



RELAZIONE DEL CUG

**SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
DELL'AREACOM**

ANNO 2025

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

L'Agenzia, nel corso dell'anno 2025, ha avuto immissioni in organico, attualmente, con disposizione di servizio prot. n. 177/26 del 14.1.2026, recante **“Regolamento di organizzazione e funzionamento AREACOM. Assegnazione del personale alle Aree funzionali”**, strutturate come segue:

Inquadramento	Contratto	Area o Unità Organizzativa	Categoria
Full Time	T. Indeterminato	“Affari generali, legali e contenzioso”	Dirigente
Full Time	T. Indeterminato	“Affari generali, legali e contenzioso”	Area Funzionari e Elevata Qualificazione
Full Time	T. Indeterminato	“Affari generali, legali e contenzioso”	Area Istruttori
Full Time	T. Indeterminato	Area “Amministrazione, finanza, controllo e personale”	Dirigente
Full Time	T. Indeterminato	“Amministrazione, finanza, controllo e personale”	Area Funzionari Ed Elevata Qualificazione
Full Time	T. Indeterminato	“Amministrazione, finanza, controllo e personale”	Area Istruttori
Full Time	T. Indeterminato	“Amministrazione, finanza, controllo e personale”	Area Istruttori
Full Time	T. Indeterminato	“Programmazione, pianificazione e monitoraggio degli approvvigionamenti”	Dirigente
Full Time	T. Indeterminato	“Programmazione, pianificazione e monitoraggio degli approvvigionamenti”	Area Funzionari e Elevata Qualificazione
Part Time	T. Indeterminato	“Programmazione, pianificazione e monitoraggio degli approvvigionamenti” (al 50% con “Servizi digitali, infrastrutture	Area Istruttori

		cloud, security e acquisti ICT”	
Full Time	T. Indeterminato	“Servizi digitali, infrastrutture cloud, security e acquisti ICT”	Dirigente
Full Time	T. Indeterminato	“Servizi digitali, infrastrutture cloud, security e acquisti ICT”	Area Funzionari ed Elevata Qualificazione
Full Time	T. Indeterminato	“Servizi digitali, infrastrutture cloud, security e acquisti ICT”	Area Funzionari ed Elevata Qualificazione
Full Time	T. Indeterminato	“Servizi digitali, infrastrutture cloud, security e acquisti ICT”	Area Funzionari ed Elevata Qualificazione
Full Time	T. Indeterminato	“Servizi digitali, infrastrutture cloud, security e acquisti ICT”	Area Funzionari ed Elevata Qualificazione
Full Time	T. Indeterminato	“Servizi digitali, infrastrutture cloud, security e acquisti ICT”	Area Istruttori
Full Time	T. Indeterminato	“Servizi digitali, infrastrutture cloud, security e acquisti ICT”	Area Istruttori
Full Time	T. Indeterminato	“Servizi digitali, infrastrutture cloud, security e acquisti ICT”	Area Istruttori
Part Time	T. Indeterminato	“Servizi digitali, infrastrutture cloud, security e acquisti ICT” (al 50% con “Programmazione, pianificazione e monitoraggio degli approvvigionamenti”	Area Istruttori
Full Time	T. Indeterminato	“Acquisti centralizzati”	Dirigente
Full Time	T. Indeterminato	“Acquisti centralizzati	Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

Full Time	T. Indeterminato	“Acquisti centralizzati”	Area Funzionari ed Elevata Qualificazione
Full Time	T. Indeterminato	“Acquisti centralizzati”	Area Funzionari ed Elevata Qualificazione
Full Time	T. Indeterminato	“Unità di Segreteria”	Area Funzionari ed Elevata Qualificazione
Full Time	T. Indeterminato	“Unità di Segreteria”	Area Istruttori

Nello specifico le risorse risultano distribuite secondo la seguente ripartizione:

- Area “Affari generali, legali e contenzioso”: n. 3 risorse;
- Area “Amministrazione, finanza, controllo e personale”: n. 3 risorse;
- Area “Programmazione, pianificazione e monitoraggio degli approvvigionamenti”: n. 3 risorse (di cui una al 50% in condivisione con “Servizi digitali, infrastrutture cloud, security e acquisti ICT”);
- Area “Servizi digitali, infrastrutture cloud, security e acquisti ICT”: n. 9 risorse (di cui una al 50% in condivisione con “Programmazione, pianificazione e monitoraggio degli approvvigionamenti”);
- Area “Acquisti centralizzati”: n. 4 risorse;
- “Unità di Segreteria”: n. 2 risorse.

Il personale dell’Agenzia sopra rappresentato per genere:

Ruolo	Numero di unità	F	M
Dirigenti	5	2	3
Area Operatori	0	0	0
Area Istruttori	8	4	4
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	11	7	4
Totale	24	13	11

Vale la pena di sottolineare che, in esecuzione della Legge Regionale n. 3 del 6 Febbraio 2025 recante “Modifiche a leggi regionali, proroga di termini previsti da disposizioni legislative e ulteriori disposizioni” sono in procinto di essere trasferiti nei ruoli della Regione Abruzzo n. 6 unità di personale.

Inoltre, dal 1.3.2026, una unità dell’Area Funzionale e dell’Elevata qualificazione ha preso servizio presso altro ente a seguito di conclusione di procedura di mobilità.

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. 1 del 31.01.2026 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 2025:

- PROT. N. 913 DEL 25.02.2025

VERBALE SEDUTA CUG DEL 25.02.25 con il seguente O.D.G.

1. Relazione CUG 2024
2. Piano Azioni Positive 2024
3. Art.26 della L.R. 6 Febbraio 2025 n. 3 – Trasferimento del personale dell’Agenzia AreaCom alla Regione Abruzzo

- PROT N. 3944 DEL 18.09.2025

VERBALE CUG DEL 18.09.2025 con il seguente O.D.G:

1. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale con qualifica dirigenziale dell’AreaCom relativo al triennio 2024/2026. Parte normativa e Parte economica
2. Disciplinare contenente criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali e per la differenziazione della retribuzione di posizione
3. Disciplinare contenente criteri e modalità di rotazione del personale in servizio presso AreaCom;

- PROT. N. 1261 DEL 18.03.2025

VERBALE SEDUTA CUG DEL 18.03.25 con il seguente O.D.G.

- 1 - Nuovo CCDI AreaCom

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. 1 del 31.01.2026 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 del P.I.A.O. approvato con Delibera n. 1 del 31.01.2026.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Persiste la situazione di incertezza e di confusione amministrativa per quanto concerne il ciclo della performance.

Si richiama, a tal proposito, la Delibera direttoriale n° 9 del 1.3.2023 "Recepimento D.G.R. n° 83 del 21.02.2023 recante "Approvazione Documento di Ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti al Ciclo Prestazioni degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo – Direttive inerenti al Ciclo delle Prestazioni negli Enti Strumentali - aggiornamento" che prevede l'assegnazione degli obiettivi di performance agli Enti Strumentali della Regione Abruzzo da parte di quest'ultima, a cura della struttura di vigilanza e controllo *ratione materiae*.

In aderenza a tale procedura, con nota prot. n. 2606 del 17.06.2025 l'Agenzia ha richiesto al Dipartimento Risorse e Organizzazione di comunicare l'assegnazione degli obiettivi strategici e operativi per l'anno 2025, non avendo a quella data ancora ricevuto i medesimi.

Successivamente, con nota prot. n. 3596 del 1.09.2025 ha inoltrato sollecito.

Con la successiva nota prot. n. 4249/25 ha effettuato ulteriore sollecito.

Infine, preso atto dell'assenza di riscontro alle suddette comunicazioni da parte del Dipartimento Risorse e Organizzazione, con nota prot. n. 4524 del 23.10.2025 l'Agenzia, ai fini del rispetto degli adempimenti inerenti al ciclo della performance, ha formulato al Dipartimento Risorse e Organizzazione una proposta di obiettivi da assegnare all'Agenzia e ha rilevato la necessità di procedere all'adozione dell'atto deliberativo di approvazione degli obiettivi strategici e operativi per l'anno 2025 in considerazione della prossima scadenza dell'annualità in corso.

Quanto sopra premesso, con deliberazione direttoriale n. 55 del 11.11.2025, L'Agenzia ha provveduto ad adottare gli obiettivi di performance.

SECONDA PARTE

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel corso dell'anno 2025 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. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale con qualifica dirigenziale dell'AreaCom relativo al triennio 2024/2026. Parte normativa e Parte economica
2. Disciplinare contenente criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali e per la differenziazione della retribuzione di posizione
3. Disciplinare contenente criteri e modalità di rotazione del personale in servizio presso AreaCom;

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Sebbene nel corso del 2025 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.