

Allegato 8 - Indicatori Lavoro agile 2022 - 2024

Dimensione	Aspetto indagato	Obiettivi	Indicatori	Risultato 2021 / Considerazioni sul risultato dell'Indicatore	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Fonte (ufficio)
Salute organizzativa	Monitorare il clima organizzativo al fine del suo miglioramento	Indagine sul lavoro agile		Nel 2021 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%. La prossima indagine verrà fatta nel 2023; per quell'anno si ritiene che i dipendenti abbiano assimilato meglio il concetto di smartworking e quindi possano rispondere in maniera più pertinente. Attualmente, infatti, il lavoro agile spesso viene ancora percepito come <i>homeworking</i> e non secondo le effettive modalità con cui può essere attuato	-	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		Nel 2021 non è stato necessario costituire un Gruppo di lavoro per stabilire i requisiti minimi di sicurezza (anche se programmato), poiché l'INAIL ha predisposto 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 è stata consegnata a tutti i dipendenti che hanno lavorato in modalità agile, che hanno dichiarato di averla ricevuta.	-	Eventuali indicazioni specifiche sui requisiti minimi di sicurezza nei possibili ambienti di lavoro agile individuati sulla base dell'esperienza pregressa (anni 2021-2022)	-	USC4
Salute professionale	Formazione su temi collegati al lavoro agile	N. corsi attivati		Nel 2021 i corsi realizzati in tema di lavoro agile sono stati 7 , quindi in numero inferiore a quello programmato. In prospettiva si ritiene utile incentivare la partecipazione dei dipendenti sia a corsi organizzati dal CREA, sia a corsi organizzati da terzi. Una formazione specifica potrà migliorare la capacità di pianificazione del lavoro anche con l'ausilio degli strumenti tecnologici.	4		Non previsto in quanto si considera sufficiente la formazione erogata negli anni precedenti	USC1
		Giornate totali di formazione		Le giornate di formazione sono state 17 , quindi in numero superiore rispetto a quello programmato (10) in quanto alcuni corsi hanno avuto durata superiore ad un giorno. Anche se il target è stato superato, si evidenzia la sua esiguità.	4		Non previsto in quanto si considera sufficiente la formazione erogata negli anni precedenti	USC1
		N. destinatari		16 Unità formate	20 Unità formate	20 Unità formate	Non previsto in quanto si considera sufficiente la formazione erogata negli anni precedenti	USC1
	Verificare la capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte dei dirigenti e dei direttori	% dirigenti/direttori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno		Nel 2021 i dirigenti/direttori che hanno partecipato ai corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile sono stati 8 . Considerando un totale di 12 dirigenti + 12 direttori, per un totale di 24, la percentuale corrisponde al 33%. Per i prossimi anni è stata prevista l'organizzazione di ulteriori corsi dedicati al rafforzamento delle competenze direzionali e la partecipazione dei dirigenti/direttori verrà incentivata in quanto potrà costituire anche obiettivo individuale	50% del totale dei dirigenti / direttori	50% del totale dei dirigenti / direttori	Non previsto in quanto si considera sufficiente la formazione erogata negli anni precedenti	USC1
		% dirigenti che adottano un approccio per obiettivi (previsti dal Piano della Performance) per coordinare il personale		Una programmazione effettiva per obiettivi è limitata a quelli assegnati alle Strutture organizzative con il Piano della performance. A tutti i Dirigenti e ai Direttori vengono assegnati obiettivi che si riflettono sulle attività del personale. Pertanto, per questo ambito, la percentuale può essere dichiarata pari al 100% . Tuttavia, è necessario trasferire la programmazione per obiettivi anche all'attività ordinaria e la partecipazione a corsi di formazione dedicati potrà incrementare questo approccio organizzativo. Da tener presente, inoltre, che l'assegnazione ai singoli dipendenti di obiettivi specifici, così come sembrerebbe essere previsto al punto 2 dello Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è, nel caso del CREA, di difficile applicazione (di fatto anche al punto 4 delle Linee guida, gli obiettivi non sono tra gli elementi essenziali che devono essere previsti dall'Accordo). Può essere senz'altro affermato, altresì, che le attività realizzate in modalità agile rappresentano la prosecuzione naturale di quelle avviate presso la sede di lavoro (e viceversa) e seguono la programmazione delle attività determinata secondo le consuete modalità di ciascun Direttore di Centro o Dirigente di Ufficio. Nonostante ciò, considerando le ampie possibilità applicative delle app per la programmazione (Microsoft Planner, To do, ecc.) anche rispetto ad altri sistemi (Outlook, Teams, ecc.) nel 2022 sarà incentivata sia la partecipazione a corsi di formazione per imparare ad utilizzarle, sia la loro reale applicazione.	Verifica che almeno 6 Dirigenti / Direttori programmino le attività tramite strumenti di Microsoft (Es. Planner, To do, ecc.) o similari.	Verifica che almeno 8 Dirigenti / Direttori programmino le attività tramite strumenti di Microsoft (Es. Planner, To do, ecc.) o similari.	Verifica che almeno 10 Dirigenti / Direttori programmino le attività tramite strumenti di Microsoft (Es. Planner, To do, ecc.) o similari.	UDG1
	Verificare la capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto organizzarsi	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno		I lavoratori che hanno partecipato ai corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile sono stati 12. Considerando un totale di 1929 dipendenti, la percentuale corrisponde a circa lo 0,5%	10% del totale del personale	20% del totale del personale	Non previsto in quanto si considera sufficiente la formazione erogata negli anni precedenti	USC1
Verificare la capacità di utilizzare le tecnologie	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno		Il personale del CREA già negli scorsi anni ha partecipato i corsi di formazione per l'uso delle tecnologie di <i>Office automation</i> e <i>Team collaboration</i> . Tali tecnologie messe a disposizione dall'ente permettono di lavorare efficacemente e in sicurezza anche mediante l'uso strumenti di connessione remota. Lo svolgimento dei corsi, mediante apposite sessioni di verifica dell'apprendimento ha testimoniato un buon livello generale di utilizzo delle tecnologie informatiche di base. Dovranno essere previste nel prossimo futuro sessioni di formazione per l'utilizzo e la gestione di strumenti informatici più orientati alla svolgimento di attività di ricerca. Inoltre l'Ente incentiverà la partecipazione dei dipendenti al programma Syllabus, il programma governativo per il rafforzamento delle competenze digitali dei dipendenti pubblici.	70%	80%	100%	USC1	
Salute digitale	Verificare il possesso e la qualità degli strumenti informatici e il loro livello di utilizzo	N. PC per lavoro agile messi a disposizione dal CREA		Al di là del target stabilito per il 2021, si afferma che ad ogni lavoratore agile è stato consegnato, o verrà consegnato, un PC portatile o una postazione di lavoro necessario/a per l'operatività individuale. Gli strumenti digitali utilizzati dai lavoratori agili sono dichiarati e verificati attraverso la sottoscrizione di appositi accordi di lavoro agile. Per il 2022 potrebbe essere utile effettuare una ricognizione di quanti dipendenti ancora non hanno ricevuto la strumentazione e provvedere all'acquisto e alla consegna	100	100	100	UDG8
		N. Firma digitale tra i lavoratori agili		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. Per il 2022 sarà effettuata una verifica del numero dei dipendenti a cui potrebbe essere consegnata il pacchetto per la firma digitale e provvedere al loro acquisto. Da implementare anche il sistema di firme certificate da utilizzare nei sistemi informatici amministrativi / progettuali / tecnici del CREA.	100	100	100	UDG8
		N. Processi digitalizzati		Nell'anno 2021 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. Per il 2022 si propone, a valle dell'individuazione di una comune definizione di processo digitalizzato (Es. si intende digitalizzato un processo che utilizza un'unica applicazione e/o non richiede per il suo completamento stampe o scansioni di documenti) di procedere ad una nuova ricognizione dei processi, ufficio per ufficio, per poi pianificare la loro semplificazione / digitalizzazione.	Definizione nuova baseline	20	10	UDG8
		% Servizi digitalizzati		La nuova visione di digitalizzazione dei processi ha comportato anche la digitalizzazione dei servizi. Attualmente la quasi totalità dei servizi CREA è completamente dematerializzata e l'uso del supporto cartaceo è lasciato solo per compatibilità di ricezione documentale da sistemi esterni al CREA. In analogia con l'indicatore precedente, per il 2022 si propone, a valle dell'individuazione di una comune definizione di servizio digitalizzato, di procedere ad una nuova ricognizione dei servizi, ufficio per ufficio (avvalersi anche delle competenze dell'Ufficio Trasferimento tecnologico riguardo i servizi resi dai Centri) per poi pianificare la loro semplificazione / digitalizzazione.	Definizione nuova baseline	100%	100%	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	Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile (€)		Il valore indicato nel target (10.000 €) è stato confermato	7.000 €	7.000 €	Non previsto in quanto si considera sufficiente la formazione erogata negli anni precedenti	USC1
		Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile (€)		Il valore indicato nel target (4.200.000 €) è stato confermato	1.123.998 €	445.333 €	445.333 €	UDG8
		Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi (€)		Il valore indicato nel target (115.000 €) è stato confermato	180.000 €	420.000 €	250.000 €	UDG8

Allegato 8 - Indicatori Lavoro agile 2022 - 2024

Dimensione	Aspetto indagato	Obiettivi	Indicatori	Risultato 2021 / Considerazioni sul risultato dell'Indicatore	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Fonte (ufficio)
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)	2046		2150	2150	2150	USC3
		N. dipendenti che possono svolgere attività da remoto (potenziali) (il 5% del personale non può svolgere lavoro agile)	1.944		2040	2040	2040	USC3
		N. lavoratori agili (effettivi)	1.669		1700	1750	1750	USC3
		% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali	86%		85%	85%	85%	USC3
		% giornate lavoro agile / giornate lavorative totali del personale in SW (considerando 210 giornate lavorative/dipendente)	41%		45%	50%	55%	USC3
Qualità	Verifica della qualità percepita del lavoro agile	% dirigenti/direttori soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori	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%		-			USC4
		% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	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 su scala di un gradiente di cinque punti, che va da 1 (insoddisfatto) a 5 (soddisfatto). <u>Complessivamente il 75% dei dipendenti ha espresso un buon grado di soddisfazione in relazione all'esperienza effettuata.</u> nello specifico i valori sono: punteggio 5 = 42% (soddisfatto) punteggio 4 = 33% punteggio 3 = 17% punteggio 2 = 5% punteggio 1 = 3% (insoddisfatto)		-			USC4
		% donne soddisfatte	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). <u>Complessivamente il 75% delle donne ha espresso un buon grado di soddisfazione in relazione all'esperienza effettuata.</u> Nello specifico i valori rilevati sono: punteggio 5 = 41% (soddisfatto) punteggio 4 = 34% punteggio 3 = 18% punteggio 2 = 4% punteggio 1 = 3% (insoddisfatto)		-			USC4
		% uomini soddisfatti	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). <u>Complessivamente il 76% degli uomini ha espresso un buon grado di soddisfazione in relazione all'esperienza effettuata.</u> Nello specifico i valori rilevati sono: punteggio 5 = 44% (soddisfatto) punteggio 4 = 32% punteggio 3 = 16% punteggio 2 = 6% punteggio 1 = 2% (insoddisfatto)		-			USC4
		% dipendenti sopra i 55 anni soddisfatti	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). <u>Complessivamente il 70% dei dipendenti con età maggiore di 55 anni ha espresso un buon grado di soddisfazione in relazione all'esperienza effettuata.</u> Nello specifico i valori rilevati sono: punteggio 5 = 40% (soddisfatto) punteggio 4 = 30% punteggio 3 = 21% punteggio 2 = 5% punteggio 1 = 4% (insoddisfatto)		-			USC4
		% dipendenti con genitori anziani da accudire o con conviventi disabili, soddisfatti	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). <u>Complessivamente il 79% ha espresso un buon grado di soddisfazione in relazione all'esperienza effettuata.</u> Nello specifico i valori rilevati sono: punteggio 5 = 47% (soddisfatto) punteggio 4 = 32% punteggio 3 = 15% punteggio 2 = 4% punteggio 1 = 2% (insoddisfatto)		-			USC4
		% dipendenti con figli minori, soddisfatti	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). <u>Complessivamente il 81% ha espresso un buon grado di soddisfazione in relazione all'esperienza effettuata.</u> Nello specifico i valori rilevati sono: punteggio 5 = 46% (soddisfatto) punteggio 4 = 35% punteggio 3 = 13% punteggio 2 = 4% punteggio 1 = 2% (insoddisfatto)		-			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. Attualmente, infatti, il lavoro agile viene ancora spesso percepito come semplice *homeworking*

Allegato 8 - Indicatori Lavoro agile 2022 - 2024

Dimensi one	Aspetto indagato	Obiettivi	Indicatori	Risultato 2021 / Considerazioni sul risultato dell'Indicatore	Target 2022	Target 2023	Target 2024	Fonte (ufficio)	
Economicità	Verifica dell'impatto della riduzione dei costi correnti del lavoro agile	Spesa di locazione		Le spese per la locazioni sono risultate essere per il 2021 pari a €3.254.574,96	489.404 €	489.404 €	489.404 €	USC2	
		Spesa per energia elettrica /mq disponibili (€ 1.816.042,76 / mq 136.460)		Spesa per energia elettrica /mq disponibili (€ 2.303.320,10 / mq 136.460) = 16,88 € /mq	16 € /mq	16 € /mq	16 € /mq	USC2	
		Spesa per stampe/anno		<p>Metodologia di calcolo per determinare il costo per stampa/anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> costo noleggio macchina per un anno = A (costo annuale noleggio macchina); costo della Risma di Carta : 500 fogli = B (costo/500); stampe a colori previste nel contratto in un anno = C; stampe in B/N previste nel contratto in un anno = D; n. medio stampe a colori effettuate in un anno = E; n. medio stampe in B/N effettuate in un anno = F; costo eccedenza stampe a colori = G; costo eccedenza stampe in B/N = H; eventuale Costi aggiuntivi (manutenzione straordinaria) = I. <p>Formula: [A+[(B/500)*(C+D)]+I+ [(E-C)*G]+ [(F-D)*H]</p>	rilevazione della della spesa	rilevazione della riduzione della spesa	-	USC4	
	Verifica dell'impatto del lavoro agile nella riduzione del consumo del patrimonio immobiliare	mq / dipendente per l'Amministrazione centrale		<p>Rilevazione del dato: 110 mq/dip 150 dipendenti da elenco sito Trasparenza al 31/12/2020 16.594 mq compendio immobiliare via Po, 14 esclusi seminterrati, chiostrine, sale conferenze e vani scale, per la palazzina B solo piano terra e primo piano.</p> <p>Per il prossimo POLA si propone di inserire un indicatore che consideri non il totale dei dipendenti, ma il numero medio delle persone "in presenza" rispetto ai mq disponibili. Il confronto tra: ^ i mq precedenti (2021) e i mq attuali (2022); ^ il risultato dei rapporti 2021 e 2022 potranno dare una misura della capacità di ottimizzazione degli spazi anche in relazione all'applicazione del lavoro agile</p>	rilevazione delle riduzioni dello spazio fisico occupato	rilevazione delle riduzioni dello spazio fisico occupato	rilevazione delle riduzioni dello spazio fisico occupato	USC4	
	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)		-27%	-25%	-25%	-25%	USC3
			Malattia (giorni anno)		13.339	12500	12000	12000	USC3
Part-time (Al 30/11/2021)				41	40	40	40	USC3	
Efficacia	Verifica della Qualità dei processi erogati	Tempi di attuazione dei processi		Nel 2021 non è stato possibile stimare processi per i quali è possibile stimare un tempo medio di attuazione e loro quantificazione. Considerando la natura delle attività tecnico amministrative del CREA, questa attività si presenta problematica nella sua realizzazione.	Rilevazione del tempo medio di attuazione dei processi non digitalizzati	Rilevazione della riduzione del tempo medio di attuazione dei processi digitalizzati (ma che nel 2022 non lo erano)		Uffici Centri	
		Soddisfazione degli utenti che fruiscono di uno o più processi full digital		Nel 2021 non è stato possibile definire un sistema per rilevare la soddisfazione degli utenti che fruiscono dei processi full digital.		Predisposizione di un sistema per rilevare il grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni	Rilevazione del grado di soddisfazione	Uffici Centri	
Impatto sociale	Verifica dell'impatto sociale del lavoro agile	Riduzione n. ore per spostamenti casa-lavoro su base mensile		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.		Indagine sul lavoro agile ed elaborazione dei risultati prevedendo un incremento medio di riposte positive pari + 5%		USC4	
		Migliore equilibrio dei tempi vita-lavoro		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		Indagine sul lavoro agile ed elaborazione dei risultati prevedendo un incremento medio di riposte positive pari + 5%		USC4	
	Impatto economico	Verifica dell'impatto economico del lavoro agile	POSITIVO per i lavoratori: € risparmiati per riduzione dello spostamento casa-lavoro		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 > 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%.		Indagine sul lavoro agile ed elaborazione dei risultati		USC4
			NEGATIVO per i lavoratori: aumento spese per utenze		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.		Indagine sul lavoro agile ed elaborazione dei risultati		USC4