



Portale CUG

Relazione CUG

Ente di Gestione delle Aree Protette dell'Appennino Piemontese - 2026

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-triennio_2022-2024-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei Funzionari e Elevata qualificazione	0	0	0	2	0	0	2	0	2	0
Personale non dirigente	Area degli istruttori	0	0	1	2	1	0	1	1	1	0
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	0	3	5	1	0	3	1	3	0
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,00	18,75	31,25	6,25	0,00	18,75	6,25	18,75	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	0	0	0	0	0,00	--	0	2	0	1	0	3	100,00	42,86
Tra 3 e 5 anni	0	0	3	0	0	3	50,00	37,50	0	1	1	1	0	3	50,00	42,86
Superiore a 10 anni	0	0	0	4	1	5	83,33	62,50	0	0	0	1	0	1	16,67	14,29
Totale	0	0	3	4	1	8			0	3	1	3	0	7		
Totale %	0,00	0,00	20,00	26,67	6,67	53,33			0,00	20,00	6,67	20,00	0,00	46,67		

⁽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 dei Funzionari e Elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	13,33
Area dei Funzionari e Elevata qualificazione	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	26,67
Area degli istruttori	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	6,67
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	6,67
Area degli istruttori	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	6,67
Area degli istruttori	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	26,67
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	13,33
Totale personale		8		7		15	
Totale % sul personale complessivo		50,00		43,75		93,75	

⁽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	0	2	5	1	8	53,33	88,89	0	3	1	3	0	7	46,67	100,00
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	100,00	11,11	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	3	5	1	9			0	3	1	3	0	7		
Totale %	0,00	0,00	18,75	31,25	6,25	56,25			0,00	18,75	6,25	18,75	0,00	43,75		

⁽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⁾
Smart working	0	0	0	1	0	1	14,29	50,00	0	3	1	2	0	6	85,71	100,00
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	1	0	0	1	100,00	50,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	1	1	0	2			0	3	1	2	0	6		
Totale %	0,00	0,00	12,50	12,50	0,00	25,00			0,00	37,50	12,50	25,00	0,00	75,00		

⁽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

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 giornalieri per congedi parentali fruiti	18	100,00	0	0,00	18	100,00
Totale permessi	18	100,00	0	--	18	

⁽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 sui luoghi di lavoro	0	0	12	30	6	48	53,33	15,38	0	18	6	18	0	42	46,67	9,46
Anticorruzione	0	0	85	128		213	42,43	68,27	0	113	39	137	0	289	57,57	65,09
Codice dei contratti/appalti	0	0	0		0	0	0,00	--	0	19	0	22	0	41	100,00	9,23
Transizione digitale	0	0	4	0	0	4	16,00	1,28	0	21	0	0	0	21	84,00	4,73
Formazione specialistica Area Vigilanza	0	0	21	21	5	47	52,81	15,06	0	0	0	42	0	42	47,19	9,46
Formazione specialistica Area Amministrativa	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	9	0	0	9	100,00	2,03
Totale ore	0	0	122	179	11	312			0	171	54	219	0	444		
Totale ore %	0,00	0,00	16,14	23,68	1,46	41,27			0,00	22,62	7,14	28,97	0,00	58,73		

⁽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⁾	
Commissione per nomina elenco professionisti	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Uomo
Commissione per procedura valutativa progressione verticale	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Uomo
Commissione procedura attribuzione differenziali stipendiali	1	33,33	2	66,67	3	33,33	Uomo
Totale personale	3		6		9		
Totale % sul personale complessivo	18,75		37,50		56,25		

⁽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 omnnicomprensive 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	€83644,00	€0,00	€ -83644,00	--
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	€31625,20	€26776,70	€ -4848,50	-18,11
Area degli istruttori	€25715,70	€24671,50	€ -1044,20	-4,23
Area degli operatori esperti	€12571,20	€0,00	€ -12571,20	--

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: **No**

Codici di condotta: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Obiettivo:

Garantire piena applicazione della normativa sul whistleblowing

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto del datore di lavoro

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale n. 212/2023,
aggiornata con le DD n. 222/2023, DD n.
231/2024, DD e DD 299/2025

Data: 20/07/2023

Organo sottoscrittore: Dirigente Ente

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?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ente-di-gestione-delle-aree-protette-dellappennino-piemontese-2026>