



Portale CUG

Relazione Amministrazione

Agenzia per La Rappresentanza Negoziabile della Regione Siciliana - 2023

Format 1 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Agenzia per La Rappresentanza Negoziale della Regione Siciliana

Acronimo: A.RA.N. SICILIA

Regione: Sicilia

Provincia: PA

Comune: Palermo

CAP: 90144

Indirizzo: Via Trinacria, 36

Codice Amministrazione: alnrns

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Agenzie Regionali e Provinciale per la Rappresentanza Negoziale

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022

2021-2023

2022-2024

[piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

[piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (248.65 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (1020.96 KB)

[piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

[piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_alnrns-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)

(248.65 KB)

(1020.96 KB)

Adozione Piano Triennale: Sì



Triennio del Piano: 2022 - 2024

Personale Uomini: 2

Personale Donne: 8

Sezione 1 - Dati sul personale e retribuzioni

1.1 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
Organo di vertice	Commissario straordinario	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di III fascia di ruolo	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Categoria D	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Personale non dirigente	Categoria C	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		0	0	0	0	2	0	0	0	4	4
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	40,00	40,00

Note tabella 1.1

Al 31/12/2022 l'organo di vertice dell'Aran Sicilia è costituito da un Commissario straordinario, in luogo del Comitato direttivo scaduto il 08.08.2022. Presso l'Aran Sicilia non è presente una postazione dirigenziale apicale. Il personale è composto da dipendenti della Regione siciliana utilizzati presso l'Agenzia, pari a complessive n.9 unità tra dirigenza e comparto non dirigenziale. E' inoltre presente una unità appartenente al Bacino "Emergenza Palermo ex PIP".

1.2 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	0	0	0	1	1	11,11	100,00	0	0	0	4	4	8	88,89	100,00
Totale	0	0	0	0	1	1			0	0	0	4	4	8		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	11,11	11,11			0,00	0,00	0,00	44,44	44,44	88,89		

⁽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

1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
	0	0,00	--	0	0,00	--	0	--
Totale personale	0			0			0	
Totale % sul personale complessivo	0,00			0,00			0,00	

Note tabella 1.3

Alla data di riferimento non vi sono posizioni di responsabilità remunerate attribuite a personale con qualifica non dirigenziale.

1.4 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⁾
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	3	7	100,00	100,00
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	4	3	7		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00	57,14	42,86	100,00		

⁽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

1.5 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 %
	€0,00	€0,00	--	--

Note tabella 1.5

Presso l'Aran Sicilia presta servizio soltanto personale della Regione siciliana; pertanto si rinvia al dato elaborato dal Dipartimento regionale della Funzione pubblica e del Personale, contenuto nelle tabelle del relativo format.

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Dirigente di livello non generale	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	100,00

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale		1		1		2	
Totale % sul personale complessivo		10,00		10,00		20,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria D	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	14,29
Categoria D	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	14,29
Categoria D	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	28,57
Categoria C	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	14,29
Categoria C	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	14,29
Categoria B	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	14,29
Totale personale		0		7		7	
Totale % sul personale complessivo		0,00		70,00		70,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	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

Note tabella 1.8

La tabella 1.8 non è compilata perché l'Aran Sicilia non ha istituito commissioni di concorso.

1.9 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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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

Note tabella 1.9

Nell'anno di riferimento nessuno dipendente ha fruito di misure di conciliazione.

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0,00	56	100,00	56	100,00
Totale permessi	0	--	56	100,00	56	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Note tabella 1.10

In riferimento alla tabella 1.10 si specifica che hanno usufruito di permessi giornalieri ex L. n.104/92 n. 2 dipendenti su un totale di 9.

1.11 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⁾
Aggiornamento professionale	0	0	0	0	8	8	57,14	38,10	0	0	0	0	6	6	42,86	6,67
Tematiche CUG	0	0	0	0	13	13	13,40	61,90	0	0	0	45	39	84	86,60	93,33

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⁾
Totale ore	0	0	0	0	21	21			0	0	0	45	45	90		
Totale ore %	0,00	0,00	0,00	0,00	18,92	18,92			0,00	0,00	0,00	40,54	40,54	81,08		

⁽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

Sezione 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

L'Amministrazione ha provveduto a Sì
redigere il Bilancio di genere?:

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

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Registrazione dell'Ente al portale nazionale dei CUG

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

8

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

1

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: binario

Target: Registrazione

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Intervento per la promozione del benessere organizzativo con valutazione riferita all'esperienza di SW emergenziale

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

7

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

1

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: Binario

Baseline: Analisi del contesto, rilevazione delle criticità riscontrate

Target: Report di sintesi dei risultati dell'intervento e documento di proposta finale

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Mappatura dei processi e delle attività dell'Aran Sicilia

Destinatari:

Aran Sicilia

Numero Beneficiari effettivi Donne:

8

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

2

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: binario

Target: Prospetto con la mappatura dei processi

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

Inserito nel Piano della Performance: **No**

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

Iniziativa n.1.1: Registrazione al portale nazionale dei CUG direttiva n.2/2019 (prevista dal PTAP).

La richiesta di registrazione è stata inoltrata il 27.7.2022; la registrazione è stata completata il 27.10.2022, a seguito dell'avvenuta attivazione del profilo di Aran Sicilia.

Iniziativa n.1.2: Progetto e realizzazione anche online, di un programma di Formazione/Intervento rivolto a tutti i dipendenti dell'ARAN Sicilia per la promozione del benessere organizzativo con valutazione riferita all'esperienza di SW emergenziale (prevista dal PTAP). Contenuti: analisi del contesto, rilevazione delle criticità riscontrate e scambio di buona prassi, elaborazione di una proposta e di strategie condivise.

L'azione è stata realizzata in collaborazione con il Comitato unico di garanzia e lo Sportello di ascolto psicologico per il benessere e la valorizzazione del Personale della Pubblica Amministrazione, che ha sede c/o il dipartimento regionale della Funzione pubblica e Personale. La formazione si è articolata in 2 giornate aula, della durata di 6 ore e 30 min. ciascuna, in data 15 novembre 2022 e 2 dicembre 2022, con la modalità di formazione teorica e laboratorio pratico/esperienziale attraverso esercitazioni, laboratori su "Ascolto e benessere Individuale e di gruppo" focalizzato sull'ascolto di se stessi e degli altri (dimensione soggettiva e sociale), come fondamento per la gestione del proprio agire in relazione a una buona conoscenza e gestione delle emozioni in relazione al ruolo e alle responsabilità sul lavoro. Tra la prima e la seconda giornata è stata effettuata la rilevazione del Benessere organizzativo dell'ARAN Sicilia. Il questionario somministrato ha fatto riferimento al periodo di lavoro a partire dal primo lockdown di marzo 2020 e successivo periodo di lavoro fino a dicembre 2021, svolto in smart working semplificato/in presenza ed è stato finalizzato a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e a identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali di lavoro. All'indagine, non a carattere obbligatorio, hanno partecipato 8 dipendenti.

Iniziativa n.2.1: Mappatura dei processi e delle attività dell'Aran Sicilia come attività propedeutica alla redazione del PIAO.

L'azione è stata posta in essere mediante predisposizione di un prospetto recante la mappatura dei processi di Aran Sicilia per l'individuazione delle aree a rischio corruzione. I singoli processi sono raggruppati all'interno di macroprocessi e per ciascun processo sono indicati le strutture responsabili e le linee di attività.

Sezione 3 - Azioni da realizzare

3.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

8

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

1

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: binario

Target: Report sulla verifica dell'esito della formazione su benessere organizzativo, funzioni e ruolo del CUG

Fonte del dato:

Questionari on line somministrati a sei mesi e a un anno dall'intervento formativo svolto nell'anno precedente.

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Obiettivo:

Promozione e diffusione della cultura delle pari opportunità

Azioni/ Iniziative:

Diffusione, mediante il sito web istituzionale, di iniziative e buone prassi su tematiche delle pari opportunità

Destinatari:

Utenti del sito web

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: binario

Target: Aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG

Fonte del dato:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Formazione su tematiche legate al lavoro in modalità agile e al rischio di stress correlato alle nuove modalità lavorative

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

8

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

1

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore:

numerico

Target:

n. 2 incontri formativi e produzione di relativa reportistica

Fonte del dato:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni

Sì

Positive:

Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

OBIETTIVO 1. PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA', DELLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Az. 1 - Verifica attraverso il questionario online a 6 mesi e ad 1 anno dall'Intervento formativo sul benessere e sulle funzioni e ruolo del CUG (prevista dal PTAP).

Az.2 - Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web dedicata al CUG e incrementare la divulgazione di iniziative e le tematiche delle pari opportunità promosse in ambito non solo regionale (prevista dal PTAP).

OBIETTIVO 2. FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO E IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Az.1 - Progetto e realizzazione di 2 incontri formativi con CUG/Regione siciliana finalizzati, in particolare, a favorire il processo di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile, limitare il rischio di stress correlato alle nuove modalità di lavoro (iperconnessione), accrescere le competenze digitali (prevista dal PTAP).

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-agenzia-la-rappresentanza-negoziabile-della-regione-siciliana-2023>