

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Consistenza del personale

Nelle seguenti tabelle è rappresentata la consistenza del personale di ruolo del CRV in servizio al 1° ottobre 2023 per area e profili professionali nel suo complesso e nelle diverse strutture, nonché del personale di ruolo del CRV in aspettativa, comando o assegnazione temporanea in altro ente e di quello assegnato alle unità di supporto degli organi e dei gruppi consiliari.

PERSONALE DI RUOLO PRESSO IL CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO ALLA DATA DEL 01 OTTOBRE 2023	TOTALI
Area Funzionari ed EQ	
Funzionario Amministrativo	28
Funzionario Culturale	3
Funzionario Economico	7
Funzionario Informatico	3
Funzionario Per i Rapporti Con i Media	4
Funzionario Tecnico	2
	47
Area Istruttori	
Assistente Agli Organi Consiliari	14
Istruttore Amministrativo	37
Istruttore Dei Servizi Di Rimessa - Natanti	1
Istruttore Economico	4
Istruttore Informatico	2
Istruttore Tecnico	6
	64
Area Operatori Esperti	
Operatore Esperto Amministrativo	40
Operatore Esperto Autista	3
Operatore Esperto Motoscafista	5
	48
Dirigente	12
	12
Totale complessivo	171

PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO PRESSO LA SEGRETERIA GENERALE ALLA DATA DEL 01 OTTOBRE 2023	TOTALI
Area Funzionari ed EQ	
Funzionario Amministrativo	19
Funzionario Culturale	2
Funzionario Economico	7
Funzionario Informatico	3
Funzionario Per i Rapporti Con i Media	3
Funzionario Tecnico	2
	36
Area Istruttori	
Assistente Agli Organi Consiliari	9
Istruttore Amministrativo	25
Istruttore Dei Servizi Di Rimessa - Natanti	1
Istruttore Economico	3
Istruttore Informatico	2
Istruttore Tecnico	6
	46
Area Operatori Esperti	
Operatore Esperto Amministrativo	28
Operatore Esperto Autista	3
Operatore Esperto Motoscafista	5
	36
Dirigente (*)	11
	11
Totale complessivo	129

(*) di cui 1 dirigente in aspettativa per incarico di Segretario generale del CRV

PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO PRESSO GLI ORGANISMI DI GARANZIA ALLA DATA DEL 01 OTTOBRE 2023	TOTALI
Area Funzionari ed EQ	
Funzionario Amministrativo	6
Funzionario Culturale	1
	7
Area Istruttori	
Istruttore Amministrativo	5
Istruttore Economico	1
	6
Area Operatori Esperti	
Operatore Esperto Amministrativo	8
	8
Dirigente	1
	1
Totale complessivo	22

PERSONALE DI RUOLO DEL CONSIGLIO REGIONALE IN ASPETTATIVA, COMANDO O ASSEGNAZIONE TEMPORANEA ALLA DATA DEL 01 OTTOBRE 2023	TOTALI
Area Operatori Esperti	
Operatore Esperto Amministrativo	1
Assistente Agli Organi Consiliari	1
	2
Totale complessivo	2

PERSONALE DI RUOLO DEL CONSIGLIO REGIONALE IN SERVIZIO PRESSO LE UNITA' DI SUPPORTO DEGLI ORGANI E DEI GRUPPI CONSILIARI ALLA DATA DEL 01 OTTOBRE 2023	TOTALI
Area Funzionari ed EQ	
Funzionario Amministrativo	3
Funzionario Per i Rapporti Con i Media	1
	4
Area Istruttori	
Assistente Agli Organi Consiliari	4
Istruttore Amministrativo	7
	11
Area Operatori Esperti	
Operatore Esperto Amministrativo	3
	3
Totale complessivo	18

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.2.1 Normativa di riferimento e capacità assunzionale

L'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 30 aprile 2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, stabilendo che:

1. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla [legge 30 dicembre 2018, n. 145](#), le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#), è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

In attuazione di tale norma è stato emanato il decreto 3 settembre 2019 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni" che stabilisce il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario rispetto alle entrate correnti come definite all'art. 2 del D.L. n. 34/2019, non deve essere superiore alla percentuale del 9,5% per le regioni, come quella veneta, che hanno da 4.000.000 a 4.999.999 abitanti. Il medesimo decreto prevede un regime transitorio all'art. 5:

1. In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le regioni di cui all'art. 4, comma 2, nel limite del valore soglia definito dall'art. 4, comma 1, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

La Regione del Veneto con la legge regionale 24 luglio 2020, n. 29 "Misure attuative per

la definizione della capacità assunzionale della Regione del Veneto”, ha dettato la disciplina per coordinare le assunzioni di personale di Giunta e Consiglio in quanto dotati di autonomi ruoli, piani dei fabbisogni e poteri di reclutamento del personale, al fine di garantire il rispetto dei valori di soglia massima della spesa di personale della Regione definiti dal D.M. 3 settembre 2019 in attuazione dell’articolo 33, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34. In particolare, ha previsto che il riparto della capacità assunzionale dell'Ente regione fra Giunta regionale e Consiglio regionale avvenga in misura proporzionale alla rispettiva spesa del personale in servizio, come registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato dalla Giunta regionale e dal Consiglio regionale; contestualmente è stato introdotto anche un profilo di flessibilità, al fine di poter corrispondere alle esigenze peculiari e specifiche che nel corso degli anni, e a fronte dei relativi piani triennali di fabbisogno del personale, possono venire a determinarsi: ovvero il ricorso allo strumento dell'intesa fra Giunta regionale ed Ufficio di presidenza del Consiglio regionale per definire diverse forme di riparto per il rispettivo utilizzo della capacità assunzionale della Regione del Veneto, fermo restando il rispetto del limite di spesa massima complessiva.

Nei confronti di tale legge il Consiglio dei Ministri nella seduta del 10 settembre 2020 ha deciso di promuovere questione di illegittimità costituzionale ai sensi dell’articolo 127 della Costituzione. Con sentenza n. 171/2021 la Corte costituzionale ha sancito la legittimità costituzionale della legge regionale 24 luglio 2020, n. 29.

Nella tabella seguente, che sostituisce quella contenuta nel PIAO approvato con deliberazione dell’Ufficio di presidenza n. 4 del 26 gennaio 2023, è determinata la capacità assunzionale dall’anno 2022, sulla base dei dati di rendiconto e nel rispetto della disciplina illustrata nel presente paragrafo:

APPLICAZIONE ART. 33, C. 1 D.L. 34/2019 E DPCM 3/09/2019 CONSIDERANDO UNITARIAMENTE GIUNTA E CONSIGLIO						
Dati dal rendiconto consolidato Giunta-Consiglio (art. 63, c. 3, d.lgs. 118/2011)		Accertamenti 2020	Accertamenti 2021	Accertamenti 2022		
+	Entrate Titolo I (accertamenti)	10.307.586.452,17	10.774.342.031,27	11.632.120.453,79		
+	Entrate Titolo II (accertamenti)	1.314.876.986,73	1.597.932.324,70	1.814.232.099,56		
+	Entrate Titolo III (accertamenti)	488.736.636,14	522.722.661,75	513.142.886,79		
-	Tributi destinati SSN	9.062.799.880,46	9.248.469.125,09	9.962.915.979,88		
-	riparto TPL	466.165.215,87	541.066.970,48	457.037.758,27		
Totale Titolo I-II-III entrate - entrate a destinazione vincolata (solo FSN e TPL)		2.582.234.978,71	3.105.460.922,15	3.539.541.701,99		
				Importi 2022		
-	FCDE Tit. I (accantonamento bilancio di previsione anno 2021)			251.719.550,00		
-	FCDE Tit. II (accantonamento bilancio di previsione anno 2021)			0,00		
-	FCDE Tit. III (accantonamento bilancio di previsione anno 2021)			2.491.593,90		
TOTALE FCDE				254.211.143,90		
TOTALE ACCERTAMENTI TITOLI I-II-III AL NETTO DI QUELLI A DESTINAZIONE VINCOLATA E AL NETTO DEL FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA'		2.582.234.978,71	3.105.460.922,15	3.285.330.558,09		
MEDIA ACCERTAMENTI TRIENNIO				2.991.008.819,65		
SPESA DEL PERSONALE RENDICONTO 2022		Giunta	Consiglio	Totale (da rendiconto consolidato)		
Spesa per il personale dipendente (al lordo OR) (macroaggregato U.1.01.00.00.000)		128.190.060,01	10.692.555,86	138.882.615,87		
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (U.1.03.02.12.001)				0,00		
Quota LSU in carico all'ente						
Collaborazioni coordinate e a progetto (U.1.03.02.12.003)		106.068,84		106.068,84		
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c. (U.1.03.02.12.999)						
TOTALE		128.296.128,85	10.692.555,86	138.988.684,71		
RAPPORTO SPESA PERSONALE/MEDIA ACCERTAMENTI				4,65%		
VALORE SOGLIA DI RIFERIMENTO DM 3/09/2019				9,50%		
VALORE MASSIMO SPESA DI PERSONALE REGIONALE (pari al 9,5% della media degli accertamenti)				284.145.837,87		
REGIME TRANSITORIO ANNI 2020-2024						
SPESA PERSONALE RENDICONTO DELLA GESTIONE (GIUNTA) ANNO 2018				130.045.434,32		
SPESA PERSONALE RENDICONTO CONSIGLIO ANNO 2018				10.395.575,92		
SPESA PERSONALE RENDICONTO CONSOLIDATO (GIUNTA + CONSIGLIO) ANNO 2018				140.441.010,24		
REGIME TRANSITORIO						
	ALIQUOTA	INCREMENTO MASSIMO PER ASSUNZIONI PERSONALE GIUNTA-CONSIGLIO	INCREMENTO MASSIMO PER ASSUNZIONI PERSONALE CONSIGLIO (*)	INCREMENTO MASSIMO PER ASSUNZIONI PERSONALE GIUNTA (*)	SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE DELLA REGIONE NEI LIMITI DEL VALORE MASSIMO	SPESA COMPLESSIVA MASSIMA CONSIGLIO (spesa rendiconto 2018 + incrementi consentiti) (*)
ANNO 2022	18%	25.279.381,84	1.944.771,28	23.334.610,56	165.720.392,08	12.340.347,20
ANNO 2023	20%	28.088.202,05	2.160.856,98	25.927.345,07	168.529.212,29	12.556.432,90
ANNO 2024	25%	35.110.252,56	2.701.071,22	32.409.181,34	175.551.262,80	13.096.647,14
REGIME ORDINARIO					SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE DELLA REGIONE NEI LIMITI DEL VALORE MASSIMO (*)	SPESA COMPLESSIVA MASSIMA CONSIGLIO (*)
ANNO 2025 E SEGUENTI					284.145.837,87	21.859.658,94
(*) Sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato e da aggiornare per gli anni 2024 e 2025 a seguito dell'approvazione di un nuovo rendiconto						
Limite di spesa del personale del Consiglio di cui all'art 1 comma 557 della legge 296/2006						13.605.395,60

Si rappresentano nella seguente tabella le cessazioni dal servizio del personale per area/qualifica nel triennio 2023-2025:

AREA/QUALIFICA	2023	2024	2025
Area Operatori Esperti	2	2	0
Area Istruttori	0	3	0
Area Funzionari ed EQ	2	1	0
Dirigenti	1	0	2
TOTALE	5	6	2

3.3.2.2 Fabbisogni di personale

Sulla base della situazione del personale in servizio illustrata nella presente sezione e della programmazione delle attività approvata dall'Ufficio di presidenza per il triennio 2023-2025 il Comitato di direzione ha raccolto le necessità di personale segnalate dai componenti, dei quali nessuno ha dichiarato eccedenze di personale. La tabella sotto riportata indica i fabbisogni di personale segnalati dal Comitato di direzione e le relative modalità di reclutamento:

Fabbisogni di personale segnalati in Comitato di direzione				2023	2024	2025
<i>Area d'inquadramento</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Forma di reclutamento</i>	<i>Eventuale struttura specifica/ attività di assegnazione</i>	2023	2024	2025
Segreteria generale						
Operatore esperto	amministrativo	Comando dalla GRV ex convenzione	Ufficio assistenza SG e CAL	1		
Istruttore	amministrativo	Mobilità ordinaria di unità in comando	unità archivio e protocollo	1		
Funzionario ed EQ	giornalista	Mobilità dalla GRV ex convenzione	SG	1		
Funzionario ed EQ	amministrativo	Comando dalla GRV ex convenzione	Ufficio assistenza SG e CAL	1		
Servizio attività e rapporti istituzionali						
Operatore esperto	commesso	Mobilità/Concorso	servizio commessi		3	
Operatore esperto	amministrativo	Mobilità ordinaria di unità in comando	fotocomposizione	1		
Istruttore	tecnico o informatico	Mobilità/Concorso	stamperia	1		
Istruttore	amministrativo	Mobilità ordinaria di unità in comando	supporto commissioni	1		
Istruttore	Assistente agli organi consiliari	Concorso ex d.lgs. 165/2001 art. 35 c. 3-bis	supporto organi e commissioni	8		
Funzionario ed EQ	amministrativo	Mobilità/Concorso	aula	1		
Funzionario ed EQ	documentarista	Concorso	servizio studi e ricerche		2	
Servizio affari giuridici e legislativi						
Istruttore	amministrativo	Mobilità/concorso			1	
Istruttore	informatico	Mobilità/concorso				1
Funzionario ed EQ	amministrativo/giuridico	Mobilità/Concorso		1	1	
Servizio amministrazione bilancio e servizi informatici						
Istruttore	amministrativo/informatico	Mobilità/Concorso	amministrazione personale e formazione	1		
Funzionario ed EQ	informatico	Mobilità/Concorso			1	
Funzionario ed EQ	amministrativo	Mobilità/Concorso	supporto servizi informatici		1	
Funzionario ed EQ	amministrativo	Mobilità/Concorso	supporto gestione risorse umane	1		
Dirigente	informatico	Concorso		1		
Dirigente	amministrativo	Concorso/mobilità		1		
Servizio affari generali						
Operatore esperto	motoscafista	Concorso		1		
Operatore esperto	motoscafista	Concorso		1		
Operatore esperto	autista	Mobilità		1		
Istruttore	amministrativo	Mobilità	supporto amministrativo	1		
Istruttore	amministrativo	Mobilità/Concorso	supporto gare e contratti	1		
Funzionario ed EQ	tecnico	Mobilità/Concorso			1	
Funzionario ed EQ	tecnico	Mobilità di unità in comando		1		
Servizio diritti della persona						
Operatore esperto	amministrativo	Mobilità di unità in comando	supporto difesa civica	1		
Istruttore	amministrativo	Mobilità	supporto tutela minori	1		
Istruttore	amministrativo	Mobilità/concorso	supporto Corecom	1		
Funzionario ed EQ	amministrativo	Mobilità/concorso	supporto tutela detenuti	1		
Funzionario ed EQ	amministrativo	Mobilità/concorso	supporto Corecom	2	1	
Servizio di vigilanza sul sistema socio-sanitario						
Funzionario ed EQ	economico	Mobilità/concorso		1		
TOTALI				34	11	1

3.3.2.3 Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025

Pertanto, nel rispetto dei limiti normativi descritti nel presente paragrafo, il Piano dei fabbisogni di personale per gli anni 2023-2025 è riportato nella seguente tabella:

Qualifica/Area vigente dal 1/04/2023	Costo unitario (*)	Posti di cui si prevede la copertura					
		anno 2023		anno 2024		anno 2025	
		unità	Costi	unità	Costi	unità	Costi
Dir	124.284,22	2	248.568,44	0	-	0	-
Area dei funzionari e dell'EQ	41.615,62	10	416.156,20	7	291.309,34	0	-
Area degli istruttori	38.522,46	16	616.359,36	1	38.522,46	1	38.522,46
Area degli operatori esperti	34.651,84	6	207.911,04	3	103.955,52	0	-
Totale spesa assunzioni programmate		34	1.488.995,04	11	433.787,32	1	38.522,46

E' stato bandito a dicembre 2022 il concorso pubblico per l'assunzione di 6 unità di personale a tempo indeterminato di categoria C (ora appartenenti all'area degli Istruttori) di cui 2 unità riservate a dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato con almeno tre anni di servizio alle dipendenze del Consiglio regionale del Veneto ai sensi dell'articolo 35, comma 3-bis, lettera a) del decreto legislativo n. 165/2001 in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 55 del 27 settembre 2022. La stessa previsione è contenuta nel presente piano in quanto le assunzioni sono avvenute nel 2023. Delle 6 unità di personale così reclutate, 2 sono state allocate presso il Servizio attività e rapporti istituzionali, mentre 4 sono state assegnate alle unità di supporto degli organi e dei gruppi consiliari.

Il profilo professionale e la modalità di reclutamento sono indicati nella tabella dei fabbisogni segnalati in Comitato di direzione; potranno essere specificati negli atti di reclutamento.

La dotazione organica per l'anno 2023 viene ridefinita in relazione ai fabbisogni di personale approvati con il presente provvedimento come da tabella che segue.

La presente proposta di rimodulazione della dotazione organica ha formato oggetto di apposita comunicazione alla Conferenza dei presidenti dei gruppi consiliari ai sensi dell'articolo 10, comma 5, lettera b), della lr 53/2012.

3.3.2.4 Dotazione organica

Qualifiche/Aree vigenti dal 01/04/2023	Dotazione organica (Dupcr 4/2023)			Personale di ruolo (*)			cessazioni 2023		fabbisogni finanziabili con budget assunzionale nel 2023			nuova dotazione organica (= fabb. + ruolo - cessaz)		
	Consiglio	Organismi di garanzia	Totale	Consiglio	Organismi di garanzia	Totale	Consiglio	Organismi di garanzia	crv	Organismi di garanzia	totale	crv	Organismi di garanzia	totale
Dirigenti	12	2	14	11	2	13	1		2		2	12	2	14
Area dei funzionari e dell'EQ	50	10	60	41	7	48	2		7	3	10	46	10	56
Area degli istruttori	61	8	69	50	6	56			14	2	16	64	8	72
Area dei collaboratori esperti	43	8	51	39	7	46	2		5	1	6	42	8	50
Totale	166	28	194	141	22	163	5	0	28	6	34	164	28	192

(*) alla data del 31 dicembre 2022, di cui n. 1 dirigente in aspettativa per incarico di Segretario generale del CRV

ALLEGATO B ALLA DELIBERAZIONE N. 61 DEL 31 OTTOBRE 2023

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	FONTE
SALUTE ORGANIZZATIVA							
	Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Presente	Presente	Presente	Presente	SIG
	Presenza di un Monitoraggio del lavoro agile	Monitoraggio del lavoro agile	Presente	Presente	Presente	Presente	Progetti individuali di lavoro agile
	Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi (annuali, infra annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)	Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	Presente	Presente	Presente	Presente	Piano della performance e SIG
SALUTE PROFESSIONALE							
	Sviluppo delle competenze direzionali in materia di lavoro agile	-% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	90%	90%	90%	90%	Report UFSS e fascicoli personali in Urbi Bolp
	Sviluppo delle competenze organizzative specifiche del lavoro agile	-% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	90%	90%	90%	90%	Report UFSS e fascicoli personali in Urbi Bolp
	Sviluppo delle competenze digitali dei lavoratori agili	-% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	90%	90%	90%	90%	Report UFSS e fascicoli personali in Urbi Bolp
SALUTE DIGITALE							
	Incremento delle dotazioni di pc a d'uso dei lavoratori agili	N. PC per lavoro agile	138	140	142	144	Report USI (foglio excel distribuzione postazioni uniche)
	Incremento delle dotazioni di pc a d'uso dei lavoratori agili	% lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	100%	100%	100%	100%	Report USI (foglio excel)
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE							

ALLEGATO B

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	FONTE
							distribuzione postazioni uniche)
	Disponibilità del VPN per i lavoratori agili	Sistema VPN	NO	NO	NO	NO	Disciplinare LA
	Disponibilità di sistemi di collaboration	Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	SI	SI	SI	SI	Documentazioni messa a regime USI
	Incremento degli applicativi consultabili in lavoro agile	% Applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%	Documento di analisi USI
	Incremento delle banche dati consultabili in lavoro agile	% Banche dati consultabili in lavoro agile	96%	100%	100%	100%	Documento di analisi USI
	Incremento processi digitalizzati	% Processi digitalizzati	65%	70%	75%	80%	Analisi processi SIG
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA							
	Congruo finanziamento della formazione in competenze funzionali al lavoro agile	€ Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	37.800,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00	report spesa UFSS
	Congruo finanziamento in supporti hardware e infrastrutturali digitali funzionali al lavoro agile	€ Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	160.000,00	45.000,00	45.000,00	45.000,00	Decreti dirigenziali
	Congruo finanziamento in digitalizzazione di servizi, progetti, processi	€ Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	275.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00	Consumitivi SAC
QUANTITA'							
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	Target lavoratori agili	% Lavoratori agili effettivi*	81%	80%	80%	80%	Report LUPC
	Conseguimento di un buon livello di effettività degli accordi individuali di lavoro agile	% Giornate lavoro agile*	83%	85%	85%	85%	Report LUPC su base dati Urbi
QUALITA'							

ALLEGATO B

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	FONTE
	Conseguimento di un buon livello di soddisfazione sul lavoro agile del personale, in particolare per coloro che hanno carichi di famiglia e/o un lungo tragitto per arrivare alla sede di lavoro avvalendosi di servizi di trasporto non particolarmente efficienti ed efficaci	Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni, organizzative e dipendenti, articolato per genere, per età, per stato di famiglia, ecc.	97%	90%	90%	90%	Indagine di clima sul benessere organizzativo o e monitoraggi periodici con questionari mirati
ECONOMICITA'							
	Riduzione dei costi in conseguenza della digitalizzazione dei processi (con conseguente minore esigenza di stampa) e della flessibile distribuzione del lavoro nell'ambito della fascia di attività standard (riflesso economico)	% di riduzione della spesa per approvvigionamento di carta % di riduzione delle ore di lavoro straordinario di cui è richiesto il pagamento o la destinazione in fascia	10.025,00	5%	5%	5%	Report SARL
			7.984 ore nel 2022 (al 18/01/2023), nel 2021 8.147	1%	1%	1%	Report UTEOLP su base dati Urbi
EFFICIENZA							
	Diminuzione delle assenze dal servizio	% di diminuzione complessiva dei giustificativi di assenza per l'intera giornata in proporzione al totale dei giorni lavorabili per tutti i dipendenti in servizio al 31/12 di ciascun anno	1.025 giustificativi di assenza su 52.872 gg lavorabili	1%	1%	1%	Report UTEOLP su base dati Urbi
	Aumento della produttività	Conseguimento dell'indicatore di impiego efficiente delle risorse umane (Piano della performance/PIAO)	on	on	on	on	Relazione sulla performance
EFFICACIA							
	Mantenimento del rispetto degli standard di qualità nell'erogazione dei servizi (qualità erogata)	Mantenimento del grado di raggiungimento dei target definiti nella Carta dei servizi	on	on	on	on	Relazione sulla performance
	Soddisfazione del cliente interno/esterno (qualità percepita)	Mantenimento del target degli indicatori ISCI e ISCE (Piano della performance)	on	on	on	on	Relazione sulla performance
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE							

ALLEGATO B

IMPATTI ESTERNI							
IMPATTI	Conseguimento di un impatto sociale positivo sui lavoratori agili	% riduzione ore per commuting casa-lavoro e viceversa dei lavoratori agili	8.382 ore 2021 riduzione 4% 2022 con 8.720 ore risparmiate	2%	2%	2%	Survey lavoro agile e/o indagini per PSCL
		% miglioramento di work life balance dei lavoratori agili (% rispetto alla precedente rilevazione)	4%	5%	5%	5%	Monitoraggi periodici con questionari mirati
	Conseguimento di un impatto ambientale positivo sulla collettività	Diminuzione emissioni di sostanze inquinanti e dimalteranti (km/anno non percorsi)	72.864 km nel 2021 e on nel 2022	on	on	on	Indagini per PSCL
	Conseguimento di un impatto economico positivo sui lavoratori agili	Diminuzione costi per riduzione commuting casa-lavoro e viceversa (km/anno non percorsi)	72.864 km e on nel 2022	on	on	on	Indagini per PSCL
Conseguimento di un impatto economico e ambientale positivo sulla collettività	Diminuzione dei consumi di energia in seguito all'adozione per la stagione invernale 2022-2023 delle misure di efficientamento (gg di chiusura degli uffici con lavoro in modalità agile)	117.509 Mc Consumi stagione invernale 2020-2021	5%	5%	5%	Dati forniti dal gestore del contratto di fornitura di calore	
IMPATTI INTERNI							
	Miglioramento della salute organizzativa del CRV	% di target raggiunti	100%	100%	100%	100%	Relazione performance
	Miglioramento della salute professionale del CRV	% di target raggiunti	90%	100%	100%	100%	Relazione performance
	Miglioramento della salute digitale del CRV	% di target raggiunti	90%	100%	100%	100%	Relazione performance
	Miglioramento della salute economico-finanziaria del CRV	% di target raggiunti	90%	100%	100%	100%	Relazione performance

Note di lettura sui target degli indicatori del programma di sviluppo: Tutti i target percentuali degli indicatori di impatto esterno sono rapportati alla baseline costituita dal dato del 2022. Per gli indicatori il cui andamento è collegato in misura rilevante alla numerosità dei lavoratori agili, considerato che l'accesso a questa modalità di prestazione dell'attività lavorativa è già fortemente diffuso non si ritiene realistico prevedere un ulteriore miglioramento del target nel corso del triennio. *Indicatori finalizzati esclusivamente al monitoraggio del programma di sviluppo del lavoro agile