

## PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

### OBIETTIVI

OBIETTIVI (la definizione dgli stessi può essere definita in funzione degli indicatori proposti dal POLA o da altri indicatori)	INDICATORI	STATO 2022 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2022	Realizzazione indicatore	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	Realizzazione indicatore	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	Realizzazione indicatore	FONTE
Diminuire le assenze del personale dipendente a seguito dell'adozione del POLA	Diminuzione assenze Giorni di assenza/giorni lavorabili anno X	2%	2%		2%		2%		
Riduzione della spesa per elettricità rispetto all'anno precedente	Riduzione di costi anno (es. utenze / anno)	5%	5%		5%		5%		
Corsi di formazione	lavoratori partecipanti/lavoratori totali	15%	15%		50%		80%		
dipendenti in lavoro agile soddisfatti	% dipendenti in lavoro agile soddisfatti/su totale dipendenti in lavoro agile	50%	50%		50%		50%		
posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile dei propri collaboratori	%posizioni organizzative soddisfatte/ su numero totale posizioni organizzative	50%	50%		50%		50%		
Valutazione finale									

OBIETTIVI (la definizione dgli stessi può essere definita in funzione degli indicatori proposti dal POLA o da altri indicatori)	INDICATORI	STATO 2022 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2022	Realizzazione indicatore	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	Realizzazione indicatore	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	Realizzazione indicatore	FONTE
Riduzione del costo delle stampe	Impatto positivo per la collettività: minore quantità di stampe	5%	5%		5%		5%		
Riduzione delle ore per pendolarismo a seguito di adozione del lavoro agile	Impatto positivo per i lavoratori: riduzione ore per commuting/pendolarismo casa-lavoro	5 ore per dipendente	5 ore per dipendente		5 ore per dipendente		5 ore per dipendente		
Miglioramento del benessere organizzativo	Percentuale di risposte positive del questionario / su totale risposte ricevute	0	0		50%		50%		
Valutazione finale									

