



Portale CUG

Relazione CUG

# Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica - 2022

*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](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 generale	direttore generale	0	0	0	0	4	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente 2 fascia	0	1	6	5	4	0	1	5	3	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente II fascia con incarico di di I fascia	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Area terza	0	2	12	46	42	0	3	29	94	41
Personale non dirigente	Area seconda	1	1	4	38	22	2	1	11	35	23
Personale non dirigente	Area prima	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	area 3 tempo determinato	4	6	2	1	0	1	1	0	1	0
Totale personale		5	10	24	92	74	3	6	46	135	66
Totale % sul personale complessivo		1,08	2,17	5,21	19,96	16,05	0,65	1,30	9,98	29,28	14,32

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	0	6	54	52	112	35,78	66,27	0	2	28	109	62	201	64,22	83,75
Tra 3 e 5 anni	1	2	5	4	0	12	66,67	7,10	2	2	2	0	0	6	33,33	2,50
Tra 5 e 10 anni	0	1	3	11	2	17	48,57	10,06	0	0	7	11	0	18	51,43	7,50
Superiore a 10 anni	0	0	2	15	11	28	65,12	16,57	0	0	3	10	2	15	34,88	6,25

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale	1	3	16	84	65	169			2	4	40	130	64	240		
Totale %	0,24	0,73	3,91	20,54	15,89	41,32			0,49	0,98	9,78	31,78	15,65	58,68		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
area prima e seconda	Inferiore al Diploma superiore	15	46,88	17	53,13	32	7,82
area seconda	Diploma di scuola superiore	96	46,38	111	53,62	207	50,61
area seconda	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	1,22
area terza	Laurea magistrale	54	33,54	107	66,46	161	39,36
area terza	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,98
Totale personale		169		240		409	
Totale % sul personale complessivo		36,74		52,17		88,91	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	0	6	3	9	33,33	75,00	0	0	0	12	6	18	66,67	81,82
Part Time ≤50%	0	0	0	1	2	3	42,86	25,00	0	1	0	3	0	4	57,14	18,18
Totale	0	0	0	7	5	12			0	1	0	15	6	22		

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale %	0,00	0,00	0,00	20,59	14,71	35,29			0,00	2,94	0,00	44,12	17,65	64,71		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Smart working	1	7	30	90	45	173	42,20	85,22	1	8	45	141	42	237	57,80	82,01
Orario Flessibile	0	2	4	3	0	9	64,29	4,43	0	3	2	0	0	5	35,71	1,73
part-time verticale - personale di ruolo in servizio presso la Sede centrale	0	0	0	6	3	9	34,62	4,43	0	0	0	12	5	17	65,38	5,88
part-time misto - personale di ruolo in servizio presso la Sede centrale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	1	4	100,00	1,38
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	1	2	3	42,86	1,48	0	0	0	4	0	4	57,14	1,38
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	6	3	9	29,03	4,43	0	0	0	16	6	22	70,97	7,61
Totale	1	9	34	106	53	203			1	11	47	176	54	289		
Totale %	0,20	1,83	6,91	21,54	10,77	41,26			0,20	2,24	9,55	35,77	10,98	58,74		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Tra le tipologie di misure di conciliazione non è previsto il telelavoro.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	33,33	4	66,67	6	6,12
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	35	39,77	53	60,23	88	89,80
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1	25,00	3	75,00	4	4,08
Totale permessi	38	38,78	60	61,22	98	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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

## 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?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Come previsto dal Piano sono state espletate le procedure per le progressioni economiche orizzontali e verticali.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tematiche CUG	0	0	0		0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	2,63
Sicurezza luoghi di lavoro	0	0	0	1	0	1	100,00	4,76	0	0	0		0	0	0,00	--
Aggiornamento professionale	0	0	1	1	0	2	50,00	9,52	0	0	0	2	0	2	50,00	5,26

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	1	8	0	9	60,00	42,86	0	0	1	5	0	6	40,00	15,79
informatica	0	0	0	9	0	9	23,68	42,86	0	0	0	29	0	29	76,32	76,32
Totale ore	0	0	2	19	0	21			0	0	1	37	0	38		
Totale ore %	0,00	0,00	3,39	32,20	0,00	35,59			0,00	0,00	1,69	62,71	0,00	64,41		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Progressioni verticali	2	66,67	1	33,33	3	50,00	Donna
progressioni economiche	2	66,67	1	33,33	3	50,00	Donna
Totale personale	4		2		6		
Totale % sul personale complessivo	0,87		0,43		1,30		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	--	--
Dirigente II Fascia	€90299,10	€90299,10	--	--
Area terza	€56189,90	€56189,90	--	--
Area seconda	€35642,90	€35642,90	--	--
Area prima	€25290,30	€25290,30	--	--

## 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: **Sì**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Modello Divisionale articolato in: Uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico, 3 Dipartimenti (uno con 4 Direzioni generali e due con 3 Direzioni generali). E' stata istituita l'Unità di Missione per il PNRR con 2 Direzioni Generali, per l'espletamento degli adempimenti previsti dal Regolamento (UE) 2021/241, relativamente agli interventi di competenza del Ministero della transizione ecologica. Completano l'organigramma gli Organismi di supporto Comitati e Commissioni.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

- Avviare un'adeguata campagna di sensibilizzazione e di informazione sul ruolo del CUG a tutti i/le dipendenti
- Avviare un percorso formativo sulle politiche di genere, cercando di coinvolgere anche e soprattutto la parte Dirigenziale.
- Promuovere l'indagine sul benessere organizzativo per la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, anche in considerazione del rientro in presenza di tutti/e i/le dipendenti, dopo lo stato di emergenza pandemica.

## 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

La Direzione preposta alla gestione delle risorse umane ha previsto un obiettivo trasversale per 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:	No
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 atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive

comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

- 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?

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

:

---

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

### Considerazioni conclusive

La costituzione del nuovo ministero per la transizione ecologica ha determinato un lungo e complesso processo di riorganizzazione interna, durante il quale l'attività del CUG, è stata prevalentemente orientata a seguire tale processo.

---

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-della-transizione-ecologica-2022>