



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica - 2025

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	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE PRIMA FASCIA	0	0	1	4	4	0	0	1	3	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente di seconda fascia	0	2	2	9	5	0	2	6	11	4
Personale non dirigente	Area Prima - Operatore	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area Seconda - Assistente	2	4	5	29	28	5	10	18	19	34
Personale non dirigente	Area Terza - Funzionario	6	62	55	57	42	12	68	72	84	66
Personale non dirigente	area terza tempo determinato	2	7	1	3	0	5	12	13	0	1
Totale personale		10	75	64	102	81	22	92	110	118	106
Totale % sul personale complessivo		1,28	9,62	8,21	13,08	10,38	2,82	11,79	14,10	15,13	13,59

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	9	42	0	0	0	51	37,78	15,36	15	55	14	0	0	84	62,22	18,75
Tra 3 e 5 anni	1	15	20	12	0	48	42,48	14,46	7	22	27	9	0	65	57,52	14,51
Tra 5 e 10 anni	0	11	21	39	1	72	50,70	21,69	0	14	30	21	5	70	49,30	15,63
Superiore a 10 anni	0	7	24	51	79	161	41,28	48,49	0	2	38	88	101	229	58,72	51,12
Totale	10	75	65	102	80	332			22	93	109	118	106	448		

	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⁾
Totale %	1,28	9,62	8,33	13,08	10,26	42,56			2,82	11,92	13,97	15,13	13,59	57,44		

⁽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⁾
area prima operatore	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,29
area seconda	Inferiore al Diploma superiore	13	50,00	13	50,00	26	3,82
area seconda assistenti	Diploma di scuola superiore	41	43,62	53	56,38	94	13,80
area seconda assistenti	Laurea	15	42,86	20	57,14	35	5,14
Area Terza - Funzionario	Diploma di scuola superiore	41	37,61	68	62,39	109	16,01
Area Terza - Funzionario	Laurea	11	42,31	15	57,69	26	3,82
Area Terza - Funzionario	Laurea magistrale	170	43,70	219	56,30	389	57,12
Totale personale		292		389		681	
Totale % sul personale complessivo		37,44		49,87		87,31	

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

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

Dai dati riportati nella tabella di Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento, si evince una percentuale di uomini superiore a quella delle donne, primariamente nel livello dei Dirigenti generali di I Fascia (M 9/ D 4), differenza meno marcata nei Dirigenti di II fascia, dove il numero delle donne supera quello degli uomini (M18/D23). Per quanto concerne il personale non dirigenziale il numero delle donne è maggiore sia nell'area seconda (M68/D86) che nell'area terza (M 222/D 302). Di conseguenza anche la tabella relativa all'anzianità nei profili ed all'inquadramento e titolo di studio evidenzia nel MASE una prevalenza di dipendenti di 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⁾
Part Time >50%	0	0	0	4	5	9	28,13	69,23	0	0	2	8	13	23	71,88	82,14
Part Time ≤50%	0	1	0	2	1	4	44,44	30,77	0	0	1	3	1	5	55,56	17,86
Totale	0	1	0	6	6	13			0	0	3	11	14	28		
Totale %	0,00	2,44	0,00	14,63	14,63	31,71			0,00	0,00	7,32	26,83	34,15	68,29		

⁽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⁾
PT Verticale	0	1	0	5	5	11	32,35	3,94	0	0	3	7	13	23	67,65	6,13
PT Misto	0	0	0	0	1	1	16,67	0,36	0	0	3	1	1	5	83,33	1,33
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	1	1	33,33	0,36	0	0	0	0	2	2	66,67	0,53
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	1	1	33,33	0,36	0	0	0	0	2	2	66,67	0,53
Smart working	8	71	55	66	57	257	44,70	92,11	11	73	74	84	76	318	55,30	84,80
Telelavoro	0	0	2	3	3	8	24,24	2,87	0	2	6	6	11	25	75,76	6,67
Totale	8	72	57	74	68	279			11	75	86	98	105	375		
Totale %	1,22	11,01	8,72	11,31	10,40	42,66			1,68	11,47	13,15	14,98	16,06	57,34		

⁽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

Tra il personale in *part-time* al 31.12.2024 si rileva il maggiore utilizzo di tale tipologia da parte del personale di genere femminile, con età superiore a 51 anni. Se si analizza la distribuzione di genere del personale in *part-time* per tipologia di presenza, (< 50% - < o = 50%) in entrambe le tipologie la prevalenza dei contratti sottoscritti è solo delle donne. Rispetto allo scorso anno si è verificato un leggero aumento dei soli contratti di part-time verticale sempre sottoscritti da donne. Relativamente allo smart-working e telelavoro, si verifica anche per l'anno 2024 la prevalenza femminile nell'utilizzo di tali istituti, una costante che conferma anche i dati rilevati nell'anno precedente. Nel corso dell'anno l'Amministrazione ha adottato due nuovi atti regolamentari, il "Regolamento del lavoro a distanza per il personale del MASE" e il "Regolamento del lavoro agile per il personale dirigenziale del MASE", che confermano la policy organizzativa volta al potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa attraverso l'utilizzo di modelli organizzativi flessibili e la responsabilizzazione del personale impegnato sui risultati dell'attività svolta. I nuovi Regolamenti recepiscono inoltre le indicazioni in merito ai "lavoratori più esposti a situazioni di rischio per la salute".

E' stata, inoltre, condotta un'indagine, in forma anonima, finalizzata ad indagare gli impatti della modalità di lavoro agile sulle condizioni di lavoro, sul benessere lavorativo e sulla conciliazione vita-lavoro dei dipendenti di comparto e dirigenziali del MASE. Lo studio ha coinvolto 261 partecipanti. Tre gli elementi di rilievo emersi dall'indagine:

- riduzione dei tempi di spostamento per raggiungere l'ufficio, (28%);
- maggiore autonomia e flessibilità oraria (19%); (15%)
- ottimizzazione del rendimento lavorativo e la riduzione dei costi di spostamento (15%).

Presso il MASE, quindi, il lavoro agile rappresenta una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa ampiamente consolidata.

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 per congedi parentali fruiti	106	8,72	1110	91,28	1216	29,13
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	6	100,00	6	0,14
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1024	42,35	1394	57,65	2418	57,92
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	64	11,96	471	88,04	535	12,81
Totale permessi	1194	28,60	2981	71,40	4175	

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

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

Relativamente ai dati inerenti il Numero dei permessi giornalieri per congedi parentali fruiti, l'utilizzo da parte del personale femminile è nettamente maggiore del personale maschile (M 106/ D 1110). Allo stesso modo il Numero di permessi orari per congedi parentali fruiti dagli uomini è pari a 0, contro 6 fruiti dalle donne.

Anche il numero di permessi giornalieri ed orari previsti dalla L 104/1992 riportati, evidenziano come il genere femminile utilizzi in misura decisamente maggiore sia il permesso giornaliero sia quello orario, rispetto ai dipendenti di genere maschile.

Si conferma anche per l'anno 2024 che le donne, rispetto agli uomini, utilizzano maggiormente tali forme di conciliazione per esigenze familiari o personali.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

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

Proseguimento attività dello sportello di ascolto

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

Asilo nido aziendale

Redazione Bilancio di Genere

Ciclo di indagini sul benessere organizzativo

La pianificazione triennale del MASE 2025-2027 conferma la prioritaria attenzione ai temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, con una particolare attenzione al benessere lavorativo, in una visione di continuità sia programmatica che strategica. La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. In linea generale nel dicastero si cerca, a fatica, di migliorare l'attività di sensibilizzazione e formazione sulla cultura delle pari opportunità e sulla valorizzazione delle differenze, per rendere possibile un cambiamento di visione della gestione del personale e dell'organizzazione. Le linee d'intervento del piano si inseriscono in una linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione dei precedenti Piani Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e si segnalano in particolare:

1. **Contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza;**
2. **Promuovere il benessere organizzativo;**
3. **Favorire la conciliazione vita-lavoro**
4. **Diffondere una cultura delle pari opportunità e della comunicazione interna.**

Le iniziative realizzate hanno beneficiato di progetti della Rete nazionale dei CUG.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	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⁾
Formazione	91	1451	2445	1013	535	5535	50,26	34,30	118	1428	1406	1874	651	5477	49,74	34,78
Formazione	91	1451	2445	1013	535	5535	50,26	34,30	118	1428	1406	1874	651	5477	49,74	34,78
Formazione	91	1365	2342	823	448	5069	51,40	31,41	113	1310	1243	1637	490	4793	48,60	30,44
Totale ore	273	4267	7232	2849	1518	16139			349	4166	4055	5385	1792	15747		
Totale ore %	0,86	13,38	22,68	8,93	4,76	50,61			1,09	13,07	12,72	16,89	5,62	49,39		

⁽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

Il Bilancio di Genere (= BdG) è stato introdotto, sperimentalmente, tra le norme di completamento della riforma del bilancio dello Stato la Legge di Contabilità e Finanza pubblica (L. n. 196/2009, art.38septies) e prevede una Relazione annuale al Parlamento che rappresenta la sintesi di varie attività a consuntivo, quali : il monitoraggio dei divari di genere attraverso indicatori, sia nell'economia e nella società sia nel pubblico impiego per le Amministrazioni centrali dello Stato, la riclassificazione contabile delle spese del bilancio dello Stato secondo una prospettiva di genere, l'analisi delle principali politiche tributarie, le azioni intraprese dalle Amministrazioni centrali dello Stato, sia riguardo alle politiche settoriali sia per le politiche del personale, tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF). La Circolare RGS n. 26/2024, nelle linee guida, specifica che la costruzione del bilancio di genere comporta un riesame (riclassificazione) delle spese del bilancio, non comporta, quindi, l'individuazione degli interventi e delle risorse specificamente indirizzati alle donne, ma analizza e classifica tutte le spese del bilancio, per valutare il loro diverso impatto su uomini e donne.

Alla luce di quanto premesso, le spese sono classificate usando le seguenti quattro modalità di classificazione:

- “dirette a ridurre le disuguaglianze di genere” (codice 1), relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- “sensibili” (codice 2), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne;
- “neutrali” (codice 0), relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

È importante sottolineare che molte tipologie di spese, a prima vista “neutrali” possono avere effetti indiretti rilevanti per il genere, riconoscere e classificare tali spese come “sensibili” è particolarmente rilevante perché permette di raggiungere effetti positivi sulla riduzione delle disuguaglianze di genere. Nella rendicontazione a consuntivo per l'anno 2024 la gestione delle spese per beni e servizi per i dipendenti è stata classificata con codice 0 - neutrale

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
Commissione progressione dall'area assistenti all'area funzionari	4	50,00	4	50,00	8	50,00	Donna
AVVISO PUBBLICO PROC. STABILIZZAZIONE PERSONALE AREA III A TEMPO DET. c/o U.O. PNRR	4	50,00	4	50,00	8	50,00	Uomo
Totale personale	8		8		16		
Totale % sul personale complessivo	1,03		1,03		2,05		

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

⁽²⁾ 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-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2025>

I dati esposti evidenziano come la composizione per genere delle commissioni di concorso sia designata rispettando le quote di entrambi i generi.

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 PRIMA FASCIA	€7,71	€7,71	--	--
Dirigente di 2^ fascia	€4,10	€4,10	--	--
Dirigente di 2^ fascia	€4,10	€4,10	--	--
Area Terza - Funzionario	€1,95	€1,95	--	--
area seconda assistenti	€1,63	€1,63	--	--
Area Prima - Operatore	€1,50	€1,50	--	--

I dati sulla composizione delle Commissioni di concorso restituiscono l'informazione che non risultano differenziali retributivi secondo il genere.

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

Per l'espletamento dei compiti ad esso demandati, il Ministero è articolato in tre dipartimenti: DIAG, DISS e DIE, e nella struttura Dipartimentale di missione per il PNRR prevista dall'articolo 17, comma 17-sexies, del decreto-legge n. 80 del 2021, come di seguito specificato:

DIAG - Dipartimento amministrazione generale, pianificazione e patrimonio naturale, articolato in 4 Direzioni generali:

- *Direzione generale comunicazione, risorse umane e contenzioso (CORUC);*
- *Direzione generale innovazione tecnologica (ITEC);*
- *Direzione generale affari europei, internazionali e finanza sostenibile (AEIF);*
- *Direzione generale tutela della biodiversità e del mare (TBM)*

DISS - Dipartimento sviluppo sostenibile, articolato in 4 Direzioni generali:

1. *Direzione generale economia circolare e bonifiche (ECB);*
2. *Direzione generale uso sostenibile del suolo e delle acque (USSA);*
3. *Direzione generale valutazioni ambientali (VA);*
4. *Direzione generale sostenibilità dei prodotti e dei consumi (SPC).*

DIE - Dipartimento energia, articolato in 4 Direzioni generali:

1. *Direzione generale fonti energetiche e titoli abilitativi (FTA);*
2. *Direzione generale mercati e infrastrutture energetiche (MIE);*
3. *Direzione generale domanda ed efficienza energetica (DEE);*
4. *Direzione generale programmi e incentivi finanziari (PIF).*

Dipartimento Unità di missione per il PNRR, articolata in 2 Direzioni generali:

- 1) *Direzione generale Gestione finanziaria, monitoraggio, rendicontazione e controllo*
- 2) *Direzione generale Coordinamento, gestione progetti e supporto tecnico*

L'organizzazione degli uffici 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 con Decreto del Ministro dell'ambiente e della sicurezza energetica 12 gennaio 2024, n. 17, nonché con Decreto Interministeriale (Ministero della transizione ecologica - Ministero dell'economia e delle finanze) 29 novembre 2021, n. 492 per quanto concerne l'Unità di missione per il PNRR. Più in generale, nella configurazione Dipartimentale del Dicastero, Direzioni generali e Divisioni trovano nei vertici dei tre Dipartimenti e dell'Unità di missione per il PNRR le strutture deputate a svolgere il ruolo di coordinamento, direzione e controllo. Ugualmente, nell'ambito degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro, con ordini di servizio del Capo di Gabinetto, coerentemente con quanto previsto dal dPCM n. 128 del 2021 è definita l'articolazione interna dell'Ufficio di Gabinetto.

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

All'interno del MASE è attivo lo sportello d'ascolto, gestito da risorse interne qualificate, si riporta dunque, a grandi linee l'attività svolta in supporto a tutti i dipendenti. Ci sono state 11 richieste di intervento ed altrettanti colloqui, dettate per la maggior parte da disagi percepiti nel contesto lavorativo anche se, in alcuni casi, il supporto dello SDA è stato richiesto anche per problematiche legate alla sfera personale e familiare. In particolare, si segnala che, tra coloro che hanno avuto accesso allo SDA, una percentuale significativa di personale proviene dalla medesima Divisione, entro la quale tutti hanno

manifestato un disagio, dovuto al rapporto con la persona che dirige la Divisione stessa, che è reattivo alla creazione di un clima lavorativo non favorevole. E' stata registrata una crescente demotivazione lavorativa da parte dei funzionari neo assunti, dovuta in parte alle aspettative maturate che non hanno trovato riscontro, in quanto il lavoro che sono chiamati a svolgere al Ministero non sempre è in linea con le competenze acquisite. Sono state fornite delle possibili soluzioni alternative per la risoluzione dei conflitti narrati entro il colloquio mentre, per le problematiche più complesse, si stanno ancora valutando le possibili strategie di gestione da poter realizzare, in quanto ancora non si è conclusa la riorganizzazione interna del Ministero.

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 n. 223
Data:	07/03/2023
Organo sottoscrittore:	direzione generale comunicazione risorse umane e contenzioso
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
- 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

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
- aggiornamento del Codice di comportamento per il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica

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
- Sulle condizioni di benessere lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

- Funzionamento nido aziendale e monitoraggio del livello di soddisfazione tra gli utenti;
- Implementazione attività di telelavoro domiciliare con n. 29 nuovi progetti di telelavoro per il biennio 2025/2026;
- Proseguimento del ciclo di indagini sul benessere organizzativo (avviato nel 2023);
- Diffusione iniziative promosse dalla Rete dei CUG;
- Stipula convenzione sanitaria, con tariffe agevolate per i dipendenti.

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

Il CUG ha partecipato alla "Procedura di consultazione aperta alla partecipazione di tutti i soggetti interessati e finalizzata all'aggiornamento del Codice di comportamento per il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica" promossa dall'Amministrazione, formulando varie proposte di modifica al nuovo codice di comportamento proposto.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Attraverso la creazione di un gruppo di lavoro dedicato, il CUG ha svolto un'attività di ricognizione delle problematiche relative al benessere nelle sedi di lavoro, con particolare riferimento alle difficoltà legate alla fruizione di aree ristoro nelle

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2025>

sedi ministeriali. Parallelamente è stata avviata un'indagine interna per identificare possibili spazi aggiuntivi per ampliare le aree ristoro.

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

Nel corso del 2024 sono proseguite le attività dello Sportello d'Ascolto e della Consigliera di Fiducia, per supportare il personale in situazione di disagio e/o difficoltà lavorativa.

attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Sondaggio annuale sulla mobilità: rilevazione svoltasi ad ottobre cui hanno partecipato circa 250 dipendenti, necessaria per la predisposizione Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL).

Convenzioni stipulate:

- Grimaldi Euromed SPA per trasporto marittimo con scontistica del 15%;
- accordo Corporate Italo treno e MASE per agevolazioni per viaggi di lavoro ;
- Convenzione con Trenitalia S.p.A. (programma Trenitalia for Business).

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2024, il CUG si è riunito complessivamente n. 3 volte (7/02/-18/04/-22/05/ 2024) , sempre in modalità mista, presenza in sede e piattaforma web, in modo da consentire e garantire la massima partecipazione dei componenti. Nel corso dell'anno si è consolidato il gruppo dei componenti rimasti, causa personale in quiescenza e dimissionari, è in atto la procedura per la nuova costituzione del CUG. Nel futuro di breve/medio termine dell'attuale Comitato in carica fino alla nuova costituzione, il proponimento del CUG è continuare ad operare secondo un modello di coinvolgimento e di collaborazione con l'Amministrazione, mantenendo il proprio ruolo, al fine di attuare ed ottimizzare i processi di cambiamento in materia di gestione, organizzazione, benessere del personale, parità e pari opportunità, sviluppando il consolidamento dei poteri propositivi, consultivi e di verifica ad esso assegnati.

Il Comitato, infine, fa parte della Rete nazionale dei CUG, prezioso supporto e sostegno, e partecipa alle riunioni periodiche di tutti e di tutte i/le Presidenti, consolidando la rete di relazioni esterna al Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2025>