



## **RELAZIONE DEL CUG**

**SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE  
DELL'ARIC**

**ANNO 2022**

## PREMESSA

### 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*” così come integrata dalla presente direttiva.

### 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 delle 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 2021 ha avuto le seguenti caratteristiche

INQUADRAMENTO	CONTRATTO	AREA	CATEGORIA	PROFILO
Full Time	T. Indeterminato	Amministrativa	Dirigente	Dirigente Amministrativo
Full Time	T. Indeterminato	Amministrativa	B2	Collaboratore Amministrativo
Full Time	T. Indeterminato	Amministrativa	C2	Assistente giuridico-contabile
Full Time	T. Indeterminato	Amministrativa	C2	Assistente giuridico-contabile
Full Time	T. Indeterminato	Amministrativa	C2	Assistente giuridico-contabile
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	Dirigente	Dirigente Area Tecnica
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	C2	Assistente Informatico
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	D2	Specialista tecnico
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	D2	Specialista tecnico
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	D2	Specialista tecnico
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	C2	Assistente Informatico
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	B2	Collaboratore tecnico (Addetta Segreteria)
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	D2	Specialista tecnologia applicata
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	D2	Istruttore tecnico
Full Time	T. Determinato	Committenza	D1	Funzionario Amministrativo
Full Time	T. Indeterminato	Committenza	D2	Funzionario Tecnico
Full Time	T. Indeterminato	Tecnica	D1	Funzionario Tecnico
Full Time	T. Determinato	Committenza	D1	Funzionario Amministrativo
Full Time	T. Determinato	Committenza	C1	Istruttore Amministrativo
Full Time	T. Determinato	Committenza	D1	Funzionario Amministrativo
Part. Time 50%	T. Determinato	Committenza	C1	Istruttore Amministrativo
Full Time	T. Determinato	Committenza	D1	Funzionario Tecnico
Full Time	T. Determinato	Amministrativa	Dirigente	Dirigente Amministrativo

Nello specifico le risorse risultano distribuite secondo la seguente ripartizione:

- Area Amministrativa: n. 5 risorse;
- Area Tecnica: n. 12 risorse;
- Area Committenza: n. 6 risorse (a tempo determinato).

Il personale dell’Agenzia sopra rappresentato per genere:

Ruolo	Numero di unità	F	M
Dirigenti	3	2	1
Categoria giuridica D1	12	7	5
Categoria giuridica C1	7	4	3
Categoria giuridica B1	1	1	
Totale	23	14	9

## **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 03.05.2022 e del 05.09.2022, relativamente ai seguenti documenti:

1. Piano Triennale dei Fabbisogni Risorse Umane ARIC 2022-2024 (Approvato con Delibera Direttoriale n. 38 del 24.06.2022 e successivamente rettificata con Delibera Direttoriale n. 46 del 02.09.2022);
2. Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024 (in corso di elaborazione);
3. Regolamento di accesso esterno (Approvato con Delibera Direttoriale n. 47 del 07.09.2022);
4. Regolamento progressioni verticali (Approvato con Delibera Direttoriale n. 49 del 09.09.2022);
5. Regolamento utilizzo graduatorie (Approvato con Delibera Direttoriale n. 48 del 07.09.2022).

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

In due anni caratterizzati dall’emergenza COVID 19, le azioni sul tema del benessere organizzativo si sono incentrate sugli aspetti legati alla sicurezza dei luoghi di lavoro (e quindi dell’applicazione delle linee guida nazionali), nonché sulle problematiche connesse al passaggio tra il lavoro in presenza a quello svolto in modalità agile. Per cui, nel richiamato il *Disciplinare in materia di Lavoro Agile*, l’Agenzia ha affrontato le problematiche relative alle modalità di erogazione delle attività a distanza, del diritto alla disconnessione e dell’orario in generale.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Il ciclo di Performance dell’Agenzia è regolato dalla D.G.R. n. 609 del 07.08.2018 con cui è stato approvato il “*Documento di Ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti il Ciclo Performance negli Enti Strumentali della Regione Abruzzo di cui alla D.G.R. 199/2016 – Direttive inerenti il cicloperformance negli Enti Strumentali*”. Tale aspetto impone che gli obiettivi dell’Agenzia siano definiti nell’ambito delle direttive emanate annualmente dalla Regione Abruzzo. Nel

2021 tali obiettivi sono stati trasmessi con note prot. n. 3239 del 06/07/2021 e recepite dall'ARIC con Delibera del Direttore Generale n. 43 del 11.07.2022.

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 2022 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 sotto elencate:

- Maggio 2022: il CUG ha espresso parere favorevole, previo accoglimento delle osservazioni da questo presentate, sulla proposta di "Piano Triennale dei Fabbisogni Risorse Umane ARIC 2022-2024";
- Maggio 2022: il CUG ha espresso parere favorevole alla proposta dell'Agenzia del "Piano Triennale delle Azioni Positive";
- Settembre 2022: il CUG ha espresso parere favorevole alla proposta di Regolamento di eccesso esterno previo accoglimento delle rettifiche proposte;
- Settembre 2022: il CUG ha espresso parere favorevole alla proposta di Regolamento per le progressioni verticali previo accoglimento delle rettifiche proposte;
- Settembre 2022: il CUG ha espresso parere favorevole alla proposta di Regolamento per l'utilizzo delle graduatorie esterne;

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Sebbene nel corso del 2021 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'ARIC. Da un'analisi complessiva della situazione in cui si trova il personale dell'Agenzia, pertanto, risulta doveroso evidenziare le seguenti necessità:

- di distribuire in maniera più equa la mole di lavoro dell'Agenzia tra tutti i dipendenti in forza alla stessa;
- di prevedere e garantire una turnazione del personale da impiegare nel fronteggiare le situazioni emergenziali nelle quali viene, talvolta, coinvolta l'ARIC, al fine di scongiurare il rischio che vengano minate le condizioni di benessere psicologico e lavorativo dei soliti dipendenti impiegati a fronteggiare

le situazioni emergenziali lavorando ben oltre l'orario di lavoro previsto dal CCNL e, tra l'altro, senza alcun riconoscimento di carattere retributivo per le ore extra di lavoro svolto;

- di promuovere azioni per ridurre il precariato dell'Agenzia e garantire un piano di valorizzazione delle risorse umane;
- 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.