



## **RELAZIONE DEL CUG**

**SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE  
DELL'AREACOM**

**ANNO 2023**

## **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*”, al Paragrafo 3.3 rubricato “*Relazioni*”, tenendo anche conto dei dati e delle informazioni forniti dall’amministrazione e dal datore di lavoro del D.Lgs. 81/2009.

## **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di propria competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

## **Struttura della Relazione**

La prima parte della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc).

Nella seconda parte della relazione trova spazio un’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

## PRIMA PARTE ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La dotazione organica dell'Agenzia nell'anno 2023 ha avuto le seguenti caratteristiche

Inquadramento	Contratto	Area	Categoria
Full Time	T. Indeterminato	Amministrativa	Dirigente
Full Time	T. Indeterminato	Amministrativa	Area Operatori
Full Time	T. Indeterminato	Amministrativa	Area Istruttori
Full Time	T. Indeterminato	Amministrativa	Area Istruttori
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	Dirigente
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	Area Istruttori
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	Area Istruttori
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	Area Istruttori
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	Area Elevata Qualificazione e Funzionari
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	Area Elevata Qualificazione e Funzionari
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	Area Elevata Qualificazione e Funzionari
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	Area Elevata Qualificazione e Funzionari
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	Area Elevata Qualificazione e Funzionari
Full Time	T. Indeterminato	Committenza	Area Elevata Qualificazione e Funzionari
Full Time	T. Indeterminato	Committenza	Area Elevata Qualificazione e Funzionari
Full Time	T. Indeterminato	Committenza	Area Elevata Qualificazione e Funzionari

Nello specifico le risorse risultano distribuite secondo la seguente ripartizione:

- Area Amministrativa: n. 4 risorse;
- Area Tecnica: n. 9 risorse;
- Area Committenza: n. 3 risorse.

Il personale dell'Agenzia sopra rappresentato per genere:

Ruolo	Numero di unità	F	M
Dirigenti	2	2	
Area Operatori	1	1	0
Area Istruttori	5	2	3
Area Elevata Qualificazione e Funzionari	8	3	5
Totale	16	8	8

## **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Nel quadro generale contraddistinto dall’Emergenza pandemica COVID – 19, l’Agenzia si è contraddistinta nell’attuare forme di lavoro flessibile applicando un principio di lavoro agile su adesione volontaria da parte dei lavoratori. In particolare, per la maggior parte del 2022, si è applicata la prassi dell’Agenzia già definita nel 2020 che prevedeva l’alternanza di attività in presenza e da remoto fino ad un massimo del 50% dell’orario settimanale. In definitiva, fino al 30 aprile 2022 si è continuato ad applicare lo schema emergenziale.

Con Determina Direttoriale n. 017 del 22.03.2022 stato approvato il Disciplinare in materia di Lavoro Agile con relativo Accordo individuale per lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità lavoro agile.

## **SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’**

Il Presidente del CUG, unitamente agli altri membri ha espresso il proprio parere nelle riunioni del 26.01.2023 e del 03.05.2023, relativamente ai seguenti documenti:

1. Proposte per l’aggiornamento del Piano delle Azioni Positive 2022-2024 dell’Agenzia - Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024 (in corso di elaborazione);
2. Piano Triennale dei Fabbisogni Risorse umane ARIC 2023-2025;
3. Proposta di somministrazione di un questionario a tutto il personale dipendente per la rilevazione del benessere lavorativo ed organizzativo, del grado di condivisione del sistema di valutazione della dirigenza

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

I criteri generali che regolano lo svolgimento del lavoro agile sono stabiliti dall’Amministrazione con proprio atto organizzativo. In proposito, l’AREACOM ha adottato la determinazione dirigenziale n. 311 del 10.11.2021 recante: “Attuazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro dell’A.R.I.C.”, con la quale è stato recepito il verbale rimesso dal Comitato per la sicurezza ARIC. Con Deliberazione del Direttore Generale n° 17 del 22.3.2022 è stata autorizzata la prosecuzione del lavoro agile secondo le modalità stabilite nel disciplinare, condiviso dalle OO.SS. nella seduta del 11/05/2023, che si riporta in allegato.

## **DISCIPLINARE IN MATERIA DI LAVORO AGILE AREACOM**

Si richiama l’allegato A parte integrante e sostanziale della presente relazione.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Il ciclo di Performance dell'Agenzia è regolato dalla D.G.R. n. 83 del 21.2.2023 "Documento di Ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti al Ciclo delle Prestazioni negli Enti Strumentali della Regione Abruzzo - Direttive inerenti al Ciclo Prestazioni Enti Strumentali - aggiornamento", recepita con Deliberazione direttoriale n. 9 dell'1.3.2023. L'Agenzia ha adottato il piano prestazionale inviato dalla Regione Abruzzo ed acquisito agli atti dell'Agenzia con nota n. 587/23 del 06/02/2023.

Dalla lettura degli obiettivi strategici e specifici non sono rinvenibili finalità direttamente legate al perseguimento di pari opportunità o elementi legati al miglioramento delle condizioni lavorative specifiche dell'Agenzia. Anche il sistema di misurazione ed il collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili sfuggono all'autonomia dell'Agenzia in quanto la sopra richiamata Delibera individua il sistema di misurazione a quello adottato dalla Regione Abruzzo.

## **SECONDA PARTE L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Nel corso dell'anno 2023 il CUG ha principalmente svolto le proprie attività in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6 del Regolamento del Comitato esercitando il proprio potere consultivo, riguardo alle tematiche sottoelencate:

1. Proposte per l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive 2022-2024 dell'Agenzia - Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024 (in corso di elaborazione);
2. Piano Triennale dei Fabbisogni Risorse umane ARIC 2023-2025;
3. Proposta di somministrazione di un questionario a tutto il personale dipendente per la rilevazione del benessere lavorativo ed organizzativo, del grado di condivisione del sistema di valutazione della dirigenza.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Sebbene nel corso del 2023 al CUG non siano state segnalate formalmente situazioni di discriminazioni e di mobbing, sono emerse delle criticità dovute agli eccessivi ritmi e carichi di lavoro da imputare prevalentemente alla carenza di personale dell'AREACOM. Da un'analisi complessiva della situazione in cui si trova il personale dell'Agenzia, pertanto, risulta doveroso evidenziare e ribadire le seguenti necessità:

- assicurare un buon livello di benessere organizzativo a favore del personale attraverso la valutazione dello stress lavoro correlato e ulteriori monitoraggi utili a definire azioni di miglioramento, l'ascolto attivo del personale e il miglioramento della circolazione delle informazioni di interesse comune;
- di promuovere la somministrazione ai dipendenti di un questionario da compilare in forma anonima sul benessere organizzativo, attraverso una comunicazione mirata alla diffusione e condivisione dei dati;
- di promuovere un'attività formativa sulle tematiche del CUG e sulla violenza di genere.

Con riferimento agli ultimi due punti va rimarcato che erano contemplati anche nelle proposte del Comitato nell'anno precedente, ma che l'Amministrazione, anche a causa dell'eccessiva mole di lavoro, non ha dato corso alle relative azioni. A fine di dare attuazione alle Misure nell'aggiornamento del Piano saranno poste azioni di monitoraggio specifici che permetteranno di dare attuazione agli adempimenti e costituire stimolo stesso all'esecuzione degli stessi.

Si invita pertanto l'Ente a volersi attivare senza indugio.