

### ALLEGATO C-OBIETTIVI POLA 2024-2026

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2025	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2026	FONTE	
<b>SALUTE ORGANIZZATIVA</b>							
<b>CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE</b>	Supportare la Direzione Aziendale nel percorso di consolidamento del lavoro agile	Emanazione indirizzi sul lavoro agile	Aggiornamento regolamentazione per il lavoro agile in modalità ordinaria con le indicazioni di CCNL anche della dirigenza	Verifica regolamentazione	Verifica regolamentazione	UOC Politiche e Formazione del Personale e Relazioni Sindacali	
	Analizzare l'impatto 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	UOC Clinica delle Organizzazioni/CRCR	
	Potenziare la digitalizzazione delle attività dell'Azienda	Dotazioni tecnologiche	Personale che svolge lavoro agile con pc portatile aziendale >60%	Personale che svolge lavoro agile con pc portatile aziendale >70%	Personale che svolge lavoro agile con pc portatile aziendale >70%	UOC Sviluppo Gestione Tecnologie Informatiche	
	Mappatura delle attività gestibili in lavoro agile	% di UO strutture di supporto che hanno presentato elenco attività gestibili in lavoro agile	100%	100%	100%	UOC Politiche e Formazione del Personale e Relazioni Sindacali	
	<b>SALUTE PROFESSIONALE</b>						
	Promuovere lo sviluppo delle competenze direzionali utili al consolidamento 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 personale utili al consolidamento del lavoro agile	Competenze digitali: - % di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali;	55%	75%	///	UOC Politiche e Formazione del Personale e Relazioni Sindacali	
	<b>SALUTE DIGITALE</b>						
	Capacità di utilizzo strumenti digitali	% dipendenti in grado di utilizzare, con capacità superiori a quelle base, strumenti digitali quali videoscritture, fogli elettronici, posta elettronica e videoconferenze	20%	40%	60%	<i>dirigenti</i>	
	<b>SALUTE ECONOMICO FINANZIARIA</b>						

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2025	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2026	FONTE
<b>QUANTITÀ</b>						
<b>ATTUAZIONE LAVORO AGILE</b>	<b>Partecipazione a lavoro agile</b>	.- % dipendenti richiedenti lavoro agile su totale dipendenti potenzialmente autorizzabili, in relazione alle attività lavorabili in SW	<b>65%</b>	<b>65%</b>	<b>65%</b>	Sw personale whr
	<b>QUALITÀ</b>					
	<b>Monitorare la qualità percepita del lavoro agile</b>	Livello di soddisfazione sul lavoro agile-articolato per genere, per fascia di età, per stato civile articolato per-dirigenti/incarichi di funzione, per genere e fasce d'età	//	<b>65%</b>	<b>50%</b>	UOC Clinica delle Organizzazioni/CRCR