logo ARES.png

**ALLEGATO 2**

**Lavoro Agile – Obiettivi e Indicatori**

## SOMMARIO

[Quadro normativo - Norme di riferimento 3](#_Toc130558633)

[Monitoraggio Lavoro agile anno 2022 3](#_Toc130558634)

[Gli obiettivi del lavoro agile 13](#_Toc130558635)

[Gli indicatori del lavoro agile 14](#_Toc130558636)

# 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:

1. fattore abilitante e concorrente allo sviluppo della digitalizzazione;
2. elemento di miglioramento della produttività, con sviluppo del senso di responsabilità e orientamento al raggiungimento dei risultati;
3. principio di promozione della sostenibilità sociale, economica e ambientale;
4. 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 tre 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 |
| **Totale complessivo** |  |  |  | **7.077** | **7.844** | **11** |

**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.

|  |  | **Anno 2021** |  | **Anno 2022** |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **MACRO STRUTTURE** | **CCNL** | **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 ASSL SASSARI | Comparto |  |  | 2 |  |
| CENTRO COMUNE AREA AMMINISTRATIVA ASSL 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 |  |
| 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 |  |
| 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 |  |
| 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 AMMINISTRATIVE | Dirig.Prof.le/Amm.va/Tecnica | 2 |  |  |  |
| 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 |  |  |  |
| SC TECNOLOGY ASSESSMENT | Comparto | 49 | 17 |  |  |
| SC TECNOLOGY 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 |  |
| **Totale complessivo** |  | **304** | **181** | **111** | **48** |

**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 smart working;
* 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** | **SALUTE ORGANIZZATIVA** |  |  |  |
| 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 |
| **SALUTE PROFESSIONALE** |  |  |  |
| **Competenze direzionali:** |  |  |  |
| 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% |
| **Competenze digitali:** |  |  |  |
| 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% |
| **INDICATORI DI SALUTE ABILITANTI IL LAVORO AGILE - SALUTE DIGITALE** |  |  |  |
| Lavoratori agili che possono accedere a VPN | 40% | 60% | 80% |
| Lavoratori agili che utilizzano sistemi di collaboration (es. documenti in cloud) | 60% | 80% | 100% |
| **INDICATORE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - STATO DI IMPLEMENTAZIONE** |  |  |  |
| 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% |
| **INDICATORE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - EFFICIENZA** |  |  |  |
| 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**