



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica - 2024

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

		Uomini					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
Organo di vertice	MINISTRO	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	CAPO DIPARTIMENTO	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Dirigente di livello generale	art. 19 co. 5 bis (e 6 DLgs)165/01	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	di II fascia con incarico di I	0	0	0	0	3	0	1	0	1	0
Dirigente di livello generale	I fascia	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	II fascia	0	0	3	6	6	0	0	1	8	2
Personale non dirigente	Area prima	0	0	0	3	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Area seconda	0	1	4	41	24	1	1	15	31	35
Personale non dirigente	Area terza	9	58	56	50	47	15	70	70	88	55
Totale personale		9	59	63	102	83	16	72	88	128	94
Totale % sul personale complessivo		1,26	8,26	8,82	14,29	11,62	2,24	10,08	12,32	17,93	13,17

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

	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	9	42	0	0	0	51	41,46	16,14	15	49	8	0	0	72	58,54	18,09

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2024>

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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	9	18	14	0	41	43,16	12,97	0	16	21	17	0	54	56,84	13,57
Tra 5 e 10 anni	0	5	21	36	3	65	53,28	20,57	1	7	23	22	4	57	46,72	14,32
Superiore a 10 anni	0	3	24	52	80	159	42,51	50,32	0	0	36	90	89	215	57,49	54,02
Totale	9	59	63	102	83	316			16	72	88	129	93	398		
Totale %	1,26	8,26	8,82	14,29	11,62	44,26			2,24	10,08	12,32	18,07	13,03	55,74		

⁽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 I	Inferiore al Diploma superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,74
AREA II	Inferiore al Diploma superiore	14	51,85	13	48,15	27	3,99
AREA II	Diploma di scuola superiore	48	46,60	55	53,40	103	15,24
AREA II	Laurea	8	34,78	15	65,22	23	3,40
AREA III	Diploma di scuola superiore	37	46,25	43	53,75	80	11,83
AREA III	Laurea	18	30,00	42	70,00	60	8,88
AREA III	Laurea magistrale	165	43,65	213	56,35	378	55,92
Totale personale		294		382		676	
Totale % sul personale complessivo		41,18		53,50		94,68	

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

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

Le tabelle compilate evidenziano nella ripartizione del personale per genere, età , profilo di inquadramento e anzianità, una leggera preponderanza del genere femminile.

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⁾
Tempo Pieno	9	59	62	98	77	305	45,32	96,52	16	71	83	116	82	368	54,68	92,70
Part Time >50%		0	1	4	4	9	26,47	2,85	0	0	2	12	11	25	73,53	6,30
Part Time ≤50%	0	0	0	0	2	2	33,33	0,63	0	0	3	1	0	4	66,67	1,01
Totale	9	59	63	102	83	316			16	71	88	129	93	397		
Totale %	1,26	8,27	8,84	14,31	11,64	44,32			2,24	9,96	12,34	18,09	13,04	55,68		

⁽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⁾
Part time verticale	0	0	1	3	5	9	26,47	3,32	0	0	5	10	10	25	73,53	6,76
Part time misto	0	0	0	1	0	1	20,00	0,37	0	1	2	1	0	4	80,00	1,08
Part time orizzontale >50%	0	0	0	0	1	1	50,00	0,37	0	0	1	0	0	1	50,00	0,27
Smart working	11	75	46	57	63	252	44,52	92,99	15	73	67	80	79	314	55,48	84,86
Telelavoro	0	0	3	1	4	8	23,53	2,95	0	2	6	5	13	26	76,47	7,03
Totale	11	75	50	62	73	271			15	76	81	96	102	370		
Totale %	1,72	11,70	7,80	9,67	11,39	42,28			2,34	11,86	12,64	14,98	15,91	57,72		

⁽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

Relativamente agli istituti del part time e del Telelavoro, si riscontra un utilizzo sensibilmente superiore da parte del genere femminile. Questo dato evidenzia chiaramente come le misure di conciliazione vita-lavoro siano delle misure con un impatto non neutrale al genere e che pertanto possono essere considerate anche delle misure per la realizzazione delle pari opportunità.

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	1041	37,45	1739	62,55	2780	75,34
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	875	100,00	875	23,71
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	7	20,59	27	79,41	34	0,92
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	1	100,00	1	0,03
Totale permessi	1048	28,40	2642	71,60	3690	

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

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

Relativamente agli istituti dei congedi, si riscontra un utilizzo sensibilmente superiore da parte del genere femminile. Questo dato evidenzia chiaramente come le attività di cura nell'ambito familiare siano svolte prevalentemente dalle donne e che tali istituti possono essere dunque considerati degli strumenti per la realizzazione delle pari opportunità.

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

- Telelavoro
- riconoscimento permessi di servizio per il personale delle sedi periferiche, per la fruizione dello sportello di ascolto

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

Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Istituzione e organizzazione di Asilo nido aziendale

Redazione Bilancio di Genere

Ciclo di indagini sul benessere organizzativo

Nomina del Disability manager

Nel corso del 2023, le iniziative attuate dal Ministero nell'ambito delle azioni positive si sono focalizzate particolarmente, ma non esclusivamente, sulle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si segnalano, in particolare:

- servizio di **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**, al **telelavoro** e all'introduzione del **lavoro da remoto con vincolo di tempo**;
- Implementazione di **ulteriori modalità flessibili** di esecuzione della prestazione lavorativa, attraverso l'istituto del part-time orizzontale, verticale e misto;
- **flessibilità oraria** in entrata, con in ingresso fino alle ore 11:00, per favorire particolari situazioni personali, sociali e familiari;
- riattivazione del servizio dello **Sportello di ascolto**, in aggiunta alla **Consigliera di fiducia** già nominata nel 2022;
- diffusione delle iniziative a supporto delle politiche di genere promosse dalla **Rete Nazionale dei CUG**;
- organizzazione di eventi di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, tramite il **CUG del MASE**;
- avvio del **ciclo di indagini sul benessere organizzativo**;
- nomina del **Responsabile per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità** (*Disability manager*).

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⁾
Anticorruzione e privacy	6	67	45	70	42	230	46,00	40,35	11	60	72	81	46	270	54,00	39,02
Lavoro Agile	7	70	56	96	57	286	45,32	50,18	11	61	71	118	84	345	54,68	49,86
Etica codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego	1	13	7	4	1	26	38,81	4,56	4	18	9	6	4	41	61,19	5,92
Corsi area: Acquisti, contratti e appalti pubblici	0	2	1	0	0	3	50,00	0,53	0	0	0	1	2	3	50,00	0,43

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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⁾
Corsi area: Competenze manageriali e soft skills	0	1	1	0	0	2	40,00	0,35	0	0	2	1	0	3	60,00	0,43
Corsi area: Management pubblico e analisi delle politiche	0	2	2	0	1	5	35,71	0,88	0	1	3	5	0	9	64,29	1,30
Corsi area: Diritto amministrativo e contabilità pubblica	0	6	5	0	2	13	61,90	2,28	1	3	3	1	0	8	38,10	1,16
Corsi area: Gestione e attuazione del PNRR	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	5	2	9	100,00	1,30
Lingua inglese	0	1	2	2	0	5	55,56	0,88	0	2	0	1	1	4	44,44	0,58
Totale ore	14	162	119	172	103	570			27	146	161	219	139	692		
Totale ore %	1,11	12,84	9,43	13,63	8,16	45,17			2,14	11,57	12,76	17,35	11,01	54,83		

⁽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

Annualmente vengono trasmessi al MEF i dati di bilancio secondo la classificazione di genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

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

Nell'anno 2023 non sono state per il Mase istituite commissioni di concorso.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2024>

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 %
Dirigenti I Fascia	€202285,00	€202285,00	--	--
Dirigenti II Fascia	€97105,00	€97105,00	--	--
Area Terza - Funzionario	€35942,00	€35942,00	--	--
Area Seconda	€27899,00	€27899,00	--	--
Area prima	€24272,00	€24272,00	--	--

Dalla disamina dei dati non sono presenti differenziali retributivi per genere.

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

Con decreto-legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204, il Ministero è stato ri denominato "Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica".

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, è stato 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)
- 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

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 del PIAO.

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

Le problematiche maggiormente emerse tra il personale che ha fruito dello sportello d'ascolto, riguardano aspetti legati a dinamiche conflittuali e discriminanti, all'interno di relazioni gerarchiche di ruoli e funzioni, tra dirigenti e funzionari e tra funzionari di pari livello.

Con il supporto dei Consulenti per lo sportello di ascolto e della Consigliera di Fiducia, sono state attivate interlocuzioni, a più livelli che hanno consentito, almeno in parte di sanare il disagio manifestato.

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
Tipologia di atto:	decreto direttoriale
Data:	07/03/2023
Organo sottoscrittore:	Direzione generale Risorse UMANE E acquisti (RUA)
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:	Evento formativo "IL MASE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE - Strumenti e buone pratiche -" finalizzato alla sensibilizzazione e alla diffusione degli strumenti utili a prevenire e contrastare ogni forma di violenza di genere.
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Non so
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra	Non so

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2024>

amministrazione e CUG:

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
- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

:

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

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Nel corso dell'anno 2023 il CUG, nell'ambito delle attività **propositive**, ha organizzato un evento di formazione rivolto a tutto il personale, per la sensibilizzazione sul tema della violenza di genere nel contesto lavorativo e per la diffusione di strumenti utili alla prevenzione e al contrasto.

Ha inoltre promosso e coordinato la riattivazione dello Sportello di Ascolto, da sempre percepito come un valido strumento di supporto per il benessere sia personale sia lavorativo. A partire dalla riattivazione del servizio, i due Consulenti nominati hanno ricevuto e gestito un numero considerevole di accessi.

Il CUG ha partecipato alla diffusione del ciclo di indagini sul benessere organizzativo (prima indagine sul lavoro agile e forme di lavoro a distanza) collaborando con la Divisione benessere organizzativo e partecipazione, ricavando un quadro analitico delle esigenze di conciliazione del personale e del relativo livello di soddisfazione.

Nell'ambito dei poteri **consultivi**, Il CUG ha formulato un proprio parere in merito alla revisione del Regolamento del lavoro a distanza, relativamente all'accesso al Telelavoro e ha proposto, con pieno accoglimento da parte dell'Amministrazione, la

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2024>

differenziazione del punteggio attribuito nella graduatoria, sulla base del numero di figli/e presenti nel nucleo familiare.

Nell'ambito delle azioni di **verifica**, il CUG ha vigilato ed è intervenuto su tutte le segnalazioni pervenute al comitato, alla Consiglieria di Fiducia e allo Sportello d'Ascolto. Ha inoltre provveduto ad aggiornare il proprio Regolamento di funzionamento, nell'ottica di un adeguamento alla vigente Direttiva sui CUG e al fine di garantire la migliore efficienza del comitato stesso.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2024>

