



Portale CUG

Relazione CUG

Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime

Regione: Piemonte

Provincia: CN

Comune: Valdieri

CAP: 12010

Indirizzo: Piazza Regina Elena, 30

Codice Amministrazione: pnam

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Parchi Nazionali, Consorzi e Enti Gestori di
Parchi e Aree Naturali Protette

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2026

2025-2027

2026-2028

[piano_azioni_positive_pnam-
triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pnam-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

[piano_azioni_positive_pnam-
triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pnam-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pnam-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (315 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pnam-triennio_2026-2028-anno_2026_0.pdf) (466.35 KB)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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



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
Organo di vertice	Presidente del Consiglio	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consigliere	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRETTORE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	0	3	2	4	0	4	1	7	3
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	1	5	11	2	2	2	1	3	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	2	10	16	10	2	6	2	11	3
Totale % sul personale complessivo		1,59	3,17	15,87	25,40	15,87	3,17	9,52	3,17	17,46	4,76

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	1	1	3	1	0	6	40,00	17,65	1	4	0	2	2	9	60,00	39,13
Tra 3 e 5 anni	0	1	2	2	0	5	71,43	14,71	1	1	0	0	0	2	28,57	8,70
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	0	0	2	66,67	5,88	0	1	0	0	0	1	33,33	4,35
Superiore a 10 anni	0	0	4	11	6	21	65,63	61,76	0	0	0	8	3	11	34,38	47,83
Totale	1	2	11	14	6	34			2	6	0	10	5	23		
Totale %	1,75	3,51	19,30	24,56	10,53	59,65			3,51	10,53	0,00	17,54	8,77	40,35		

⁽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 DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	3,51
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	5	100,00	5	8,77
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	4	50,00	4	50,00	8	14,04
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	7,02
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	10,53
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	5,26
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	8,77
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	8,77
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	13	86,67	2	13,33	15	26,32
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	4	100,00	0	0,00	4	7,02
Totale personale		33		24		57	
Totale % sul personale complessivo		57,89		42,11		100,00	

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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	1	2	10	13	3	29	61,70	85,29	2	5	2	6	3	18	38,30	78,26
Part Time ≤50%	0	0	0	2	1	3	60,00	8,82	0	0	0	2	0	2	40,00	8,70
Part Time >50%	0	0	0	0	2	2	40,00	5,88	0	1	0	2	0	3	60,00	13,04
Totale	1	2	10	15	6	34			2	6	2	10	3	23		
Totale %	1,75	3,51	17,54	26,32	10,53	59,65			3,51	10,53	3,51	17,54	5,26	40,35		

⁽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⁾
Tempo Pieno	1	2	10	13	3	29	61,70	72,50	2	5	2	6	3	18	38,30	48,65
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	0	0	1	1	33,33	2,50	0	0	0	2	0	2	66,67	5,41
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 83,33	0	0	0	0	2	2	66,67	5,00	0	1	0	0	0	1	33,33	2,70
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 75	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	5,41
PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 50	0	0	0	2	0	2	100,00	5,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Smart Working Organizzativo	1	0	1	2	2	6	30,00	15,00	1	4	1	5	3	14	70,00	37,84
Totale	2	2	11	17	8	40			3	10	4	14	6	37		
Totale %	2,60	2,60	14,29	22,08	10,39	51,95			3,90	12,99	5,19	18,18	7,79	48,05		

⁽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⁾

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	12	30,77	27	69,23	39	28,06
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4	4,35	88	95,65	92	66,19
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	3	100,00	3	2,16
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	5	100,00	5	3,60
Totale permessi	16	11,51	123	88,49	139	

⁽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**

Obiettivo n. 1 - Pari opportunità nel reclutamento del personale

a) Assicurare che nelle commissioni di concorso o di selezione sia garantita la presenza di entrambi i generi per una percentuale non inferiore a un terzo. b) Non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso. c) Nei casi nei quali siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Obiettivo n. 2 - Tutela dell'ambiente di lavoro

L'Ente favorisce iniziative a tutela dell'ambiente di lavoro facendo sì che non si verifichino pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente - anche in forma velata e indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni

Il CUG neo costituito provvederà ad approvare il relativo Regolamento di funzionamento nei termini di legge e a riunirsi periodicamente.

Obiettivo n. 3 - Formazione e sviluppo della carriera e professionalità

a) Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile sia a quello maschile, in modo da consentire pari possibilità ai/le dipendenti di frequentare i corsi individuati (preferibilmente, in orario di lavoro). b) Pianificare riunioni di

settore con i Responsabili di Area al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. c) Raccogliere e archiviare in una specifica banca dati, da tenere costantemente aggiornata, le informazioni relative alle competenze acquisite dal personale dalla fruizione di corsi di formazione. d) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i/le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. d) Prevedere specifici interventi di supporto e sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es. rientro dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta a esigenze familiari) e percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni (dipendenti over prossimi alla pensione e personale neoassunto).

Obiettivo n. 4 - Promozione della flessibilità oraria

a) Prevedere forme di orario flessibile tramite l'istituto del credito/debito orario e forme di part time a tempo determinato, finalizzati al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze e di garantire il livello ottimale di rendimento, in termini di qualità e di quantità dei servizi erogati rispetto alle risorse impiegate (es. assistenza e cura di familiari; maternità/paternità; motivi di studio non riconducibili ai casi previsti dalla contrattazione collettiva vigente che danno diritto ai permessi straordinari retribuiti nella misura massima di 150 ore).

Obiettivo n. 5 - Perequazione informativa e rafforzamento del senso di appartenenza all'Ente

Per stimolare una maggiore perequazione informativa ai fini delle pari opportunità e della maggiore interazione tra le aree funzionali verrà una cartella comune, accessibile a tutto il personale, nella quale verranno depositati tutti i provvedimenti e le informazioni di diversa natura che riguardano il personale dell'Ente, denominata "bacheca del personale". L'Ente, inoltre, intende migliorare la conoscenza da parte dei/le propri/e dipendenti e collaboratori/trici del territorio in gestione attraverso visite guidate formative e di approfondimento al fine di migliorare il senso di appartenenza all'Ente, di armonizzare la propria attività lavorativa all'interno dell'organizzazione tramite una maggiore comprensione della realtà dell'Amministrazione e dei suoi obiettivi istituzionali. A tale fine, l'Ente si impegna a promuovere e organizzare visite formative volte alla conoscenza del vasto territorio gestito che coinvolgano il personale.

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⁾
"TL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI D.LGS 31 MARZO 2023 N. 36 E RECENTI NOVITA' GIURISPRUDENZIALI"	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	3	0	1	1	5	100,00	4,46
Aggiornamento professionale - Contabilità	0	0	2	2	1	5	27,78	4,67	1	4	0	5	3	13	72,22	11,61
Aggiornamento professionale x Dirigenti	0	0	0	1	0	1	100,00	0,93	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Progettazione e gestione di progetti europei e/o PNRR	0	0	2	0	0	2	40,00	1,87	0	1	1	1	0	3	60,00	2,68
Comunicazione e informazione	0	1	3	4	2	10	34,48	9,35	2	5	1	8	3	19	65,52	16,96
Sicurezza sui luoghi di lavoro	0	2	7	7	2	18	66,67	16,82	1	3	2	3	0	9	33,33	8,04
Pari opportunità e benessere	0	0	0	1	2	3	37,50	2,80	0	1	0	3	1	5	62,50	4,46
Soft skill	0	0	0	1	0	1	100,00	0,93	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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 ⁽²⁾
"Direttiva Zangrillo" in materia di Sistema di misurazione e valutazione delle performance	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,89
INPS - Valore PA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,89
TECNICO-SPECIALISTICA	1	2	9	16	7	35	59,32	32,71	2	6	3	10	3	24	40,68	21,43
Transizione ecologica	0	0	2	3	1	6	66,67	5,61	0	0	1	1	1	3	33,33	2,68
Transizione digitale	0	0	7	8	4	19	50,00	17,76	2	5	2	7	3	19	50,00	16,96
intelligenza artificiale	0	0	0	1	2	3	33,33	2,80	0	2	0	4	0	6	66,67	5,36
SYLLABUS-COMPETENZE DIGITALI	0	0	0	3	1	4	50,00	3,74	0	1	1	2	0	4	50,00	3,57
Totale ore	1	5	32	47	22	107			8	33	11	45	15	112		
Totale ore %	0,46	2,28	14,61	21,46	10,05	48,86			3,65	15,07	5,02	20,55	6,85	51,14		

⁽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?:

Sì

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 Gestione Marchio Qualità Parco	1	33,33	2	66,67	3	25,00	Donna
commissione valutazione Consulente Scientifico Progetto di Ricerca University of Maryland	2	66,67	1	33,33	3	25,00	Uomo
commissione istruttoria nomina OIV	1	33,33	2	66,67	3	25,00	Uomo
commissione Bando 1/2023 IDRO-GEO-PARCHI	3	100,00	0	0,00	3	25,00	Uomo
Totale personale	7		5		12		
Totale % sul personale complessivo	12,28		8,77		21,05		

⁽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 omnicomprenditive 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 %
Dirigente	€49,62	€0,00	€ -49,62	--
AREA FEQ (EX D7)	€22,84	€32,12	€ 9,27	28,87
AREA FEQ (EX D6)	€30,83	€0,00	€ -30,83	--
AREA FEQ (EX D5)	€29757,90	€0,00	€ -29757,90	--
FUNZIONARIO EQ (EX D3)	€40,61	€0,00	€ -40,61	--
AREA FEQ (EXD1)	€22,87	€22,04	€ -0,83	-3,75
AREA ISTRUTTORI (EX C6)	€25165,90	€28828,00	€ 3662,10	12,70
AREA ISTRUTTORI (EX C5)	€23511,30	€0,00	€ -23511,30	--
AREA ISTRUTTORI (EX C4)	€21576,60	€0,00	€ -21576,60	--
Area Istruttori - ex C1 -	€22406,60	€20023,30	€ -2383,30	-11,90
OPERATORE ESP (EX B7)	€21653,10	€0,00	€ -21653,10	--
OPERATORE ESP (EX B5)	€15592,50	€0,00	€ -15592,50	--
Area Operatori Esperti - ex B1 - Area tecnica	€18570,20	€0,00	€ -18570,20	--

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?: **Sì**

E' stato somministrato dal CUG al personale dell'Ente un questionario, facoltativo e anonimo, sul clima interno al fine di raccogliere feedback anonimi e volontari per comprendere meglio la percezione del personale su diversi aspetti della vita lavorativa dell'Ente e individuare i punti di forza sui quali continuare a investire e le aree di criticità su cui intervenire con azioni mirate. I risultati emersi dal questionario hanno consentito di pianificare misure al fine di migliorare la soddisfazione e il benessere del personale.

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: Sì

Codici di comportamento: Sì

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Tipologia di atto: Determinazione Dirigenziale

Data: 11/12/2024

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Somministrazione al personale di questionario sul clima aziendale interno

Fruizione su Syllabus del programma formativo "In prima linea contro ogni discriminazione"

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://hosting.pa-online.it/td0101/amm-trasparente/comitato-unico-di-garanzia-cug/>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Approvazione regolamento sul funzionamento del CUG

E' stato approvato, nei termini di legge, il Regolamento sul funzionamento del CUG nel corso della prima riunione di insediamento convocata il 28 gennaio 2025, approvato con Decreto Commissariale n. 1 del 4 febbraio 2025.

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Il CUG ha svolto i propri compiti propositivi e consultivi contribuendo ai tempi della contrattazione integrativa. Nello specifico: ha fornito parere consultivo sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente e sul Piano di Formazione da inserire nel PIAO 2026-2028; ha proposto il Piano triennale delle Azioni Positive.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Sono state pianificate visite guidate formative e di approfondimento, che hanno coinvolto tutto il personale con l'obiettivo di migliorare il senso di appartenenza all'Ente e la conoscenza del territorio in gestione (10 giugno 2025 Giornata di formazione e conoscenza della Riserva di Crava di Morozzo; sempre a giugno visita guidata al rinnovato Centro Visita di Vernante)

Source URL:

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