

ARIC

Agenzia Regionale di Informatica e Committenza

VERBALE RIUNIONE del 22/03/2022 del Comitato Unico di Garanzia dell'ARIC

ARIC - Agenzia Regionale di Informatica e Committenza
Nr. protocollo 0001149/22 Data protocollo 23/03/2022
Registro RP01 Protocollo unico
01.Posta in Arrivo

* * *

L'anno 2022 (duemilaventidue), il giorno 22 (ventidue) del mese di marzo, in modalità da remoto, alle ore 10:00 si è tenuto un incontro del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG).

Sono presenti:

- la Dott.ssa Ludovica Palomba;
- il Rag. Pietro Ricci;
- l'Arch. Luciano Matani.

Pertanto, verificata la presenza del numero legale previsto, si procede con i lavori previsti all'ordine del giorno della convocazione del 15/03/2022:

- nuovo organigramma dell'Agenzia;
- Piano Triennale dei Fabbisogni Risorse umane ARIC 2022-2024.

L'Amministrazione ha inviato la proposta di nuova organizzazione e Piano Triennale in diversi momenti giustificando tale approccio con la forma del "work in progress" dei documenti. In considerazione del ruolo del CUG teso a invitare l'Amministrazione a perseguire i principali principi:

- osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001);
- promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti;

dopo ampia discussione il CUG invita l'amministrazione a considerare l'aggiornamento dei documenti oggetto di discussione sulla base delle seguenti considerazioni:

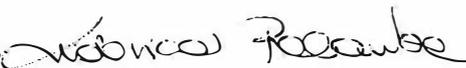
- considerare una più pertinente valorizzazione del personale precario mediante l'esatta definizione e collocazione delle figure attualmente presenti in Agenzia individuando l'esatta corrispondenza tra i profili giuridici e la procedura corrispondente al fine di tutelare e non pregiudicare il percorso di stabilizzazione. Anche in considerazione del contributo professionale prestato in questi anni di lavoro in ARIC dal personale precario diventa fondamentale innescare un percorso più lineare possibile evitando di inserire elementi

fuorvianti quali il cambio del profilo giuridico o il cambio di Area del personale in essere. Inoltre si invita l'Amministrazione a includere tutti i profili attualmente presenti all'interno delle procedure di stabilizzazione e qualora dovessero sorgere problemi per mancanza di requisiti attualmente vigenti si dovrebbero individuare percorsi alternativi che non precludano irrimediabilmente la possibilità di avvalersi di personale che fin ad ora ha contribuito alle attività dell'Agenzia;

- la programmazione e l'organizzazione dovrebbe tener maggiormente considerazione dei carichi di lavoro e restituire una piena funzionalità ad intere aree dell'Agenzia che da anni soffrono di una carenza di risorse che si ripercuote sull'intero funzionamento dell'ARIC. La formulazione proposta, ad esempio, non tiene in considerazione la sotto dotazione dell'area dell'Amministrazione dell'Ente in considerazione che quest'ultima dovrebbe svolgere le funzioni di cui all'art.11 del dlgs. 165/2001, il Bilancio e la gestione finanziaria generale, la gestione giuridica ed economica del personale, il contenzioso, la gestione della performance e i rapporti con l'OIV e il rapporto con gli organi di controllo gestionali, la rendicontazione degli interventi. L'ampliamento previsto della dotazione organica e l'aumentare delle attività istituzionali dell'Agenzia esigono una organizzazione funzionale adeguatamente dimensionata che possa permettere di risolvere problematiche annose dell'Agenzia e garantire la continuità gestionale delle varie Aree dell'ARIC. Inoltre nell'ottica della riorganizzazione vanno maggiormente considerate e valorizzate le risorse professionali attualmente in essere lungo un percorso di rilevazione e valorizzazione delle risorse e in considerazione della eventuale ricollocazione dei dipendenti nelle nuove aree dell'Agenzia nonché per garantire e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti.
- In considerazione del punto precedente, si chiede all'Amministrazione di riconsiderare l'approccio attuale basato sulla presenza di un elevato numero di dirigenti rispetto alle unità di personale. L'analisi delle attuali problematiche evidenzia l'esigenza di attivare un percorso che impieghi una strategia di priorità nell'acquisizione di personale di comparto e che garantisca la funzionalità delle unità organizzative rispetto all'acquisizione di figure dirigenziali.

Stante quanto rappresentato si ritiene opportuno inviare il presente Verbale all'Amministrazione per l'illustrazione delle osservazioni del Comitato. La riunione termina alle ore 12,00 e sin da ora il CUG si impegna a riunirsi per analizzare i documenti definitivi su cui si potranno formulare i pareri di competenza.

Letto, approvato e sottoscritto.,

Dott.ssa Ludovica Palomba (Presidente) 

Rag. Pietro Ricci (Componente) 

Arch. Luciano Matani (Componente con funzione di segretario verbalizzante) 