Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni - ARAN - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni - ARAN

Acronimo:	ARAN
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00186
Indirizzo:	Via Del Corso, 476
Codice Amministrazione:	ARNPA
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti Pubblici Non Economici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello generale	Dirigente di ruolo	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti 2 fascia tempo determinato	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	dirigente 1 fascia tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area funzionari	0	1	0	0	3	0	0	0	5	3
Personale non dirigente	Area assistenti	0	0	1	3	1	0	0	3	4	0
Personale non dirigente		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	1	1	5	7	0	0	3	10	3
Totale % sul personale complessivo		0,00	3,33	3,33	16,67	23,33	0,00	0,00	10,00	33,33	10,00

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** (1)	**% di genere** (2)	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale %** (1)	**% di genere** (3)
Inferiore a 3 anni	0	1	0	1	1	3	37,50	33,33	0	0	2	1	2	5	62,50	33,33
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	50,00	11,11	0	0	0	1	0	1	50,00	6,67
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	1	2	28,57	22,22	0	0	1	4	0	5	71,43	33,33
Superiore a 10 anni	0	0	1	0	2	3	42,86	33,33	0	0	0	3	1	4	57,14	26,67
Totale	0	1	1	3	4	9			0	0	3	9	3	15		
Totale %	0,00	4,17	4,17	12,50	16,67	37,50			0,00	0,00	12,50	37,50	12,50	62,50		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Area funzionari	Master di II livello	2	100,00	0	0,00	2	8,33
Area assistenti	Laurea magistrale	1	20,00	4	80,00	5	20,83
Area assistenti	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	12,50
Area funzionari	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	16,67
Area assistenti	Diploma di scuola superiore	3	75,00	1	25,00	4	16,67
Area funzionari	Laurea	0	0,00	6	100,00	6	25,00
Totale personale		9		15		24	
Totale % sul personale complessivo		30,00		50,00		80,00	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Tempo Pieno	0	1	1	4	7	13	46,43	92,86	0	0	3	9	3	15	53,57	93,75
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	50,00	7,14	0	0	0	1	0	1	50,00	6,25
Totale	0	1	1	5	7	14			0	0	3	10	3	16		
Totale %	0,00	3,33	3,33	16,67	23,33	46,67			0,00	0,00	10,00	33,33	10,00	53,33		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	1	0	1	50,00	4,35	0	0	0	1	0	1	50,00	2,38
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	1	4	4	10	38,46	43,48	0	0	4	9	3	16	61,54	38,10
Permessi studio 150hh	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	2,38
banca delle ore	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	3	1	6	100,00	14,29
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	1	4	4	10	43,48	43,48	0	0	4	9	0	13	56,52	30,95
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	1	0	1	2	28,57	8,70	0	0	0	5	0	5	71,43	11,90
Totale	0	2	3	9	9	23			0	0	11	27	4	42		
Totale %	0,00	3,08	4,62	13,85	13,85	35,38			0,00	0,00	16,92	41,54	6,15	64,62		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Con riguardo al tema della Conciliazione vita/lavoro l'Agenzia ha, da un lato, previsto fasce di flessibilità oraria più ampie per i lavoratori che necessitino di assistere minori e/o familiari; dall'altro, ha mantenuto, potenziandolo, un piano volto a consentire di svolgere la prestazione lavorativa in modalità "agile" ai lavoratori assegnati ad attività che possano essere eseguite a distanza. Il POLA per l'anno 2022, infatti, aveva come obiettivi:

- la garanzia per le pari opportunità ed il potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la collocazione in lavoro agile di almeno il 60% dei dipendenti che operano su attività che possono essere svolte in modalità agile;
- l'esclusione assoluta di ogni penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- l'alternanza del lavoro agile e del lavoro in presenza, anche al fine di tenere vivo il senso di appartenenza.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	22	21,57	80	78,43	102	26,56
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	116	41,13	166	58,87	282	73,44
Totale permessi	138	35,94	246	64,06	384	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale dell'Agenzia, come emerge dalla tabella sopra riportata, non ha fruito di congedi parentali.

Per quanto attiene alla fruizione dei permessi di cui alla legge n. 104/1992, emerge anche in Aran che il ruolo di caregiver è principalmente affidato alle donne. Infatti, fatto 100 i richiedenti, il 71% degli stessi è di genere femminile.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Con l'art. 1 co. 3 D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, che fa riferimento alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come nel caso dell'A.Ra.N., è stato soppresso l'obbligo di adottare un Piano triennale di azioni positive.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Obbligatoria (sicurezza)	0	12	12	36	72	132	40,00	60,00	0	0	36	126	36	198	60,00	59,10
Aggiornamento professionale	8	8	24	24	24	88	39,11	40,00	0	0	24	81	32	137	60,89	40,90
Totale ore	8	20	36	60	96	220			0	0	60	207	68	335		
Totale ore %	1,44	3,60	6,49	10,81	17,30	39,64			0,00	0,00	10,81	37,30	12,25	60,36		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
nessuna commissione	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti 1^ fascia	€228040,00	€225065,00	€ -2975,00	-1,32
Dirigenti 2^ fascia	€123794,00	€120758,00	€ -3036,00	-2,51
Area funzionari	€41432,00	€43087,00	€ 1655,00	3,84
Area assistenti	€38808,00	€38622,00	€ -186,00	-0,48

Si evidenzia che il divario economico tra uomini e donne non è particolarmente significativo. Lo stesso, infatti, è direttamente proporzionale alla percentuale di dipendenti presenti per genere.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: Sì

benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Nel corso dell'anno 2022 è stato elaborato e somministrato un questionario sul benessere organizzativo nel quale sono state affrontate varie tematiche. Il questionario utilizzato si è avvalso di una scala Likert a 6 gradi che misura l'intensità dell'accordo sulle affermazioni espresse. La scala va dal "per nulla d'accordo" che corrisponde a 1 a "del tutto d'accordo" che corrisponde a 6 e presenta un numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza. Il valore medio della scala è 3,5 (valore soglia) e lo stesso costituisce il discrimine tra giudizi di soddisfazione ed insoddisfazione.

Nel dettaglio, le aree indagate hanno tutte riportato un punteggio medio superiore al valore soglia (Benessere organizzativo 4,06; Grado di condivisione del sistema di valutazione 3,61; Valutazione del superiore gerarchico 4,01). Per quanto attiene ai singoli aspetti analizzati nella sezione Benessere organizzativo, su 10 solo 2 ambiti risultano al di sotto del valore soglia (3,5). Essi sono:

- Carriera e sviluppo professionale – punteggio medio di 3,00;
- L'equità nella mia amministrazione – punteggio medio di 3,17.

Abbastanza soddisfacenti gli ambiti legati a:

- Il contesto del mio lavoro – punteggio medio di 3,59;
- L'immagine della mia amministrazione – punteggio medio di 3,82;
- I miei colleghi – punteggio medio di 4,13;
- Il senso di appartenenza – punteggio medio di 4,18;
- Il mio lavoro – punteggio medio di 4,23;
- Lavoro Agile (Smart working) – punteggio medio di 4,58;
- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato – punteggio medio di 4,62;

Del tutto soddisfacente l'ambito legato a "Le discriminazioni" – che con un punteggio medio di 5,29 mette in luce un bassissimo grado di discriminazione percepita con riguardo a tutti gli aspetti oggetto di osservazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	No
Sportelli di counselling:	No
Codici etici:	No
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il Piano della performance dell'Agenzia non prevede specifici obiettivi volti a garantire le pari opportunità atteso che i questionari sul benessere organizzativo somministrati negli anni non hanno evidenziato aree di criticità in tale ambito.

Resta fermo quanto detto nella Sezione 2 in merito alla presenza, nel Piano della Performance Aran periodo 2022-2024, di una sezione riservata al POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) che, al punto 2. Finalità ed obiettivi, evidenzia come uno dei principali obiettivi del ricorso al lavoro agile sia "*il miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica.*"

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Designazione delle parti datoriale e sindacale
Tipologia di atto:	Nota protocollata
Data:	01/03/2021
Organo sottoscrittore:	Dirigente U.O. Risorse Umane e Bilancio
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Sezione dedicata sull'Intranet e casella di posta elettronica
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Il CUG ha portato avanti il "*Progetto d'indagine sul clima organizzativo*" somministrando il questionario al personale dipendente dall'Agenzia ed elaborandone le risultanze, a seguito delle quali il Comitato ha formulato delle proposte di Azioni Positive per l'anno 2023, al fine di identificare eventuali aree critiche che potrebbero richiedere un intervento da parte dell'ARAN ovvero l'adozione di soluzioni o strategie utili a sviluppare la motivazione ed il senso di appartenenza del lavoratore.

Piani di formazione del personale

Con riguardo, invece, ai propri compiti **consultivi**, il CUG – ARAN ha rilasciato l'apposito parere sulle "*Linee guida per la formazione del personale Aran per l'anno 2022*" (Verbale n. 32/2022) suggerendo all'amministrazione di esplorare anche la possibilità di erogare formazione specialistica volta ad implementare le capacità comunicative al fine di rendere quanto più possibile chiari e fruibili i contenuti degli atti redatti dall'Agenzia.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Benché l'Aran non sia soggetta all'obbligo di adozione del Piano di Azioni positive, a seguito dell'indagine sul benessere organizzativo il CUG ha proposto alcune possibili azioni positive che potrebbero essere adottate quali:

- formazione specifica su pari opportunità e mobbing;
- ulteriori agevolazioni volte a conciliare tempi di vita/lavoro.

Considerazioni conclusive

Alla luce dei dati emersi dal questionario sul benessere organizzativo 2021, il CUG raccomanda la somministrazione dello stesso con una certa periodicità - almeno ogni due anni - al fine di monitorare la situazione, con particolare riferimento a quegli ambiti del questionario in cui le risposte date dai dipendenti mostrino margini di miglioramento.

Source URL:
http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-la-rappresentanza-negoziale-delle-pubbliche-amministrazioni-aran