



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica

Acronimo: MASE

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00147

Indirizzo: Via C. Colombo, 44

Codice Amministrazione: m_amte

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri e Avvocatura dello Stato

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2020 – 2022

[piano_azioni_positive_m_amte-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_amte-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_amte-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (821.8 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	3	6	3	0	1	0	7	1
Dirigente di livello generale	Dirigente I Fascia	0	0	0	0	6	0	0	3	0	1
Personale non dirigente	Area prima	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Area seconda	1	5	14	48	24	2	4	15	45	25
Personale non dirigente	Terza area/ F1	0	0	19	47	40	0	5	32	90	34
Totale personale		1	5	36	102	74	2	10	50	142	62
Totale % sul personale complessivo		0,21	1,03	7,44	21,07	15,29	0,41	2,07	10,33	29,34	12,81

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	5	33	96	65	200	44,15	100,00	2	9	47	135	60	253	55,85	100,00
Totale	1	5	33	96	65	200			2	9	47	135	60	253		
Totale %	0,22	1,10	7,28	21,19	14,35	44,15			0,44	1,99	10,38	29,80	13,25	55,85		

⁽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 prima	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,44
Area prima	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,22
Area seconda	Diploma di scuola superiore	62	52,10	57	47,90	119	26,27
Area seconda	Inferiore al Diploma superiore	17	51,52	16	48,48	33	7,28
Area terza	Diploma di scuola superiore	49	44,14	62	55,86	111	24,50
Area terza	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,88
Area terza	Laurea magistrale	54	36,49	94	63,51	148	32,67
Area terza	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,88
Area seconda	Laurea magistrale	12	40,00	18	60,00	30	6,62
Area seconda	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,22
Totale personale		200		253		453	
Totale % sul personale complessivo		--		--		--	

⁽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	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	2	0	3	100,00	1,19
Part Time ≤50%	0	0	0	9	6	15	30,61	7,50	0	0	3	26	5	34	69,39	13,44
Tempo Pieno	1	5	33	87	59	185	46,13	92,50	2	8	44	107	55	216	53,87	85,38
Totale	1	5	33	96	65	200			2	9	47	135	60	253		
Totale %	0,22	1,10	7,28	21,19	14,35	44,15			0,44	1,99	10,38	29,80	13,25	55,85		

⁽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⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	0	9	6	15	28,85	6,02	0	1	3	28	5	37	71,15	9,54
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	0	1	3	4	57,14	1,61	0	0	0	3	0	3	42,86	0,77
PT VERTICALE > 50%	0	0	0	7	3	10	27,03	4,02	0	1	2	19	5	27	72,97	6,96
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	1	0	1	20,00	0,40	0	0	1	3	0	4	80,00	1,03
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	0,77
Personale che fruiva del Lavoro Agile pre-Covid	0	1	7	7	1	16	26,67	6,43	0	1	15	22	6	44	73,33	11,34
Personale che fruisce del lavoro agile	1	5	33	83	81	203	42,92	81,53	1	10	47	144	68	270	57,08	69,59
Totale	1	6	40	108	94	249			1	13	68	222	84	388		
Totale %	0,16	0,94	6,28	16,95	14,76	39,09			0,16	2,04	10,68	34,85	13,19	60,91		

⁽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	46	41,44	65	58,56	111	80,43
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4	28,57	10	71,43	14	10,14
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	23,08	10	76,92	13	9,42
Totale permessi	53	38,41	85	61,59	138	

⁽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?

- Smart working
- Telelavoro
- 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 opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a Sì
redigere il Bilancio di genere?:

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⁾
FOIA	0	0	1	1	0	2	28,57	10,00	0	0	2	3	0	5	71,43	20,00
SICOGE	0	0	0	2	0	2	25,00	10,00	0	0	0	6	0	6	75,00	24,00
Codice appalti e deroghe alle procedure di acquisto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Diritto Amministrativo	0	0	1	0	0	1	50,00	5,00	0	0	0	1	0	1	50,00	4,00
Contabilità pubblica	0	0	2	0	1	3	75,00	15,00	0	0	0	1	0	1	25,00	4,00
Formazione per formatori	0	0	0	1	0	1	50,00	5,00	0	0	1	0	0	1	50,00	4,00
Agenda ONU 2030 e implicazioni per le politiche europee - Seminari introduttivi	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	4,00
Agenda ONU Sviluppo sostenibile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Gestione bilancio cassa e cronoprogramma	0	0	1	0	0	1	50,00	5,00	0	0	0	1	0	1	50,00	4,00
Riforma Conferenza servizi	0	0	1	0	0	1	50,00	5,00	0	0	1	0	0	1	50,00	4,00
Ciclo della performance	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	8,00
Lettura veloce	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00

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⁾
Comparing legal sistem	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Managment sostenibilità	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,00
Leader e rendimento gdl	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	4,00
Gestione contenzioso PA	0	0	1	1	0	2	100,00	10,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Comunicazione	0	0	1	0	0	1	100,00	5,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Valorizzazione benessere lavorativo	0	0	1	0	0	1	100,00	5,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
AIR e VIR	0	0	1	0	1	2	100,00	10,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Prevenzione della corruzione nella PA	0	0	1	0	0	1	100,00	5,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Le regole in tema di protezione dei dati personali e il ruolo del DPO	0	0	1	0	0	1	100,00	5,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Fondi strutturali europei	0	0	1	0	0	1	100,00	5,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	13	5	2	20			0	0	6	19	0	25		
Totale ore %	0,00	0,00	28,89	11,11	4,44	44,44			0,00	0,00	13,33	42,22	0,00	55,56		

⁽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⁾	
progressioni economiche	1	50,00	1	50,00	2	100,00	Donna
Totale personale	1		1		2		
Totale % sul personale complessivo	--		--		--		

⁽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 %
Dirigente I Fascia	€209273,00	€209273,00	--	--
dirigenti II fascia	€90299,10	€90299,10	--	--
prima Area	€25290,30	€25290,30	--	--
Seconda Area	€35642,90	€35642,90	--	--
Terza Area	€56189,90	€56189,90	--	--

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**

Rilevata carenza di motivazione in quanto scarse politiche incentivanti

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Modello Divisionale, articolato in 2 Dipartimenti comprendenti ciascuno 4 Direzioni generali

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi

in campo per la loro rimozione

Nel 2020, pur in presenza dell'emergenza sanitaria si è proseguito nell'azione di contenimento di eventuali situazioni di disagio e/o criticità relazionali attraverso l'azione dello sportello di ascolto. A tal fine è importante sostenere e confermare tale struttura anche coadiuvata dal Consigliere di fiducia.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Incoraggiare iniziative a favore del benessere organizzativo e della sicurezza per una migliore organizzazione del lavoro

Nella Direzione che si occupa di gestione delle risorse umane è stato inserito un obiettivo trasversale che ha inteso valorizzare la salute organizzativa del ministero

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Decreto Direttoriale

Tipologia di atto: Determinazione gestionale

Data: 12/10/2016

Organo sottoscrittore: Direttore generale del personale

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: Iniziative della RETE dei CUG

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:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

Attività

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

- 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Piano azioni positive e POLA

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

:

Considerazioni conclusive

Si auspica un maggior coinvolgimento del CUG sulle attività organizzative del Ministero, una volta usciti dall'emergenza sanitaria

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-della-transizione-ecologica-2021>