

AZIONE N. 1	Lavoro agile				
	A1	A2	A3	A4	A5
Area Tematica	✓				
Obiettivo/i	Introduzione e attuazione in Ateneo di misure finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la conciliazione dei tempi di vita/lavoro				
Azione	A) Attuazione in Ateneo di forme di organizzazione del lavoro in modalità agile B) Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti in modalità agile e del livello di soddisfazione per genere, per età e per situazione familiare				
Destinatari diretti	Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale				
Responsabili Istituzionali	Direttore generale – Presidente CUG				
Risorse Umane	Dirigenti e personale tecnico-amministrativo delle Ripartizioni coinvolte e del CSI di Ateneo (n. 1000 ore/anno complessive)				
Risorse Finanziarie	Si fa rinvio alla specifica sezione del P.I.A.O. 2022/2024, che sarà sottoposta all'approvazione del CdA di Ateneo entro aprile 2022				
Outcome	Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo				
Indicatori di risultato	- Introduzione/aggiornamento di una disciplina di Ateneo che consenta la prestazione lavorativa in modalità agile, alla luce del nuovo quadro normativo nazionale e delle previsioni del CCNL in via di definizione - I1= n./anno di monitoraggi del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti in modalità agile e del livello di soddisfazione per genere, per età e per situazione familiare - I2=% dipendenti in lavoro agile complessivamente soddisfatti/e				
Timing	2022	2023		2024	
Target	Introduzione della nuova disciplina di Ateneo I1= 1	Aggiornamento disciplina I1= 1 I2= +5% rispetto al 2022		Aggiornamento disciplina I1= 1 I2= +5% rispetto al 2023	

STATO DI AVANZAMENTO al 31.12.2022¹

TARGET 1 7 SI: tutti gli aggiornamenti in materia sono pubblicati sul sito web di Ateneo, nella pagina dedicata <https://www.unina.it/ateneo/misure-lavoro-agile>

In particolare, la Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico ha curato l'aggiornamento del Disciplinare, allegato al PIAO 2022/2024: http://www.unina.it/documents/11958/30208288/PIAO_2022_2024_Appendice_3_2_A_Disciplinare_lavoro_agile.pdf

Nelle more dell'attuazione della disciplina del lavoro agile riportata nel PIAO 2022/2024, l'Ateneo ha, altresì, curato nel 2022 l'aggiornamento delle disposizioni di Ateneo sul lavoro agile successive al D. Lgs. n.105 del 30/06/2022:

https://www.unina.it/documents/11958/27996737/Lav_agile_2022-09-09_DG_873.pdf

TARGET 2 7 SI: l'indagine è stata avviata dal CUG - in collaborazione con la Ripartizione Organizzazione e Sviluppo - ed è stata curata dalla prof.ssa Vincenza Capone, Responsabile scientifica di tale ricerca. Nel mese di febbraio 2022 i dipendenti dell'Università sono stati inviati, tramite i canali di comunicazione dell'Ateneo, a compilare un questionario anonimo sulla piattaforma *Microsoft Forms*; hanno partecipato all'indagine 451 dipendenti dell'Ateneo, di cui 373 sono risultati elegibili ai fini dello studio, avendo effettivamente usufruito di un periodo di lavoro agile *ordinario*.

Dall'analisi dei dati effettuata dalla Responsabile scientifica, è emerso che:

- coloro che hanno risposto al questionario sono principalmente donne (62,2%; n = 232) e appartenenti alla fascia d'età compresa tra i 50 e 60 anni (37,8%, n = 141);
- i partecipanti sono fortemente soddisfatti del loro lavoro in *smart working* (M = 5,68; DS = 1,34), della scelta dell'Ateneo di renderlo disponibile per i suoi dipendenti (M = 5,85; DS = 1,28) e delle modalità adottate per affrontare questa sfida (M = 5,16; DS = 1,28) in termini di organizzazione del lavoro, dispositivi tecnologici forniti e formazione implementata a sostegno dello svolgimento delle attività lavorative da remoto.

¹ Gli esiti del monitoraggio sono stati riportati nella presente scheda dalla dirigente della [Ripartizione Organizzazione e Sviluppo](#) e dalla dott.ssa Annalisa Pacelli, Responsabile del Reparto Performance dell'Ufficio [Organizzazione e Performance](#)

STATO DI AVANZAMENTO al 31.12.2023²

TARGET 1→ SI: tutti gli aggiornamenti in materia sono pubblicati sul sito web di Ateneo, nella pagina dedicata alle [Misure Lavoro Agile Ordinario](#). In particolare, l'Area Risorse Umane ha coordinato l'aggiornamento del Disciplinare, allegato al vigente PIAO di Ateneo: [Appendice 3.2.A](#)

TARGET 2→SI: L'Ateneo, su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ha realizzato la seconda campagna di ascolto (resp. Scientifica: prof.ssa Vincenza Capone) del personale tecnico-amministrativo ammesso al lavoro agile, relativa alla percezione del maggior/minore benessere organizzativo/lavorativo. Ai/alle partecipanti (totale rispondenti: 421), è stato sottoposto un questionario self-report comprendente domande su diversi aspetti dell'esperienza del lavoro agile. I risultati dell'indagine sono riassunti nella

[Relazione sulla Performance 2023](#), nel paragrafo 4.7, accompagnati dai risultati di un'ulteriore campagna di ascolto realizzata nell'ambito del progetto Good Practice. La percezione del personale t.a. è generalmente positiva ed è espressa forte soddisfazione per alcuni aspetti 'chiave' del lavoro agile (miglioramento del morale delle persone che lavorano nell'Ateneo; riduzione di costi e tempi legati al tragitto casa/lavoro)

² Gli esiti del monitoraggio sono stati riportati nella presente scheda dalla dirigente della [Ripartizione Organizzazione e Sviluppo](#) e dalla dott.ssa Annalisa Pacelli, Responsabile del Reparto Performance dell'Ufficio [Organizzazione e Performance](#)
