



Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni - ARAN - 2025

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

| Tipologia di personale | Inquadramento | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|------------------------------------|--|--------|------------|------------|------------|-------|-------|------------|------------|------------|------|
| | | < 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 livello generale di ruolo a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Dirigente di livello generale | dirigente di livello generale di ruolo | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | dirigente di livello non generale di ruolo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigente di livello non generale a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Area funzionari | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 7 | 2 |
| Personale non dirigente | Area assistenti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 0 | 1 | 1 | 4 | 6 | 0 | 0 | 4 | 10 | 2 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,00 | 3,57 | 3,57 | 14,29 | 21,43 | 0,00 | 0,00 | 14,29 | 35,71 | 7,14 |

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

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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⁾ |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 50,00 | 12,50 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 50,00 | 7,14 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 7 | 35,00 | 87,50 | 0 | 0 | 2 | 9 | 2 | 13 | 65,00 | 92,86 |
| Totale | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 8 | | | 0 | 0 | 3 | 9 | 2 | 14 | | |
| Totale % | 0,00 | 4,55 | 4,55 | 9,09 | 18,18 | 36,36 | | | 0,00 | 0,00 | 13,64 | 40,91 | 9,09 | 63,64 | | |

⁽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 | Diploma di scuola superiore | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 | 27,27 |
| Area funzionari | Laurea | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 13,64 |
| Area funzionari | Laurea magistrale | 1 | 14,29 | 6 | 85,71 | 7 | 31,82 |
| Area funzionari | Master di II livello | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 13,64 |
| Area assistenti | Laurea magistrale | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 4,55 |
| Area assistenti | Laurea | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 4,55 |
| Area assistenti | Diploma di scuola superiore | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 4,55 |
| Totale personale | | 8 | | 14 | | 22 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 28,57 | | 50,00 | | 78,57 | |

⁽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 | 3 | 6 | 11 | 42,31 | 91,67 | 0 | 0 | 3 | 10 | 2 | 15 | 57,69 | 93,75 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 8,33 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 6,25 |
| Totale | 0 | 1 | 1 | 4 | 6 | 12 | | | 0 | 0 | 3 | 11 | 2 | 16 | | |
| Totale % | 0,00 | 3,57 | 3,57 | 14,29 | 21,43 | 42,86 | | | 0,00 | 0,00 | 10,71 | 39,29 | 7,14 | 57,14 | | |

⁽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 ha aderito alla banca delle ore | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 14,29 | 4,76 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 6 | 85,71 | 15,38 |
| Personale che fruisce di permessi legge 104/1992 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 3 | 37,50 | 14,29 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 5 | 62,50 | 12,82 |
| Personale che fruisce di part time verticale a richiesta | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 4,76 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 2,56 |
| Personale che fruisce di orari flessibili | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 8 | 36,36 | 38,10 | 0 | 0 | 3 | 9 | 2 | 14 | 63,64 | 35,90 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 8 | 38,10 | 38,10 | 0 | 0 | 3 | 9 | 1 | 13 | 61,90 | 33,33 |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 2 | 3 | 6 | 10 | 21 | | | 0 | 0 | 8 | 27 | 4 | 39 | | |
| Totale % | 0,00 | 3,33 | 5,00 | 10,00 | 16,67 | 35,00 | | | 0,00 | 0,00 | 13,33 | 45,00 | 6,67 | 65,00 | | |

⁽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

In tema di flessibilità, occorre in primis evidenziare che sono presenti due unità di personale (uno per genere) che ha richiesto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'ARAN ha anche adottato la banca delle ore, attivabile da tutti i dipendenti. Tuttavia, va osservato che il ricorso a tale istituto avviene principalmente dal personale di genere femminile. Infatti, mediamente, con riferimento al solo personale in ruolo, più donne hanno aderito alla banca delle ore (37,50% donne rispetto all'8,33% uomini).

Analogamente, con riguardo alle altre tipologie di misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. In particolare:

- l'87,5% delle donne fruisce di un orario di lavoro flessibile (contro il 66,67% degli uomini)

- l'81,25% delle donne effettua la propria prestazione in modalità agile (contro il 66,67% degli uomini).

In merito va precisato che la maggior parte delle attività dell'Agenzia possono essere svolte a distanza e che l'Agenzia consente a tutti coloro che svolgono dette attività di richiedere il lavoro agile.

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⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 22 | 53,66 | 19 | 46,34 | 41 | 7,56 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 212 | 42,32 | 289 | 57,68 | 501 | 92,44 |
| Totale permessi | 234 | 43,17 | 308 | 56,83 | 542 | |

⁽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 come il ruolo di caregiver sia svolto principalmente dal personale femminile, anche se comunque è presente una elevata percentuale di personale maschile che fruisce regolarmente degli istituti contrattuali e legislativi vigenti.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

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.

L'esiguo numero di dipendenti dell'Agenzia la escludono da quelle tenute all'adozione del Piano triennale 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⁾ |

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 100,00 | 1,33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Aggiornamento professionale | 0 | 60 | 61 | 70 | 105 | 296 | 38,14 | 98,67 | 0 | 0 | 55 | 380 | 45 | 480 | 61,86 | 100,00 |
| Totale ore | 0 | 60 | 61 | 70 | 109 | 300 | | | 0 | 0 | 55 | 380 | 45 | 480 | | |
| Totale ore % | 0,00 | 7,69 | 7,82 | 8,97 | 13,97 | 38,46 | | | 0,00 | 0,00 | 7,05 | 48,72 | 5,77 | 61,54 | | |

⁽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

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| Commissione progressione dall'area assistenti all'area funzionari | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 100,00 | Donna |
| Totale personale | 2 | | 1 | | 3 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 7,14 | | 3,57 | | 10,71 | | |

⁽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 omnicomprenditive 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 di 1 fascia | €237362,00 | €255482,00 | € 18120,00 | 7,09 |
| dirigenti di 2 fascia | €130017,00 | €83603,00 | € -46414,00 | -55,52 |
| Area funzionari | €45786,00 | €46139,00 | € 353,00 | 0,77 |
| Area assistenti | €0,00 | €39118,00 | € 39118,00 | 100,00 |

Si precisa che il significativo divario economico rilevabile con riguardo ai dirigenti di seconda fascia dipende dal fatto che l'unico dirigente di II fascia donna ha iniziato il rapporto di lavoro nel corso dell'anno per cui la retribuzione complessiva non è riferita ad un intero anno solare

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

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

Data: 01/03/2021

Organo sottoscrittore: Dirigente U.O. Risorse Umane e Bilancio



Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

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 dedicata

Esiste Normativa/circolari che
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: No

Attività

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
:

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-agenzia-la-rappresentanza-negoziale-delle-pubbliche-amministrazioni-aran-1>