



## **RELAZIONE DEL CUG**

# **SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREACOM**

**ANNO 2024**

## **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 2024 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
Part 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
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. 10 risorse;
- Area Committenza: n. 4 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	6	2	4
Area Elevata Qualificazione e Funzionari	10	4	6
Totale	19	9	10

## **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. Con Delibera n. 6 del 31.01.2024 è stato adottato il P.I.A.O. che disciplina, tra l’altro, le modalità applicazione del Lavoro Agile.

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

Il Presidente del CUG, unitamente agli altri membri ha espresso il proprio parere nelle seguenti riunioni nel corso dell’anno 2024:

- PROT. N. 164 DEL 12.01.2024  
VERBALE SEDUTA CUG DEL 12.01.24
  1. DISCIPLINARE PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE SVOLTE DAI DIPENDENTI;
  2. REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO AREACOM;
  
- PROT N. 3409 DEL 03.07.2024  
VERBALE CUG DEL 03.07.2024
  1. Piano Triennale dei Fabbisogni Risorse umane AREACOM 2024-2026.
  
- PROT. N. 3987 DEL 05.08.2024  
VERBALE CUG DEL 05.08.2024
  1. METODOLOGIA COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE PER LA RETRIBUZIONE POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE ESERCIZIO 2024
  2. Proposta Relazione CUG 2023
  3. Proposta Piano Triennale Azioni Positive Areacom 2024-2026
  
- PROT. N. 5420 DEL 14.11.2024  
VERBALE CUG RIUNIONE DEL 14/11/2024
  1. NUOVO CCDI AREACOM COMPARTO E DIRIGENZA
  2. REGOLAMENTO ELEVATE QUALIFICAZIONI
  3. REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI

## **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.

Con Delibera n. 6 del 31.01.2024 è stato adottato il P.I.A.O. che disciplina, tra l'altro, le modalità applicazione del Lavoro Agile.

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

Si richiama il capitolo 3.2.1 DISCIPLINARE IN MATERIA DI LAVORO AGILE ARIC del P.I.A.O. Approvato con Delibera n. 6 del 31.01.2024.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Premesso che successivamente all'adozione della citata deliberazione direttoriale n. 6 del 31.01.2024 sono intervenuti gli eventi di seguito riportati:

- con nota n. 0290934/24 del 12/07/2024 il Dipartimento Risorse – DPB della Regione Abruzzo ha espresso parere favorevole all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 approvato dall'Agenzia con deliberazione direttoriale n. 29 del 9.7.2024;
- con deliberazione direttoriale n. 32 del 7.8.2024 è stato approvato il Piano Triennale Azioni Positive 2024/2026 (P.I.A.O.) su proposta del CUG dell'Agenzia espressa con verbale acquisito agli atti al Prot. n. 3984/24 del 05/08/2024;
- con Delibera della Giunta Regionale DGR n. 557 del 13/09/2024 recante "Ciclo delle Prestazioni negli Enti Strumentali – Approvazione Obiettivi 2024 dell'Agenzia Regionale dell'Abruzzo per la Committenza – AreaCom", trasmessa all'Agenzia con nota prot. n. 03667748/24 del 20/09/2024, sono stati assegnati al Direttore Generale dell'Agenzia gli obiettivi operativi annuali;

Con Delibera direttoriale n. 35 del 24.09.2024 è stato approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) – Aggiornamento 2024-2026/Modifiche

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

Nel corso dell'anno 2024 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. DISCIPLINARE PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE SVOLTE DAI DIPENDENTI;
2. REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO AREACOM;
3. Piano Triennale dei Fabbisogni Risorse umane AREACOM 2024-2026;
4. METODOLOGIA COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE PER LA RETRIBUZIONE POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE ESERCIZIO 2024;
5. NUOVO CCDI AREACOM COMPARTO E DIRIGENZA;
6. REGOLAMENTO ELEVATE QUALIFICAZIONI;
7. REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Sebbene nel corso del 2024 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.

A fine anno 2024 l'Amministrazione ha provveduto a somministrare ai dipendenti il Questionario sul benessere organizzativo le cui risultanze sono state acquisite agli atti con prot. n. 340 del 24.01.2025.

Dall'analisi delle risultanze sono emerse criticità nei seguenti punti:

- La valorizzazione del personale.
- La chiarezza degli obiettivi e dei compiti.
- La struttura organizzativa.
- Il sistema di distribuzione degli incentivi.
- La formazione e l'aggiornamento.

Si invita pertanto l'Ente a volersi attivare per somministrare nuovamente ai dipendenti il questionario nella parte in cui sono emerse criticità.