

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2023

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento).....	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	7
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	7
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	8
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	Errore. Il segnalibro non è definito.

Tipo di amministrazione:

ENTE PUBBLICO NON ECONOMICO – A.R.A.N. Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

SITUAZIONE AL 31.12.2023

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI						DONNE					TOT.	
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale uomini	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		Totale donne
Dir. Liv. Gen.				1		1				1		1	2
Dir. Liv. Gen. t. d.						0				0		0	0
Dir. 2° fascia						0				0		0	0
Dir. 2° fascia t. d.			0	1	2	3						0	3
Area C		1		0	3	4			0	5	1	6	10
Area B			1	2	1	4			2	5		7	11
Totale personale	0	1	1	4	6	12	0	0	2	11	1	14	26
% sul personale diviso per sesso	0,00%	8,33%	8,33%	33,33%	50,00%	100,00%	0,00%	0,00%	14,29%	78,57%	7,14%	100,00%	
% sul personale complessivo	0,00%	3,85%	3,85%	15,38%	23,08%		0,00%	0,00%	7,69%	42,31%	3,85%		100,00%

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età / Tipo presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale uomini	Totale % uomini	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale donne	Totale % donne
Tempo pieno	0	1	1	3	6	11	91,67%	0	0	3	9	1	13	92,86%
Part time >50%	0	0	0	1	0	1	8,33%	0	0	0	1	0	1	7,14%
Part time <50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Totale personale	0	1	1	4	6	12	100,00%	0	0	3	10	1	14	100,00%
% sul personale complessivo	0,00%	2,94%	2,94%	11,76%	17,65%			0,00%	0,00%	8,82%	29,41%	2,94%		76,47%

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni Organizzative	3	37,50%	5	62,50%	8	100,00%
% sul personale non dirigenziale diviso per sesso	3	100,00%	5	100,00%	8	
% sul personale non dirigenziale complessivo	9	33,33%	15	33,33%	24	33,33%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI						DONNE						TOT.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale uomini	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale donne	Totale generale
Inferiore a 3 anni						0						0	0
Tra 3 e 5 anni		1				1						0	1
Tra 5 e 10 anni						0						0	0
Superiore a 10 anni			1	3	3	7			3	9	1	13	20
Totale personale	0	1	1	3	3	8	0	0	3	9	1	13	21
% sul personale diviso per sesso	0,00%	12,50%	12,50%	37,50%	37,50%	100,00%	0,00%	0,00%	23,08%	69,23%	7,69%	100,00%	
% sul personale complessivo	0,00%	4,76%	4,76%	14,29%	14,29%		0,00%	0,00%	14,29%	42,86%	4,76%		100,00%

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	Uomini	Donne	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigenti 1^ fascia	217.343,00	230.723,00	-13.380,00	-8,3%
Dirigenti 2^ fascia	104.325,00	100.844,00	3.481,00	2,1%
Cat. C	48.031,00	42.351,00	5.680,00	11,8%
Cat. B	36.158,00	36.419,00	-261,00	-0,7%
Totale personale	12,00	15,00		100,00%
% sul personale complessivo	45,00%	55,00%		

Nota dell'amministrazione : Nell'inquadramento Dirigente 2^ fascia Donna, è stata considerata una unità in comando in quanto il relativo trattamento economico fondamentale totale carico dell'Agenzia

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Laurea magistrale	3	75,00%	0	0,00%	3	60,00%
Master di I livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Master di II livello	1	25,00%	1	100,00%	2	40,00%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	4	100,00%	1	100,00%	5	100,00%
% sul personale non dirigenziale complessivo		80,00%		20,00%		

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per i profili dirigenziali di 1 e 2 fascia

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Diploma di scuola superiore	4	50,00%	3	23,08%	7	33,33%
Laurea	1	12,50%	2	15,38%	3	14,29%
Laurea magistrale	1	12,50%	8	61,54%	9	42,86%
Master di I livello	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Master di II livello	2	25,00%	0	0,00%	2	9,52%
Dottorato di ricerca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale personale	8	100,00%	13	100,00%	21	100,00%
% sul personale non dirigenziale complessivo		38,10%		61,90%		

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per i profili del personale delle aree

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Nel corso dell'anno 2023 non sono state nominate dall'Aran commissioni di concorso.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età \ Tipo Misura conciliazione	Classi età						Classi età							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta (uomini 60% - donne 75%)	0	0	0	1	0	1	4,55%	0	0	0	1	0	1	3,70%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	1	2	6	10	45,45%	0	0	3	9	1	13	48,15%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	1	3	6	11	50,00%	0	0	3	9	1	13	48,15%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Totale	0	2	2	6	12	22	100,00%	0	0	6	19	2	27	100,00%
Totale %	0,00%	9,09%	9,09%	27,27%	54,55%		100,00%	0,00%	0,00%	22,22%	70,37%	7,41%		100,00%

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per le due persone indicate in part-time si specifica che sono ambedue di tipo verticale: 1 uomo al 60%, 1 donna al 75%.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	117	64,29%	65	35,71%	182	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	261,6	56,61%	200,5	43,39%	462,1	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Totale	378,6		265,5		644,1	
% sul personale complessivo	6	50,00%	8	57,14%	14	53,85%

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)			12	12	16	40	43,96%			24	24		48	17,27%
Aggiornamento professionale		11	18	14	8	51	56,04%			98	104	28	230	82,73%
Totale ore						91							278	
Totale ore %							100,00%							100,00%

Nota Metodologica – L'amministrazione ha inserito il dato in ore, con la classificazione nei diversi tipi.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

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.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n. 1 Con riguardo al tema della Conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare l'Agenzia ha previsto, già dal passato, disposizioni interne che garantiscono ampie fasce di flessibilità oraria.

Obiettivo: agevolare i lavoratori che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o impegnati in attività di volontariato.

Beneficiari: tutto il personale dipendente.

Iniziativa n. 2 Sempre con riferimento al tema della conciliazione vita/lavoro, l'Agenzia garantisce la piena attuazione della normativa vigente in materia di:

- congedi dei genitori e dei congedi parentali;
- fruizione dei riposi giornalieri entro il primo anno di vita, favorendo anche eventuali cambi di orario di lavoro;
- utilizzo del lavoro a tempo parziale, con articolazioni orarie diversificate e diverse tipologie di part-time sia verticale che orizzontale.

Obiettivi: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali.

Beneficiari: tutto il personale dipendente.

Iniziativa n. 3 L'Agenzia attua un piano volto a consentire di svolgere la prestazione lavorativa in modalità "agile" ai lavoratori assegnati ad attività che possano essere eseguite a distanza - POLA periodo anno 2022/2024 –

Obiettivi: consentire ai lavoratori e alle lavoratrici di gestire in piena autonomia il luogo e i tempi di svolgimento della prestazione lavorativa.

Beneficiari: tutto il personale dipendente assegnato ad attività che possano essere svolte a distanza.

Iniziativa n. 4 L'Agenzia organizza corsi di formazione ed iniziative di aggiornamento professionale per i lavoratori, in particolare inerenti al proprio settore di attività.

Obiettivi: favorire l'organizzazione dell'aggiornamento professionale in sede ed in orari di lavoro compatibili per i lavoratori, oltre che promuovere corsi di formazione in modalità Webinar.

Beneficiari: tutto il personale dipendente, in particolar modo i neoassunti.