



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/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 | | 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>