di € 102.959,03 presenti al medesimo capitolo del CRAM 1.01.01.04. ancora da impegnare. Pur tuttavia è necessario precisare che l'importo indicato di € 617.605,07 recepisce i seguenti importi che devono intendersi riferiti ad annualità precedenti il 2022: il primo importo è di € 334.830,00 impegnato e pagato dal CREA-AA a favore della Provincia di Padova (immobile provinciale "Bigattiera dell'ex Stazione Bacologica") relativamente al periodo 01.01.2017-31.12.2021), il secondo importo è quello sopra citato di € 102.959,03 (a favore di SAGA Sellitto a seguito di decreto ingiuntivo).</p> <p><u>Dal 2023</u>, si stabilisce di eliminare questo indicatore in quanto la diminuzione delle locazioni del CREA non è dipendente dal minor numero di dipendenti che occupano una sede, svolgendo una parte della loro attività lavorativa in smarworking.</p>	617.605 €			USC2
			Spesa per energia elettrica /mq disponibili (€ 1.816.042,76 / mq 136.460)	<p><u>2021</u> - Spesa per energia elettrica /mq disponibili (€ 2.205.149,60 / mq 136.460) = 16,16 € /mq (dato aggiornato ala consuntivo 2021)</p> <p><u>2022</u> - Spesa per energia elettrica /mq disponibili (€ 4.531.447,39 / mq 136.460) = 33,20 € /mq</p> <p><u>Dal 2023</u>, si stabilisce di eliminare questo indicatore sia per le ragioni sopra esposte, sia per le notevoli fluttuazioni dei costi dell'energia elettrica.</p>	33,20 € /mq			USC2
	Efficienza	Miglioramento dell'efficienza produttiva	Diminuzione assenze [(Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X - Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1)/Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1] (Considerando 210 giornate lavorative/dipendenti) (E' stato posto a confronto il mese di marzo 2021 rispetto a marzo 2020)	Risultato 2021: -27%	86%	-5%	-5%	USC3
			Malattia (giorni anno)	Risultato 2021: 13.339	13.745	13.000	13.000	USC3
			Part-time (Al 30/11/2021)	Risultato 2021: 41	57	55	55	USC3
	Efficacia	Verifica della Qualità dei processi erogati	Soddisfazione degli utenti che fruiscono di uno o più processi full digital	<p><u>Nel 2021</u> non è stato possibile definire un sistema per rilevare la soddisfazione degli utenti che fruiscono dei processi full digital.</p> <p><u>Per il 2023</u>, si propone di inserire nell'indagine sul benessere organizzativo anche una o più rilevazioni riguardanti i processi digitalizzati nel 2022 riferiti a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Progressioni,</li> <li>- Sussidi,</li> <li>- Valutazione performance complessiva individuale.</li> </ul>		Indagine sul benessere organizzativo		USC4

### Allegato 8 - Indicatori Lavoro agile 2023 - 2025

Dimensione	Aspetto indagato	Obiettivi	Indicatori	Risultati / Considerazioni	Risultato 2022	Target 2023	Target 2024	Fonte (ufficio)
Impatti	Impatto sociale	Verifica dell'impatto sociale del lavoro agile	Riduzione n. ore per spostamenti casa-lavoro su base mensile	<p><u>2021</u> - Indagine sul lavoro agile - pag. 47 della Relazione Coloro che hanno dichiarato che il lavoro agile consente un miglior bilanciamento dei tempi vita-lavoro, per il 44% hanno affermato di aver riscontrato una riduzione delle ore dedicate agli spostamenti.</p> <p><u>Nel 2023</u> nell'Indagine sul lavoro agile saranno nuovamente inserite domande riguardanti l'effettiva riduzione del tempo dedicato agli spostamenti e degli stress correlati (traffico, ritardo dei mezzi pubblici, difficoltà nel trovare parcheggio).</p>		Indagine sul lavoro agile ed elaborazione dei risultati prevedendo un incremento medio di risposte positive pari + 5%		USC4
			Migliore equilibrio dei tempi vita-lavoro	<p><u>2021</u> - Indagine sul lavoro agile - pag. 46 e 47 della Relazione Il 91% per partecipanti all'indagine ha risposto che il lavoro agile consente un miglior bilanciamento dei tempi vita-lavoro</p> <p><u>Nel 2023</u> nell'Indagine sul lavoro agile verrà chiesto se l'eventuale tempo risparmiato dai dipendenti negli spostamenti casa lavoro casa migliori la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata.</p>		Indagine sul lavoro agile ed elaborazione dei risultati prevedendo un incremento medio di risposte positive pari + 5%		USC4
	Impatto economico	Verifica dell'impatto economico del lavoro agile	POSITIVO per i lavoratori: € risparmiati per riduzione dello spostamento casa-lavoro	<p><u>2021</u> - Indagine sul lavoro agile - pag. 25 della Relazione Il 41% dei dipendenti ha risposto "no" mentre il restante 59% "si" rispetto ai risparmi. Solo il 19% non è stato in grado di individuare una fascia di risparmio tra quelle proposte; per gli altri le % sono: - Risparmio &gt; di 5 euro dichiarato dal 33% di coloro che hanno risposto; - Risparmio compreso tra 3 e 5 euro, dichiarato dal 31%; - Risparmio minore di 3 euro dichiarato dal 17%.</p> <p><u>Nel 2023</u> nell'Indagine sul lavoro agile si indagherà nuovamente sull'eventuale risparmio dei costi per gli spostamenti casa lavoro casa.</p>		Indagine sul lavoro agile ed elaborazione dei risultati		USC4
			NEGATIVO per i lavoratori: aumento spese per utenze	<p><u>2021</u> - Indagine sul lavoro agile - pag. 24 della Relazione il 60% del personale ha dichiarato di non aver sostenuto maggiori costi, il restante 40% ritiene di aver sostenuto dei costi aggiuntivi per la climatizzazione e per linea telefonica e internet. Nessuno ha dichiarato di aver sostenuto maggiori spese per il consumo di energia elettrica.</p> <p><u>Nel 2023</u> nell'Indagine sul lavoro agile si indagherà nuovamente sull'eventuale aumento di spese per le utenze domestiche (consumo di energia elettrica, internet, riscaldamento/refrigerazione). Da considerare inoltre i costi sostenuti per la pausa pranzo allo stato non ricompensata da buono pasto.</p>		Indagine sul lavoro agile ed elaborazione dei risultati		USC4