



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

Tipo presenza	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⁾
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

Tipo misura conciliazione	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⁾
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 **No**
redigere il Bilancio di genere?:

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

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⁾

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?:

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 omnicomprese 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-negoziante-delle-pubbliche-amministrazioni-aran-1>