Portale CUG

Relazione CUG

Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni - ARAN - 2026

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:	00161
Indirizzo:	Via G.B. Morgagni 30
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 livello generale di ruolo	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	dirigente di livello non generale di ruolo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di livello non generale a tempo determinato	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area funzionari	0	0	0	3	4	0	0	1	8	3
Personale non dirigente	Area assistenti	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Area Operatori	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	0	0	5	5	0	0	1	12	3
Totale % sul personale complessivo		3,70	0,00	0,00	18,52	18,52	0,00	0,00	3,70	44,44	11,11

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	1	0	0	0	0	1	100,00	12,50	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	7,14
Superiore a 10 anni	0	0	0	3	4	7	35,00	87,50	0	0	0	10	3	13	65,00	92,86
Totale	1	0	0	3	4	8			0	0	1	10	3	14		
Totale %	4,55	0,00	0,00	13,64	18,18	36,36			0,00	0,00	4,55	45,45	13,64	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	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	9,09
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 assistenti	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	4,55
Area assistenti	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	4,55
Area Operatori	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	4,55
Area funzionari	Laurea magistrale	1	12,50	7	87,50	8	36,36
Totale personale		8		14		22	
Totale % sul personale complessivo		29,63		51,85		81,48	

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

Come spesso accade nelle amministrazioni pubbliche, anche in ARAN il genere femminile è più rappresentato (16 donne rispetto a 11 uomini). Va, ovviamente, ricordato che in realtà con numeri piccoli, anche piccole differenze di unità determinano ampie variazioni percentuali. In ogni caso, si ha un equilibrata ripartizione del personale tra i due generi anche rispetto a inquadramento ed a anzianità. Si segnala che la tabella relativa all'anzianità nei profili e nei livelli è stata compilata in modo errato in quanto il collega ha pensato all'anzianità come dipendente del comparto. In realtà, la permanenza media nel profilo e livello è di norma inferiore a 3 anni indipendentemente dal genere.

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	0	0	4	5	9	37,50	81,82	0	0	1	11	3	15	62,50	93,75

	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]
Part Time >50%	1	0	0	1	0	2	66,67	18,18	0	0	0	1	0	1	33,33	6,25
Totale	1	0	0	5	5	11			0	0	1	12	3	16		
Totale %	3,70	0,00	0,00	18,52	18,52	40,74			0,00	0,00	3,70	44,44	11,11	59,26		

[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 della banca delle ore	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	2	6	100,00	18,18
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	0	1	2	3	30,00	18,75	0	0	0	7	0	7	70,00	21,21
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	1	0	1	50,00	6,25	0	0	0	1	0	1	50,00	3,03
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	1	0	0	0	0	1	100,00	6,25	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	1	0	1	25,00	6,25	0	0	1	2	0	3	75,00	9,09
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	5	5	10	40,00	62,50	0	0	1	11	3	15	60,00	45,45
Congedo straordinario retribuito art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	3,03
Totale	1	0	0	8	7	16			0	0	2	26	5	33		
Totale %	2,04	0,00	0,00	16,33	14,29	32,65			0,00	0,00	4,08	53,06	10,20	67,35		

[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 tre unità di personale (due uomini e una donna) 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 esclusivamente da parte del personale di genere femminile.

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

- tutto il personale fruisce dell'istituto della flessibilità oraria in entrata ed in uscita, che si concretizza nella possibilità di posticipare l'orario di entrata fino ad un massimo di 120 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di servizio e, previa comunicazione al proprio dirigente, anticipare l'orario di uscita fino ad un massimo di 45 minuti, rispetto al termine dell'orario d'obbligo giornaliero. Tuttavia, si è ritenuto opportuno segnalare nella tabella solo il personale che fruisce di una flessibilità oraria maggiorata, prevista per tutelare particolari esigenze. Infatti, Nell'ottica della conciliazione tra esigenze di vita e esigenze di lavoro, il personale che si trovi in una delle condizioni previste dall'art. 26, comma 4 del CCNL comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018 (ovvero beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d. lgs. n. 151/2001; assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 45 del presente contratto; si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie; siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti), può beneficiare, a richiesta, previa valutazione di compatibilità con le esigenze organizzative e nell'ambito dell'orario di servizio, di un ampliamento della flessibilità oraria di ulteriori 60 minuti, in entrata o in uscita. Di tale ultima flessibilità fruiscono i 6% degli uomini (1 unità) e il 9% delle donne (3 unità).

- quasi tutto il personale ha richiesto di attivare un contratto di lavoro agile (10/11 degli uomini e 15/16 delle donne). 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	9	10,47	77	89,53	86	15,69
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	206	44,59	256	55,41	462	84,31
Totale permessi	215	39,23	333	60,77	548	

[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 più dal personale femminile, sebbene le percentuali siano molto vicine (18,75/ degli uomini contro 21.21% delle donne). Di queste, una unità ha poi richiesto anche il congedo straordinario retribuito di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001

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.

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]
Aggiornamento professionale	10	76	146	207	146	585	39,39	100,00	0	100	284	317	199	900	60,61	100,00
Totale ore	10	76	146	207	146	585			0	100	284	317	199	900		
Totale ore %	0,67	5,12	9,83	13,94	9,83	39,39			0,00	6,73	19,12	21,35	13,40	60,61		

[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
Commissione valutazione CV candidature incarichi collaborazione esterna 2025	2	66,67	1	33,33	3	30,00	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Commissione valutazione offerte tecnico-economiche aggiudicazione servizio tesoreria cassa	3	75,00	1	25,00	4	40,00	Uomo
Commissione tecnica fuori uso beni informatici	3	100,00	0	0,00	3	30,00	
Totale personale	8		2		10		
Totale % sul personale complessivo	29,63		7,41		37,04		

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

Anche in questo caso, si segnala che l'ufficio del personale ha dimenticato di inserire i dati relativi ad una quarta commissione, composta da 3 componenti (due donne e 1 uomo) e una segretaria (donna).

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 I Fascia	€249830,00	€231186,00	€ -18644,00	-8,06
Dirigenti II Fascia	€120112,00	€102022,00	€ -18090,00	-17,73
Area funzionari	€49283,50	€49101,70	€ -181,80	-0,37
Area assistenti	€0,00	€41700,50	€ 41700,50	100,00
Area operatori	€14000,00	€0,00	€ -14000,00	--

Si precisa che il divario economico rilevabile con riguardo ai dirigenti di seconda fascia dipende dal fatto che l'unico dirigente di II fascia donna ha un incarico con retribuzione di posizione più basso rispetto a quello ricoperto dai colleghi uomini e che i due colleghi uomini sono entrambi titolari di incarico ad interim

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro	Sì

correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:	

Nel corso del 2025 è stata effettuata una indagine volta a rilevare il livello di benessere nella nuova sede dell'Agenzia, nella quale l'ARAN si è trasferita ad Agosto 2024. Il CUG ha analizzato le risultanze e trasmesso proposte all'amministrazione per mitigare alcune criticità emerse.

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 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
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 atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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-2