



Portale CUG

Relazione CUG

Ente di Gestione delle Aree Protette dell'Appennino Piemontese - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Ente di Gestione delle Aree Protette dell'Appennino Piemontese

Acronimo:	APAP
Regione:	Piemonte
Provincia:	AL
Comune:	Bosio
CAP:	15060
Indirizzo:	Via Umberto I n. 51
Codice Amministrazione:	pn_cmbos
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Parchi Nazionali, Consorzi e Enti Gestori di Parchi e Aree Naturali Protette
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2022 - 2024

[piano_azioni_positive_pn_cmbos-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-pn-cmbos-triennio-2022-2024-anno-2024.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-
positive_pn_cmbos/2022-2024/piano_azioni-
positive_pn_cmbos-triennio_2022-2024-
anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-pn_cmbos/2022-2024/piano_azioni_positive_pn_cmbos-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf)) (389.57 KB)



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 non generale	Direttore	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area funzionari e elevata qualificazione	0	0	0	2	0	1	1	0	1	0
Personale non dirigente	Area Istruttori	0	0	2	3	1	0	1	2	1	0
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	1	3	6	1	1	2	2	2	0
Totale % sul personale complessivo		0,00	5,56	16,67	33,33	5,56	5,56	11,11	11,11	11,11	0,00

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⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	1	0	0	1	33,33	10,00	1	1	0	0	0	2	66,67	28,57
Tra 3 e 5 anni	0	1	2	0	0	3	50,00	30,00	0	1	2	0	0	3	50,00	42,86
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	0	5	1	6	75,00	60,00	0	0	0	2	0	2	25,00	28,57
Totale	0	1	3	5	1	10			1	2	2	2	0	7		
Totale %	0,00	5,88	17,65	29,41	5,88	58,82			5,88	11,76	11,76	11,76	0,00	41,18		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area Fuzionari e Elevata Qualificazione	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	17,65
Area Funzionari e Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	11,76
Area Istruttori	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	35,29
Area Istruttori	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	5,88
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	11,76
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	5,88
Area Operatori Esperti	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	11,76
Totale personale		10		7		17	
Totale % sul personale complessivo		55,56		38,89		94,44	

⁽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⁾
Part Time >50%	0	1	0	0	0	1	100,00	9,09	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	0	0	3	6	1	10	58,82	90,91	1	2	2	2	0	7	41,18	100,00
Totale	0	1	3	6	1	11			1	2	2	2	0	7		
Totale %	0,00	5,56	16,67	33,33	5,56	61,11			5,56	11,11	11,11	11,11	0,00	38,89		

⁽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

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⁾
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	1	0	0	0	1	100,00	33,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Smart working	0	0	0	2	0	2	28,57	66,67	0	2	1	2	0	5	71,43	100,00
Totale	0	1	0	2	0	3			0	2	1	2	0	5		
Totale %	0,00	12,50	0,00	25,00	0,00	37,50			0,00	25,00	12,50	25,00	0,00	62,50		

⁽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

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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 orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	2	100,00	2	33,33
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	100,00	0	0,00	4	66,67
Totale permessi	4	66,67	2	33,33	6	

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

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

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**

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⁾
Sicurezza	0	8	8	38	4	58	60,42	14,46	8	8	8	14	0	38	39,58	18,91
Trasparenza, Anticorruzione, Privacy	0	0	6	62	37	105	72,41	26,18	0	30	10	0	0	40	27,59	19,90
Codice dei contratti	0	0	9	9	0	18	47,37	4,49	0	14	0	6	0	20	52,63	9,95
SYLLABUS-COMPETENZE DIGITALI	0	5	50	82	29	166	63,60	41,40	0	23	32	40	0	95	36,40	47,26
Formazione specialistica Area Tecnica - Politiche del Cibo	0	0	0	30	0	30	100,00	7,48	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Formazione specialistica Area Vigilanza	0	0	8	16	0	24	75,00	5,99	0	0	8	0	0	8	25,00	3,98
Formazione specialistica Area Amministrativa	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	13	81	237	70	401			8	75	58	60	0	201		
Totale ore %	0,00	2,16	13,46	39,37	11,63	66,61			1,33	12,46	9,63	9,97	0,00	33,39		

⁽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⁾	
Concorso pubblico	1	33,33	2	66,67	3	42,86	Uomo
commissione di gara	2	50,00	2	50,00	4	57,14	Uomo
Totale personale	3		4		7		
Totale % sul personale complessivo	16,67		22,22		38,89		

⁽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 omnnicomprehensive 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 %
Direttore	€71342,80	€0,00	€ -71342,80	--
Area Funzionari e Elevata Qualificazione	€31493,40	€27466,40	€ -4027,00	-14,66
Area Istruttori	€25436,80	€25596,70	€ 159,90	0,62
Area Operatori Esperti	€16071,00	€0,00	€ -16071,00	--

Sezione 4 - Benessere personale

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Data: 18/02/2025

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: Non so

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: Non so

Esiste una sede virtuale?: Non so

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Non so

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Non so

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ente-di-gestione-delle-aree-protette-dellappennino-piemontese-2025>