



Portale CUG

Relazione CUG

Ente di gestione delle aree protette del Po Piemontese - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Ente di gestione delle aree protette del Po Piemontese

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Castagneto Po

CAP: 10090

Indirizzo: Via Alessandria n. 2

Codice Amministrazione: pfpo_al

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

2025

2026

2025-2027 (all.2 PIAO)

PIAO 2026-2028

piano_azioni_positive_pfpo_al-triennio_2025-2027-all2-piao-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pfpo_al-triennio_2025-2027-all2-piao-anno_2025.pdf) (464.74 KB)	piano_azioni_positive_pfpo_al-triennio_piao-2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_pfpo_al-triennio_piao-2026-2028-anno_2026.pdf) (2.99 MB)
--	---

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ente-di-gestione-delle-aree-protette-del-po-piemontese-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
Dirigente di livello generale	Direttrice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	0	0	2	5	2	0	0	2	6	4
Personale non dirigente	Area Istruttori	0	0	2	4	0	1	1	2	8	2
Personale non dirigente	Area Operatori Esperti	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	1	4	9	2	1	1	4	15	6
Totale % sul personale complessivo		0,00	2,33	9,30	20,93	4,65	2,33	2,33	9,30	34,88	13,95

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	1	1	0	0	2	28,57	12,50	1	1	1	2	0	5	71,43	18,52
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	1	0	2	50,00	12,50	0	0	0	2	0	2	50,00	7,41
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	100,00	6,25	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	1	8	2	11	35,48	68,75	0	0	3	11	6	20	64,52	74,07
Totale	0	1	4	9	2	16			1	1	4	15	6	27		
Totale %	0,00	2,33	9,30	20,93	4,65	37,21			2,33	2,33	9,30	34,88	13,95	62,79		

⁽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 Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	2,38
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Laurea magistrale	5	38,46	8	61,54	13	30,95
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore	2	40,00	3	60,00	5	11,90
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Master di II livello	2	100,00	0	0,00	2	4,76
Area Istruttori	Laurea magistrale	3	50,00	3	50,00	6	14,29
Area Istruttori	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	2,38
Area Istruttori	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	2,38
Area Istruttori	Diploma di scuola superiore	2	18,18	9	81,82	11	26,19
Area Istruttori	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	2,38
Area Operatori Esperti	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	2,38
Totale personale		16		26		42	
Totale % sul personale complessivo		37,21		60,47		97,67	

⁽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	1	4	8	2	15	38,46	93,75	1	1	4	13	5	24	61,54	88,89
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	25,00	6,25	0	0	0	2	1	3	75,00	11,11
Totale	0	1	4	9	2	16			1	1	4	15	6	27		
Totale %	0,00	2,33	9,30	20,93	4,65	37,21			2,33	2,33	9,30	34,88	13,95	62,79		

⁽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 VERTICALE > 50%	0	0	0	1	0	1	25,00	20,00	0	0	0	2	1	3	75,00	12,50
Smart working	0	1	1	2	0	4	16,00	80,00	0	1	4	11	5	21	84,00	87,50
Totale	0	1	1	3	0	5			0	1	4	13	6	24		
Totale %	0,00	3,45	3,45	10,34	0,00	17,24			0,00	3,45	13,79	44,83	20,69	82,76		

⁽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 L.104/1992 fruiti	4	3,81	101	96,19	105	40,86
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	18	11,84	134	88,16	152	59,14
Totale permessi	22	8,56	235	91,44	257	

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

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

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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⁾
"Direttiva Zangrillo" in materia di Sistema di misurazione e valutazione delle performance	0	1	4	9	2	16	37,21	100,00	1	1	4	15	6	27	62,79	100,00
Totale ore	0	1	4	9	2	16			1	1	4	15	6	27		
Totale ore %	0,00	2,33	9,30	20,93	4,65	37,21			2,33	2,33	9,30	34,88	13,95	62,79		

⁽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⁾	
	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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
Direttrice	€0,00	€81935,90	€ 81935,90	100,00
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	€27739,30	€27449,90	€ -289,40	-1,05
Area Istruttori	€26949,00	€24694,50	€ -2254,50	-9,13
Area Operatori Esperti	€22852,30	€0,00	€ -22852,30	--

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: **Non so**

Codici di comportamento: **No**

Ente di gestione delle Aree Protette

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Parte OO.SS. e parte Direzione

Tipologia di atto: Determina Dirigenziale

Data: 31/03/2023

Organo sottoscrittore: Direzione

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?: No

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

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

- /

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

- /

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla
:

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

- /
-

Source URL:

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

