

Relazione CUG

# Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

### Amministrazione

# Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica

Acronimo: **MASE** Regione: Lazio Provincia: RMComune: Roma CAP: 00147 Indirizzo: Via C. Colombo, 44 Codice Amministrazione: m\_amte Pubbliche Amministrazioni Tipologia Amministrazione: Categoria: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri e Avvocatura dello Stato Oltre i 500 Numero dipendenti dell'Amministrazione: Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2020 - 2022

piano azioni positive m amtetriennio 2020-2022-anno 2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia no-

triennale/m amte/2020-2022/piano azioni p ositive m amte-triennio 2020-2022anno 2020.pdf) (821.8 KB)



15 December 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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



# Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomin	i				Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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 persona	ale	5	10	24	92	74	3	6	46	135	66
Totale % sul pe complessivo	rsonale	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

	Uomin	i							Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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
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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

	Uomin	i							Donne	!						
Permanenza nel profilo e livello	< 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
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>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	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 d	complessivo	36,74		52,17		88,91	

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

# Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomin	i							Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
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		

<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

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

	Uomin	i							Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
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

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomin	i							Donne	!						
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
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	З	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	1	0	0	0	3	1	4	100,00	1,38
PT ORIZZONTALE < 0 = 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>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

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 I.104/1992 per genere



<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

<sup>&</sup>lt;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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	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>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

- 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?
- Smart working
- Telelavoro

# Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

- 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?:

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

	Uomin	i							Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
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

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

	Uomin	ni							Donne	l						
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere
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>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

# 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

### Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% (2)	Presidente
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>&</sup>lt;sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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		

<sup>&</sup>lt;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

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

# Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono No state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: 4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: No Sì Sportelli d'ascolto: Sportelli di counselling: No Codici etici: Sì Codici di condotta: 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

Sì

- 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



Codici di comportamento:

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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	
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:	
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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

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

• Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di guesti 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

