

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO	FASE DI	FASE DI	FASE DI	FONTE
			BASELINE	SVILUPPO AVANZATO	SVILUPPO AVANZATO	SVILUPPO AVANZATO	
			2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA						
	Implementare un sistema aziendale trasversale di coordinamento e monitoraggio del "lavoro agile" che garantisca nei fatti adeguate condizioni a supporto della programmazione per obiettivi e del work-life balance	1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile	nuovo Regolamento del "lavoro agile in regime ordinario" (DDG n. 193 del 14 ottobre 2021) e successiva modifica con DDG n. 307 del 22 novembre 2022	"Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile ordinaria". Approvazione modifiche ed integrazioni. (DDG n. 307 del 22 novembre 2022)	Lavoro Agile in linea con il DM n. 149 del 22/8/2022 e la Legge n. 14 del 24/2/2023 (di conversione del Decreto Milleproroghe n. 198 del 22/12/2022), salvo disposizioni straordinarie assunte dal Direttore/Dirigente in coerenza con il Regolamento aziendale	Lavoro Agile in linea con il DM n. 149 del 22/8/2022 e la Legge n. 14 del 24/2/2023 (di conversione del Decreto Milleproroghe n. 198 del 22/12/2022), salvo disposizioni straordinarie assunte dal Direttore/Dirigente in coerenza con il Regolamento aziendale	<i>DIRETTORE GENERALE/DIRETTORE AMMINISTRATIVO/SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI E SERVIZIO RISORSE UMANE</i>
		2) Monitoraggio del lavoro agile	TIMBRATURA VIRTUALE SU MODULI GOOGLE E COMPILAZIONE ALLEGATI 3 E 4 AL NUOVO REGOLAMENTO SINO A LUGLIO 2022 (successivamente sostituita dalla nuova piattaforma GPI e dalla compilazione del solo allegato 3)	timbratura virtuale su piattaforma GPI e compilazione allegato 3 del Regolamento LA vigente	timbratura virtuale su piattaforma GPI e compilazione allegato 3 del Regolamento LA vigente	timbratura virtuale su piattaforma GPI e compilazione allegato 3 del Regolamento LA vigente	<i>SERVIZIO RISORSE UMANE E DIRIGENTE DI RIFERIMENTO</i>
		3) Help desk informatico dedicato al lavoro agile	la piattaforma GPI implementata da luglio 2022 non costituisce un vero e proprio help desk, ma consente unicamente di effettuare le timbrature virtuali dello smart working	la piattaforma GPI implementata da luglio 2022 non costituisce un vero e proprio help desk, ma consente unicamente di effettuare le timbrature virtuali dello smart working	la piattaforma GPI implementata da luglio 2022 non costituisce un vero e proprio help desk, ma consente unicamente di effettuare le timbrature virtuali dello smart working	la piattaforma GPI implementata da luglio 2022 non costituisce un vero e proprio help desk, ma consente unicamente di effettuare le timbrature virtuali dello smart working	<i>SERVIZIO RISORSE UMANE</i>
		4) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	mappatura attività inclusa nel POLA ARESS 2021-2023 (DDG n. 213 del 10 novembre 2021)	mappatura delle filiere di processi/macro-attività dell'ARESS PUGLIA (DDG n. 44 del 22 febbraio 2023)	consolidamento e aggiornamento mappatura delle attività smartabili	consolidamento e aggiornamento mappatura delle attività smartabili	<i>DIRETTORE GENERALE/DIRETTORI DI AREA/DIRIGENTI/INCARICHI DI FUNZIONE</i>
	SALUTE PROFESSIONALE						
	Rafforzare le conoscenze anche attraverso interventi formativi in materia di lavoro agile	5) % dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	0%	30%	40%	50%	<i>DIREZIONE AMMINISTRATIVA</i>
		6) % dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	70%	100%	100%	100%	<i>DIREZIONE AMMINISTRATIVA</i>
		7) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	0%	0%	0%	0%	<i>DIREZIONE AMMINISTRATIVA</i>
		8) % di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	100%	100%	100%	100%	<i>DIREZIONE AMMINISTRATIVA</i>
		9) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	67% (Syllabus)	67% (Syllabus)	80%	90%	<i>DIREZIONE AMMINISTRATIVA/SERVIZIO FORMAZIONE</i>
		10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	70%	80%	90%	100%	<i>DIREZIONE AMMINISTRATIVA/RTD</i>
	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA						
	rilevare i fabbisogni aziendali e definire i disciplinari di gara	11) € Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	0	0	-	-	<i>DIREZIONE AMMINISTRATIVA/SERVIZIO FORMAZIONE</i>
		12) € Investimenti in supporti hardware funzionali al lavoro agile	108.697,60	-	-	-	<i>DIREZIONE AMMINISTRATIVA/SERVIZIO FINANZE E CONTROLLO</i>
		13) € Investimenti in digitalizzazione di servizi, progetti, processi	74.809,44	-	-	-	<i>DIREZIONE AMMINISTRATIVA/SERVIZIO FINANZE E CONTROLLO</i>

SALUTE DIGITALE						
Garantire al 100% dei dipendenti la possibilità effettiva di espletare la propria attività lavorativa in modalità agile, fornendo ogni utile strumento hardware e software, soprattutto in termini di trasformazione digitale a livello aziendale	14) N. PC per lavoro agile	88 Notebook e 70 PC desktop (assegnati ai dipendenti)	10 notebook	-	-	SERVIZIO CONTRATTI E APPALTI
	15) % lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	100% da fornitura aziendale (notebook e access point wireless 4G)	100% da fornitura aziendale (notebook e access point wireless 4G)	100% da fornitura aziendale (notebook e access point wireless 4G)	100% da fornitura aziendale (notebook e access point wireless 4G)	SERVIZIO CONTRATTI E APPALTI
	16) Sistema VPN	100%	100%	100%	100%	RTD
	17) Intranet	NON PRESENTE	NON PRESENTE	PRESENTE	PRESENTE	RTD
	18) Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	80%	80%	90%	95%	RTD
	19) % Applicativi consultabili in lavoro agile	70%	100%	100%	100%	RTD
	20) % Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%	RTD
	21) % Firma digitale tra i lavoratori agili	100%	100%	100%	100%	RTD
	22) % Processi digitalizzati	25%	30%	50%	100%	RTD
	23) % Servizi digitalizzati	25%	30%	50%	100%	RTD
INDICATORI QUANTITATIVI						
Implementare un sistema/metodologia di aggiornamento ed elaborazione dati che fornisca un feedback quantitativo sull'adesione dei dipendenti al lavoro agile	24) % lavoratori agili effettivi	la quasi totalità dei dipendenti ha utilizzato il lavoro agile (tranne pochi Dirigenti/Direttori), garantendo almeno il 50% di presenza fisica in ufficio	la quasi totalità dei dipendenti utilizza il lavoro agile (tranne pochi Dirigenti/Direttori), garantendo almeno il 50% di presenza fisica in ufficio, fatte salve disposizioni di legge ulteriori	la quasi totalità dei dipendenti utilizzerà il lavoro agile (tranne pochi Dirigenti/Direttori), garantendo almeno il 50% di presenza fisica in ufficio, fatte salve disposizioni di legge ulteriori	la quasi totalità dei dipendenti utilizzerà il lavoro agile (tranne pochi Dirigenti/Direttori), garantendo almeno il 50% di presenza fisica in ufficio, fatte salve disposizioni di legge ulteriori	DIREZIONE GENERALE/DIREZIONE AMMINISTRATIVA/SERVIZIO RISORSE UMANE
	25) n° Giornate lavoro agile	5868	2/3 giorni a settimana, o comunque in relazione alle particolari esigenze di servizio di ciascuna articolazione organizzativa dell'Ente e a successive disposizioni di legge	2/3 giorni a settimana, o comunque in relazione alle particolari esigenze di servizio di ciascuna articolazione organizzativa dell'Ente e a successive disposizioni di legge	2/3 giorni a settimana, o comunque in relazione alle particolari esigenze di servizio di ciascuna articolazione organizzativa dell'Ente e a successive disposizioni di legge	DIREZIONE GENERALE/DIREZIONE AMMINISTRATIVA/SERVIZIO RISORSE UMANE
INDICATORI QUALITATIVI						
Somministrare periodicamente una indagine di clima rappresentativa dell'esperienza del lavoro agile	26) Livello di soddisfazione sul lavoro agile di Dirigenti/Direttori, incarichi di funzione e dipendenti del comparto, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc.	L'unica indagine svolta risale al 2021, in sede di prima approvazione del POLA ARESS 2021-2023 unitamente al coevo Piano delle Performance	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento LA	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento LA	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento LA	DIREZIONE AMMINISTRATIVA/CUG
ECONOMICITA'						
Ridurre i costi di funzionamento	27) Riflesso economico: riduzione costi	L'Agenzia è ospite di strutture regionali e si limita ad attivare il Lavoro Agile per una mera funzionalità organizzativa interna	-	-	-	SERVIZIO FINANZE E CONTROLLO/DIREZIONE AMMINISTRATIVA
	28) Riflesso patrimoniale: minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi	La razionalizzazione degli spazi è stata attuata sulla base di accordi con la Regione Puglia, che è proprietaria degli immobili in cui è ospitata AReSS	-	-	-	SERVIZIO CONTRATTI E APPALTI/DIREZIONE AMMINISTRATIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVE		EFFICIENZA							
		OBIETTIVO NON DECLINABILE la tipologia di attività dell'Agenzia non consente di elaborare questo genere di indicatori specificamente correlati ad Enti erogatori di servizi	29) Produttiva: Diminuzione assenze, Aumento produttività	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	-
30) Economica: Riduzione di costi per output di servizio	NON APPLICABILE		NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	-		
31) Temporale: Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	NON APPLICABILE		NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	-		
IMPATTI		EFFICACIA							
		OBIETTIVO NON DECLINABILE la tipologia di attività dell'Agenzia non consente di elaborare questo genere di indicatori specificamente correlati ad Enti erogatori di servizi	32) Quantitativa: Quantità erogata, Quantità fruita	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	-
			33) Qualitativa: Qualità erogata, Qualità percepita	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	NON APPLICABILE	-
IMPATTI		IMPATTI ESTERNI							
		Impatti di valore pubblico in ambito territoriale	34) Sociale: per gli utenti, per i lavoratori	Co coinvolgimento di associazione di pazienti in ambito sanità digitale e coinvolgimento di ETS in ambito politiche sociali tramite soluzioni digitali	Co coinvolgimento di associazione di pazienti in ambito sanità digitale e coinvolgimento di ETS in ambito politiche sociali tramite soluzioni digitali	Co coinvolgimento di associazione di pazienti in ambito sanità digitale e coinvolgimento di ETS in ambito politiche sociali tramite soluzioni digitali	Co coinvolgimento di associazione di pazienti in ambito sanità digitale e coinvolgimento di ETS in ambito politiche sociali tramite soluzioni digitali	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
			35) Ambientale: per la collettività	Riduzione di emissioni di CO2 e di carbon foot print in esecuzione del Lavoro Agile	Riduzione di emissioni di CO2 e di carbon foot print in esecuzione del Lavoro Agile	Riduzione di emissioni di CO2 e di carbon foot print in esecuzione del Lavoro Agile	Riduzione di emissioni di CO2 e di carbon foot print in esecuzione del Lavoro Agile	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
			36) Economico: per i lavoratori	Riduzione dei costi in termini di mobilità dei lavoratori	Riduzione dei costi in termini di mobilità dei lavoratori	Riduzione dei costi in termini di mobilità dei lavoratori	Riduzione dei costi in termini di mobilità dei lavoratori	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
		IMPATTI INTERNI							
		Valore aggiunto prodotto a livello aziendale	37) Miglioramento/Peggioramento salute organizzativa	Dato non riscontrato a causa di mancata somministrazione di questionari di rilevazione	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento e rilevazione dati	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento e rilevazione dati	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento e rilevazione dati	DIREZIONE AMMINISTRATIVA/CUG	
			38) Miglioramento/Peggioramento salute professionale	Dato non riscontrato a causa di mancata somministrazione di questionari di rilevazione	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento e rilevazione dati	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento e rilevazione dati	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento e rilevazione dati	DIREZIONE AMMINISTRATIVA/CUG	
			39) Miglioramento/Peggioramento salute economico-finanziaria	Dato non riscontrato a causa di mancata somministrazione di questionari di rilevazione	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento e rilevazione dati	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento e rilevazione dati	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento e rilevazione dati	DIREZIONE AMMINISTRATIVA/CUG	
			40) Miglioramento/Peggioramento salute digitale	Dato non riscontrato a causa di mancata somministrazione di questionari di rilevazione	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento e rilevazione dati	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento e rilevazione dati	Predisposizione e somministrazione questionario di gradimento e rilevazione dati	DIREZIONE AMMINISTRATIVA/CUG	
		NOTE							