

## ALLEGATO C-OBIETTIVI POLA 2023-2025

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	FASE DI AVVIO Target 2022-2023	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023-2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024-2025	FONTE	
<b>SALUTE ORGANIZZATIVA</b>							
<b>CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE</b>	Supportare la Direzione Aziendale nel percorso di implementazione e sviluppo del lavoro agile	Emanazione indirizzi sul lavoro agile	Adozione prima regolamentazione per il lavoro agile in modalità ordinaria sperimentale	Aggiornamento regolamentazione per il lavoro agile in modalità ordinaria con le indicazioni di CCNL	Verifica regolamentazione	UOC Politiche e Formazione del Personale e Relazioni Sindacali	
	Analizzare l'impatto dell'introduzione del lavoro agile su dinamiche relazionali tra i membri dell'organizzazione, sul clima/benessere organizzativo	Monitoraggio del lavoro agile	50% di rispondenti	50% di rispondenti	50% di rispondenti	UOC Clinica delle Organizzazioni/CRCR	
	Capacità di lavorare per obiettivi	% dipendenti consapevoli obiettivi annui struttura	80%	90%	100%	Dirigenti <i>(verbali incontri)</i>	
	Capacità di lavorare rispettando le scadenze	% dipendenti consapevoli scadenze annue struttura	90%	100%	100%	Dirigenti <i>(verbale incontri su scadenzario)</i>	
	Potenziare la digitalizzazione delle attività dell'Azienda	Dotazioni tecnologiche	Personale che svolge lavoro agile con pc portatile aziendale >50%	Personale che svolge lavoro agile con pc portatile aziendale >60%	Personale che svolge lavoro agile con pc portatile aziendale >70%	UOC ITACA	
	Mappatura delle attività gestibili in lavoro agile	% di UO strutture di supporto che hanno presentato elenco attività gestibili in lavoro agile	> 70%	100%	100%	UOC Politiche e Formazione del Personale e Relazioni Sindacali	
	<b>SALUTE PROFESSIONALE</b>						
	Promuovere lo sviluppo delle competenze direzionali utili all'implementazione e alla diffusione del lavoro agile	Competenze direzionali: -% dirigenti/posizioni organizzative (interessate a lavoro agile) che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno;	//	//	70%	UOC Politiche e Formazione del Personale e Relazioni Sindacali	
	Promuovere lo sviluppo delle competenze del	Competenze digitali:	//	20%	50%	UOC Politiche e Formazione del	

	personale utili all'implementazione e alla diffusione del lavoro agile	-% di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali;				Personale e Relazioni Sindacali
	<b>SALUTE DIGITALE</b>					
	Capacità di accedere da remoto alle cartelle di rete o su cloud	% dipendenti in grado di accedere da remoto alle cartelle di rete o su cloud	100%	100%	100%	dirigenti
	Capacità di partecipare a videoconferenze	% dipendenti in grado di partecipare a videoconferenze	100%	100%	100%	dirigenti
	Capacità di organizzare videoconferenze	% dipendenti in grado di organizzare videoconferenze	60%	70%	80%	dirigenti
	<b>SALUTE ECONOMICO FINANZIARIA</b>					
Disponibilità di risorse da investire nell'acquisto di laptop	Valore economico destinato ad acquisto laptop per dipendente in lavoro agile	€ 400	€ 700	€ 700	Gestore budget tecnologie informatiche	

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	FASE DI AVVIO Target 2022-2023	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023-2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024-2025	FONTE
<b>QUANTITÀ</b>						
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	Partecipazione a lavoro agile	- % dipendenti richiedenti lavoro agile su totale dipendenti potenzialmente autorizzabili, in relazione alle attività lavorabili in SW;  - % dipendenti di strutture di supporto con 20% attività annua gestita in lavoro agile su attività lavorabile in smart working	60%	65%	70%	Sw personale whr
	<b>QUALITÀ</b>					
	Monitorare la qualità percepita del lavoro agile	Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti, articolato per genere, per fascia di età, per stato civile	50%	//	65%	UOC Clinica delle Organizzazioni/CRCR