



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica - 2023

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
Organo di vertice	MINISTRO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	CAPO DIPARTIMENTO	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1
Dirigente di livello generale	Incarichi conferiti ai sensi dell'art 19 co.5 5 bis e 6 D.Lgs.165/01	0	0	1	2	2	0	0	3	4	0
Dirigente di livello generale	I FASCIA ex art 19 commi 4 e 6 del dlgs 165/2001	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente II fascia con incarico di di I fascia	0	0	0	1	2	0	1	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Incarichi conferiti ai sensi dell'art 19 co.5 5 bis e 6 D.Lgs.165/01	0	1	3	10	9	0	1	7	15	2
Personale non dirigente	3^ Area	20	51	51	57	49	17	64	71	86	53
Personale non dirigente	area 3 tempo determinato	8	13	3	2	1	2	6	6	0	0
Personale non dirigente	2^ Area	0	3	10	46	21	1	3	15	45	25
Personale non dirigente	1^ Area	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0
Totale personale		28	68	70	122	85	20	75	105	152	81
Totale % sul personale complessivo		3,47	8,44	8,68	15,14	10,55	2,48	9,31	13,03	18,86	10,05

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2023>

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	28	67	64	108	72	339	46,19	100,00	20	73	92	132	78	395	53,81	100,00
Totale	28	67	64	108	72	339			20	73	92	132	78	395		
Totale %	3,81	9,13	8,72	14,71	9,81	46,19			2,72	9,95	12,53	17,98	10,63	53,81		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
3^ Area	Diploma di scuola superiore	37	45,12	45	54,88	82	11,17
3^ Area	Laurea	218	45,61	260	54,39	478	65,12
2^ Area	Laurea	10	40,00	15	60,00	25	3,41
2^ Area	Diploma di scuola superiore	56	48,28	60	51,72	116	15,80
2^ Area	Inferiore al Diploma superiore	14	50,00	14	50,00	28	3,81
1^ Area	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,27
1^ Area	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	0,41
Totale personale		339		395		734	
Totale % sul personale complessivo		42,06		49,01		91,07	

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

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

Nella composizione di genere dell'Amministrazione donne rappresentano complessivamente il 54% del personale in servizio. Tale percentuale rimane sostanzialmente stabile anche tra il personale dirigente (sia con incarico di livello non generale, che di livello generale). In considerazione della leggera prevalenza del genere femminile nell'organico, nel corso del 2022 l'Amministrazione ha continuato a promuovere le misure contenute nel Piano triennale delle azioni positive (PTAP) 2020-2022, ampliando le iniziative a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per tutte e tutti le/i dipendenti.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	1	4	5	10	25,64	2,70	0	0	1	17	11	29	74,36	6,71
Part Time ≤50%	0	0	0	0	2	2	40,00	0,54	0	0	2	1	0	3	60,00	0,69
Tempo Pieno	28	68	69	115	78	358	47,23	96,76	20	75	102	133	70	400	52,77	92,59
Totale	28	68	70	119	85	370			20	75	105	151	81	432		
Totale %	3,49	8,48	8,73	14,84	10,60	46,13			2,49	9,35	13,09	18,83	10,10	53,87		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
Smart working	22	56	43	78	67	266	44,86	93,01	16	60	68	116	67	327	55,14	86,28
Telelavoro	0	1	2	2	3	8	28,57	2,80	0	1	4	5	10	20	71,43	5,28
part-time verticale	0	0	1	3	6	10	27,78	3,50	0	0	3	14	9	26	72,22	6,86
part-time orizzontale	0	0	0	0	1	1	33,33	0,35	0	0	0	2	0	2	66,67	0,53
Part time misto	0	0	0	1	0	1	20,00	0,35	0	0	0	2	2	4	80,00	1,06
Totale	22	57	46	84	77	286			16	61	75	139	88	379		
Totale %	3,31	8,57	6,92	12,63	11,58	43,01			2,41	9,17	11,28	20,90	13,23	56,99		

⁽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

Con l'intento di favorire la conciliazione dei tempi vita/lavoro per il personale dipendente, con particolare riguardo a quello in condizione di fragilità, è stato ed è tutt'ora promosso un ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa.

Nel corso del 2022 hanno aderito al lavoro agile n. 693 dipendenti di cui 266 uomini e 327 donne. È stato inoltre introdotto il

telelavoro, con accesso di 28 unità di personale, di cui 8 uomini e 20 donne.

Nel corso del 2022 sono attivi 44 contratti di lavoro part time (verticale, misto, orizzontale). Il 73% del personale che usufruisce di part time è di genere femminile.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1095	36,77	1883	63,23	2978	83,32
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	231	39,97	347	60,03	578	16,17
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	8	44,44	10	55,56	18	0,50
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	1334	37,33	2240	62,67	3574	

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

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

La tabella mostra che, relativamente agli istituti previsti dalla L. 104/1992, è prevalente la fruizione dei permessi giornalieri piuttosto che di quelli orari.

In modo analogo, anche i congedi parentali risultano fruiti esclusivamente in modalità giornaliera, piuttosto che in modalità oraria.

Va inoltre segnalata una netta prevalenza del genere femminile tanto nella fruizione dei permessi per L. 104/1992 nel 63% dei casi per i permessi giornalieri e nel 60% dei casi per quelli orari, quanto nella fruizione dei congedi parentali, nel 55% dei casi fruiti da donne.

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

- 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

L'Amministrazione ha costantemente incentivato la partecipazione alle iniziative promosse dalla Rete dei CUG, di cui il Ministero fa parte al fine di sensibilizzare e diffondere la cultura delle pari opportunità. E' stata nominata la Consigliera di Fiducia, per espletare i compiti connessi nel rispetto delle indicazioni contenute nel Codice di condotta vigente, ovvero *fornire consulenza e assistenza ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie o mobbing e [...] per avviare le procedure [...] adeguate alla risoluzione dei singoli casi*", operando in stretto raccordo con il Comitato Unico di Garanzia. Per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale dipendente con carichi di cura personali e familiari, accanto al supporto del nido aziendale e all'ampliamento delle fasce orarie di flessibilità in entrata e in uscita del personale, sono state implementate le modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, introducendo accanto allo smart working il telelavoro. Nel 2022, in fase di riorganizzazione, infatti, con l'acquisizione di personale proveniente dal Ministero dello Sviluppo Economico, in parte applicato in telelavoro, è sorta l'esigenza di introdurre questa ulteriore modalità di lavoro da remoto. Individuate le attività telelavorabili, è stato redatto il Regolamento del lavoro a distanza e, confermati i progetti in itinere, sono stati avviati nuovi progetti per il biennio 2023/24, definiti con appositi accordi individuali, sottoscritti con i Dirigenti della struttura di appartenenza. Ad eccezione del telelavoro le misure su descritte sono azioni positive previste dal Piano.

Il PTAP - Piano triennale delle azioni positive, prevede una serie di misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di seguito specificate:

- nido aziendale incardinato nella sede del MASE per i figli e i nipoti in linea retta dei dipendenti, con orario di funzionamento full time 8.00-17.30.
- ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al personale in condizione di fragilità, attraverso il ricorso al lavoro agile;
- introduzione del telelavoro;
- Implementazione di ulteriori modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, attraverso l'istituto del part-time nelle tipologie orizzontale, verticale e misto;
- flessibilità oraria in entrata, con in ingresso fino alle ore 11:00 per favorire particolari situazioni personali, sociali e familiari;
- erogazione di formazione sul tema della parità di genere
- nomina Consigliera di Fiducia;
- promozione e diffusione delle iniziative, a supporto delle politiche di genere promosse dalla Rete Nazionale dei CUG, di cui il Ministero fa parte.

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⁾
Competenze digitali: cosa sono, perché sono importanti, come svilupparle. Collaborazione con Dip.to Trasformazione Digitale	0	0	5	2	0	7	77,78	2,54	0	0	2	0	0	2	22,22	0,58
Prevenzione della corruzione nella PA	1	9	8	36	35	89	38,86	32,25	2	1	21	73	43	140	61,14	40,46
Privacy	1	3	5	23	22	54	36,49	19,57	0	0	14	51	29	94	63,51	27,17

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2023>

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⁾
Recovery Plan PNRR	2	10	12	5	2	31	52,54	11,23	2	13	10	2	1	28	47,46	8,09
La funzione dei responsabili referenti dell'anticorruzione. Corso Dirigenti)	0	1	2	9	12	24	51,06	8,70	0	1	7	14	1	23	48,94	6,65
Lingua inglese	1	3	2	1	0	7	53,85	2,54	1	0	2	1	2	6	46,15	1,73
Comunicazione, Linguaggio dell'amministrazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	3	2	6	1	13	100,00	3,76
Corsi Area Giuridica	0	0	5	0	0	5	83,33	1,81	0	0	0	1	0	1	16,67	0,29
Corsi su tematiche UE, Aiuti di stato	4	6	9	0	1	20	54,05	7,25	2	6	7	1	1	17	45,95	4,91
Corsi Area Management	0	2	4	0	0	6	54,55	2,17	1	1	0	3	0	5	45,45	1,45
Contratti pubblici, E-procurement	2	4	6	2	0	14	73,68	5,07	1	3	1	0	0	5	26,32	1,45
Lavoro Agile	0	0	1	0	0	1	25,00	0,36	0	0	0	3	0	3	75,00	0,87
Il Mobility Manager	0	0	1	0	0	1	50,00	0,36	0	0	1	0	0	1	50,00	0,29
Trasparenza e accessi	0	2	3	0	0	5	71,43	1,81	0	1	0	1	0	2	28,57	0,58
Politiche pubbliche, Valutazione d'impatto	1	0	2	2	0	5	100,00	1,81	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Adattamento al cambiamento climatico	0	1	1	0	0	2	66,67	0,72	0	0	0	1	0	1	33,33	0,29
Misurare, ridurre, compensare l'impronta di carbonio	0	1	2	0	0	3	100,00	1,09	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Parità di genere nelle politiche e strumenti di diversity management	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,58
Il sistema dei controlli e il controllo di regolarità amministrativo-contabile	1	1	0	0	0	2	50,00	0,72	0	0	1	1	0	2	50,00	0,58
Corso in materia pensionistica	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,29
Totale ore	13	43	68	80	72	276			10	29	68	161	78	346		
Totale ore %	2,09	6,91	10,93	12,86	11,58	44,37			1,61	4,66	10,93	25,88	12,54	55,63		

⁽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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2023>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
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

Nel corso del 2022 non state nominate commissioni di concorso.

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	--	--
3^ Area	€56189,90	€56189,90	--	--
2^ Area	€35642,90	€35642,90	--	--
1^ Area	€25290,30	€25290,30	--	--

Nell'Amministrazione non si rilevano differenziali retributivi tra uomini e donne.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al 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

L'amministrazione è stata interessata da un profondo processo di riorganizzazione, avendo visto, con l'adozione del decreto-legge n. 22 del 2021, ampliate le proprie competenze con l'attribuzione della materia strategica dell'energia. L'attuazione della riorganizzazione del Ministero ha trovato definizione nel D.P.C.M. 29 luglio 2021 n. 128 "Regolamento di organizzazione del Ministero della Transizione Ecologica", che ha definito le competenze delle strutture di livello generale (3 dipartimenti e 10 direzioni generali) e degli uffici di diretta collaborazione e nel D.M. n. 458 del 10 novembre 2021, che ha definito le competenze dei sessantasette uffici dirigenziali di livello non generale.

Successivamente, con decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204, il Ministero è stato ridenominato "Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica". Inoltre, detto decreto-legge prevede, all'articolo 13, che: "Al fine di semplificare e accelerare le procedure per la riorganizzazione di tutti i Ministeri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto fino al 30 giugno 2023, i regolamenti di organizzazione dei Ministeri sono adottati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa deliberazione del Consiglio dei ministri. Sugli stessi decreti è richiesto il parere del Consiglio di Stato".

Inoltre, al fine dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, l'articolo 17-sexies, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, ha previsto l'inserimento nella struttura del Ministero, dell'Unità di Missione PNRR.

Tale Unità, a struttura dipartimentale, è articolata in due uffici di livello dirigenziale generale e in sei uffici dirigenziali di livello non generale complessivi, uno dei quali in staff al Capo dipartimento.

Per effetto del succitato assetto normativo, il MASE risulta articolato in tre dipartimenti, dieci direzioni generali, a cui si affiancano gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro (UDCM) e la struttura di missione per l'attuazione del PNRR, composta da un dipartimento, due direzioni generali e sei uffici dirigenziali di livello non generale.

In considerazione di quanto esposto l'articolazione ministeriale risulta essere la seguente:

DIAG - Dipartimento amministrazione generale, pianificazione e patrimonio naturale

- Direzione generale risorse umane e acquisti (RUA)
- Direzione generale innovazione tecnologica e comunicazione (ITC)
- Direzione generale attività europea ed internazionale (AEI)
- Direzione generale patrimonio naturalistico e mare (PNM)

DISS - Dipartimento sviluppo sostenibile

- Direzione generale economia circolare (EC)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2023>

- Direzione generale uso sostenibile del suolo e delle risorse idriche (USSRI)
- Direzione generale valutazioni ambientali (VA)

DIE - Dipartimento energia

- Direzione generale infrastrutture e sicurezza (IS)
- Direzione generale competitività ed efficienza energetica (CEE)
- Direzione generale incentivi energia (IE)

Dipartimento di missione per il PNRR (prevista dall'articolo 17, comma 17-sexies, del decreto-legge n. 80 del 2021):

- Direzione generale Gestione finanziaria, monitoraggio, rendicontazione e controllo
- Direzione generale Coordinamento, gestione progetti e supporto tecnico

L'organizzazione degli uffici così esposta, si completa con l'articolazione interna ai Dipartimenti e alle Direzioni generali in uffici di livello non generale, le Divisioni, i cui compiti sono stati individuati e definiti con il D.M. su citato.

Più in generale, nella configurazione dipartimentale del Dicastero, Direzioni generali e Divisioni trovano nei vertici dei tre Dipartimenti, la struttura deputata a svolgere il ruolo di coordinamento, direzione e controllo. Alle strutture sopra illustrate si aggiungono gli Uffici di Diretta Collaborazione del Ministro.

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

Le proposte del CUG sono state illustrate nella sezione dedicata al Piano triennale delle azioni positive.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

A seguito di una segnalazione di comportamento discriminatorio, il CUG ha svolto attività di mediazione per la risoluzione della problematica rappresentata, coinvolgendo la Consigliera di Fiducia e attraverso una serie di interlocuzioni con il direttore del personale e le parti coinvolte.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Designazione componenti CUG da parte delle strutture organizzative dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2023>

Tipologia di atto: Decreto Direttoriale n. 223

Data: 07/03/2023

Organo sottoscrittore: Direzione Generale Risorse Umane e Acquisti

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

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
- 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
- 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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2023>

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

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Nel corso dell'anno 2022, l'attività del CUG è stata orientata ad incentivare le politiche di pari opportunità attraverso gli strumenti disponibili come ad esempio le misure di conciliazione vita lavoro, la formazione del personale, la promozione della cultura di genere attraverso la diffusione delle attività organizzate dalla Rete Nazionale dei CUG.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2023>

