



Portale CUG

Relazione CUG

# Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2026>

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)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2026>

---



## 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	Direttore Generale	0	0	1	6	2	0	0	0	5	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	2	4	12	12	0	4	6	10	4
Personale non dirigente	Area Prima - Operatore	6	2	0	1	0	5	1	0	2	0
Personale non dirigente	Area Seconda - Assistente	3	6	9	22	30	4	15	19	17	28
Personale non dirigente	Area Terza - Funzionario	23	98	81	85	45	23	93	97	115	77
Personale non dirigente	Funzionario tempo determinato	1	2	0	2	0	1	9	8	0	0
Totale personale		33	110	95	128	90	33	122	130	149	110
Totale % sul personale complessivo		3,30	11,00	9,50	12,80	9,00	3,30	12,20	13,00	14,90	11,00

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	31	55	37	24	2	149	48,38	37,82	25	53	48	32	1	159	51,62	32,92
Tra 3 e 5 anni	0	46	40	31	17	134	46,53	34,01	6	54	50	25	19	154	53,47	31,88
Tra 5 e 10 anni	0	2	6	11	2	21	30,00	5,33	0	2	15	26	6	49	70,00	10,14
Superiore a 10 anni	0	0	1	35	54	90	42,65	22,84	0	0	44	0	77	121	57,35	25,05
Totale	31	103	84	101	75	394			31	109	157	83	103	483		

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2026>

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 %	3,53	11,74	9,58	11,52	8,55	44,93			3,53	12,43	17,90	9,46	11,74	55,07		

<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 - Operatore	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,35
Area Prima - Operatore	Diploma di scuola superiore	8	61,54	5	38,46	13	1,52
Area Seconda - Assistente	Diploma di scuola superiore	51	57,30	38	42,70	89	10,39
Area Seconda - Assistente	Laurea	12	22,22	42	77,78	54	6,30
Area Terza - Funzionario	Diploma di scuola superiore	32	39,51	49	60,49	81	9,45
Area Terza - Funzionario	Laurea magistrale	282	45,71	335	54,29	617	72,00
Totale personale		386		471		857	
Totale % sul personale complessivo		38,60		47,10		85,70	

<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

L'analisi dei dati relativi alla consistenza di personale ripartita per genere e per profilo professionale, mostra un lieve squilibrio nelle posizioni apicali: nella fascia Dirigenti Generali gli uomini sono 9, mentre le donne sono 6; nella fascia Dirigenti non generali gli uomini sono 30 mentre le donne sono 24; Viceversa la presenza di personale femminile supera quello maschile nei profili di seconda area (U70-D 83) e di terza area anche quelli dei funzionari (U332-D 405). Relativamente all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere è palese l'aumento del personale con permanenza nel profilo inferiore a 3 anni (U. 149-D.159), contro (U.51- D.84) nell'anno 2024, evidenzia il ricambio generazionale; tra i 3-5 anni (U.164 - D. 154) rispetto al 2024, (U.48- D.65), tra i 5-10 anni si rileva, rispetto una riduzione del numero di personale (U.21-D.49) rispetto all'anno precedente (U.72- D.70). Superiore a 10 anni sono presenti (U.90-D.121) contro (U161 -D.229) dell'anno 2024. Riguardo all'esperienza lavorativa, la permanenza superiore >10 anni nel profilo e livello è un fenomeno più accentuato nel genere "donna" che "uomo", con una percentuale di 25,05% D contro 22,84% di uomini.

## 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	0	4	4	16,67	40,00	0	0	2	6	12	20	83,33	55,56
Part Time ≤50%	0	2	1	3	0	6	27,27	60,00	0	1	1	2	12	16	72,73	44,44
Totale	0	2	1	3	4	10			0	1	3	8	24	36		
Totale %	0,00	4,35	2,17	6,52	8,70	21,74			0,00	2,17	6,52	17,39	52,17	78,26		

<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>
part-time VERTICALE su richiesta	0	0	1	1	5	7	25,00	1,97	0	1	2	5	13	21	75,00	4,69
PT Misto	0	0	1	0	1	2	50,00	0,56	0	0	0	2	0	2	50,00	0,45
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	0	1	1	50,00	0,28	0	0	0	1	0	1	50,00	0,22
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,22
Telelavoro	0	0	1	3	4	8	21,05	2,25	0	1	8	7	14	30	78,95	6,70
Smart working	20	84	62	91	80	337	46,16	94,93	18	91	90	114	80	393	53,84	87,72
Totale	20	84	65	95	91	355			18	93	101	129	107	448		
Totale %	2,49	10,46	8,09	11,83	11,33	44,21			2,24	11,58	12,58	16,06	13,33	55,79		

<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

Per quanto riguarda la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, Il personale che ha fruito di part time verticale, a richiesta è diminuito ( U 1,97%- D 4,69%) rispetto al dato dell'anno 2024 (U3,94% -D 6,13%). Relativamente al lavoro agile il personale che ne ha fruito nel corso del 2025 è pari a n. 730 di cui n. 337 U (46,16%) e n.393 D (53,84%), mentre nel 2024 si registra un valore totale di n. 575 di cui 257 U (44,70 %) e 318 D (55,30%). I dati evidenziano un

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2026>

notevole incremento di personale (assunzioni in ruolo da PIAO2025-2027) con una differenziazione di genere a favore delle donne. Anche il telelavoro conferma la superiorità numerica femminile.

## 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 giornalieri L.104/1992 fruiti	1182	40,79	1716	59,21	2898	84,86
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	38	8,21	425	91,79	463	13,56
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	20	37,74	33	62,26	53	1,55
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	1	100,00	1	0,03
Totale permessi	1240	36,31	2175	63,69	3415	

<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

Per quanto attiene alla fruizione dei congedi parentali e permessi ex Legge n. 104/1992 (Tabella 1.10), per genere, si fotografa la seguente situazione. I congedi parentali e permessi giornalieri L.104/1992, così come per il 2024 anche nel 2025 rilevano una fruizione nettamente superiore da parte delle donne rispetto agli uomini. In particolare, per quanto attiene il numero dei permessi giornalieri ex L. 104/1992 fruiti nel 2025 dagli uomini sono pari a n. 1182 (40,79%) contro il dato di genere "donna" di n. 1716 (59,21%), contro i valori del 2024 rispettivamente di n. 1024 U (42,35%) e n. 1394 D (57,65%). Si registra quindi, un significativo aumento di fruizione di tale permesso per entrambi i generi, maggiormente significativo per le donne rispetto agli uomini.

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

- Smart working
- Permessi/congedi per disabilità parentale

## 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 redigere il Bilancio di genere?  No

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2026>

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

Le iniziative realizzate messe dal MASE, considerata la leggera prevalenza del genere femminile tra il personale, comprendono misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di seguito specificate:

- nido aziendale incardinato nella sede del MASE per i figli e le figlie dei dipendenti, aperto tutto l'anno, ad esclusione delle due settimane centrali di agosto, con orario full time 8.00-17.30.
- ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, smart working e telelavoro con implementazione della strumentazione informatica, nel rispetto dei principi di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica;
- ulteriori modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, part-time nelle seguenti tipologie :
  - orizzontale ( 1 uomo -2 donne)
  - verticale ( 7 uomini- 21 donne)
  - misto (2 uomini -2 donne)
- flessibilità oraria in entrata, con in ingresso fino alle ore 11:00 per favorire particolari situazioni personali, sociali e familiari;

Tali modalità sostengono la *mission* istituzionale del Dicastero volta alla riduzione dell'impatto ambientale in termini di risparmio di emissioni inquinanti (tragitto casa-lavoro) per elevare i livelli di qualità dell'aria e promuovere una mobilità sostenibile, attraverso le indicazioni fornite dal Piano degli Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) redatto dal Mobility manager, piano che nasce e si sviluppa nel pieno dei lavori di ristrutturazione dell'edificio principale del Ministero, quello di via Cristoforo Colombo, che comportano trasferimenti e deviazioni.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2026>

Dal 2023 il PTAP non è più un documento autonomo, ma è assorbito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, con l'obiettivo di delineare con maggiore efficienza ed efficacia le strategie per la creazione del Valore Pubblico da parte della PA. Il PIAO è il documento unico di programmazione e *governance* che assorbe il PTAP, le *performance*, i fabbisogni del personale, il lavoro agile, l'anticorruzione e, non da ultimo, parità di genere. Nell'ottica di miglioramento progressivo e adeguamento alle previsioni normative, è previsto che il PIAO venga aggiornato con cadenza annuale, mediante indicatori volti alla misurazione dei singoli impatti delle strategie individuate. Il PIAO del MASE relativo al triennio 2025-2027 è stato approvato con DM n. 36 il 3 febbraio 2025 e con DM n. 478 del 30 dicembre 2025 sono state modificate: la Sottosezione 2.2 -Performance e la Sottosezione 3.3 - Piano Triennale dei fabbisogni di personale. Anche per il triennio 2025-2027 il PTAP è confluito negli *"obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere"* del PIAO alla Sezione 2 Valore pubblico, performance e anticorruzione - sotto Sezione 2.1 Performance . Ai fini della promozione e attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, sono stati individuati i seguenti quattro macro-obiettivi: 1) *"Contrastare e prevenire qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica"*; 2) *"Promuovere il benessere organizzativo"*; 3) *"Favorire la conciliazione vita lavoro"*; 4) *"Diffondere una cultura della parità e delle pari opportunità e della comunicazione interna"*. Gli obiettivi citati, denotano una specifica attenzione ai temi della conciliazione, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze per contrastare qualsiasi forma discriminatoria, del benessere lavorativo e della comunicazione. Le azioni realizzate hanno voluto risolvere alcune criticità individuate (ascolto, conflittualità, disagio lavorativo) attraverso la prosecuzione dell'attività dello sportello di ascolto, al momento gestito da due risorse interne, ed attraverso la Consigliera di Fiducia. E' stato nominato il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità stato Disability manager. E' altresì, stato designato il Disability manager, che ha provveduto, a seguito indagine sugli spostamenti casa lavoro , a redigere il PSCL.

### 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>
Obbligatoria Sicurezza luoghi di lavoro	20	34	35	25	3	117	54,67	21,75	17	35	21	23	1	97	45,33	15,90
Formazione obbligatoria come da Direttiva Zangrillo	7	107	99	132	76	421	45,07	78,25	33	114	105	143	118	513	54,93	84,10
Totale ore	27	141	134	157	79	538			50	149	126	166	119	610		
Totale ore %	2,35	12,28	11,67	13,68	6,88	46,86			4,36	12,98	10,98	14,46	10,37	53,14		

<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?:

No

All'interno del MASE non è presente il Bilancio di genere, vengono solo svolti gli adempimenti in merito richiesti dalla RG

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2026>

### 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>	
procedura di stabilizzazione	0	0,00	3	100,00	3	50,00	Uomo
mobilità per l'inquadramento nei ruoli del MASE di n. 5 funzionari e n. 3 assistenti	1	33,33	2	66,67	3	50,00	Donna
Totale personale	1		5		6		
Totale % sul personale complessivo	0,10		0,50		0,60		

<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

Sono state rispettate le percentuali previste nella composizione per genere delle commissioni di concorso.

### 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	€100,20	€100,20	--	--
DIRIGENTE SECONDA FASCIA	€53,30	€53,30	--	--
Personale non dirigenziale Area Prima	€25,35	€25,35	--	--
Personale non dirigenziale Area Seconda	€21,19	€21,19	--	--
Personale non dirigenziale Area Terza	€25,35	€25,35	--	--

Non sono presenti differenziali

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **No**  
benessere organizzativo con la

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2026>

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

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica (di seguito MASE), svolge un ruolo chiave nell'attività del Governo finalizzata alla tutela dell'ambiente. L'azione del MASE è rivolta alla salvaguardia del territorio e della risorsa idrica, degli ecosistemi terrestri e marini, delle specie animali e vegetali a rischio, alla bonifica delle aree e dei corsi d'acqua, alla riduzione delle fonti di inquinamento e delle emissioni dei gas climalteranti, nel contesto della sfida del riscaldamento globale. Garantisce la sicurezza delle infrastrutture e dei sistemi energetici e geominerari, l'approvvigionamento, l'efficienza e la competitività, la promozione delle energie rinnovabili. Promuove le buone pratiche e l'educazione ambientale, l'economia circolare, la mobilità sostenibile e la rigenerazione urbana. Il Ministero esercita il controllo analogo congiunto (con il Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture) su Sogesid S.p.a.; svolge, inoltre, un ruolo di indirizzo e di vigilanza sulle attività dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), dell'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA), del Gestore Servizi Energetici (GSE), di SOGIN (Società Gestione Impianti Nucleari); esercita la vigilanza sul patrimonio naturalistico nazionale in ambito terrestre e marino (parchi nazionali, aree marine protette, autorità di bacino, consorzi ambientali e di regolazione dei grandi laghi). Le competenze del MASE, integrate con gli ambiti afferenti al settore energia - sul piano nazionale e internazionale - vengono attribuite con il decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, *Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri* convertito, con modificazioni, dalla legge 22 aprile 2021, n. 55, con il quale sono state introdotte disposizioni per il riordino delle attribuzioni dei Ministeri. Sono state ulteriormente riordinate le funzioni e le competenze attribuite ai Ministeri con il Decreto Legge 11 novembre 2022, n. 173, convertito con modificazioni dalla L. 16 dicembre 2022, n. 204 (in G.U. 04/01/2023, n. 3), apportando modifiche all'articolo 2 del Dlgs 30 luglio 1999, n. 300 e prevedendo specifiche disposizioni per il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza energetica. In particolare, al Ministero sono state attribuite le funzioni e i compiti spettanti alla Stato relativi allo sviluppo sostenibile e alla sicurezza energetica, fermo restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri, e alla tutela dell'ambiente, del territorio e dell'ecosistema. Il DPCM 30 ottobre 2023, n. 180, concernente modifiche al regolamento di organizzazione del Ministero della transizione ecologica di cui al DPCM 29 luglio 2021, n. 128 definisce la seguente organizzazione interna:

- *Uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico,*
- *Dipartimento amministrazione generale, pianificazione e patrimonio naturale (DIAG)*
  - *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)*
- *Dipartimento sviluppo sostenibile (DiSS)*

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2026>

- *Direzione generale economia circolare e bonifiche (ECB)*
- *Direzione generale uso sostenibile del suolo e delle acque (USSA)*
- *Direzione generale sostenibilità dei prodotti e dei consumi (SPC)*
- *Direzione generale valutazioni ambientali (VA)*
- *Dipartimento energia (DiE)*
  - *Direzione generale fonti energetiche e titoli abilitativi (FTA)*
  - *Direzione generale mercati e infrastrutture energetiche (MIE)*
  - *Direzione generale domanda ed efficienza energetica (DEE)*
  - *Direzione generale programmi e incentivi finanziari (PIF)*
- *Unità di Missione per il PNRR*
  - *COGES Direzione Generale Coordinamento, gestione progetti e supporto tecnico*
  - *GEFIM Direzione Generale Gestione finanziaria, monitoraggio, rendicontazione e controllo*

L'organizzazione degli uffici su esposta si completa con l'articolazione interna ai Dipartimenti e alle Direzioni generali in uffici di livello non generale, le Divisioni: Direzioni generali e Divisioni trovano nei vertici dei Dipartimenti la struttura deputata a svolgere il ruolo di coordinamento, direzione e controllo.

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

Aggiornamento ed integrazione del codice di condotta ampliando di fatto l'articolo 1 *Rispetto della dignità e dei diritti del dipendente* del Codice di comportamento vigente. Il codice di condotta attuale, andrebbe integrato con tutte le fattispecie da prevenire e sanzionare:

- Mobbing;
- Straining;
- Stalking lavorativo
- Discriminazioni;
- Molestie;
- Molestie sessuali.

e con l'individuazione di tutti i soggetti coinvolti nel processo di controllo e tutela, oltre a definire le procedure, informale e formale, che possono essere attivate dal personale.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Designazione componenti da parte delle strutture organizzative dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali

Tipologia di atto: Decreto direttoriale n. 223

Data: 04/03/2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2026>

Organo sottoscrittore: DG CORUC - comunicazione risorse umane e  
contenzioso

Eventuale dotazione di budget annuale No  
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 No  
regolamentano i rapporti tra  
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni No  
esterne?:

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- 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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

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
- 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2026>

---

Nel corso del 2024 e nella prima metà del 2025, molti componenti si sono dimessi o sono cessati dall'incarico per trasferimento presso altra amministrazione, circostanza che ha significativamente compromesso la funzionalità dell'organismo, in attesa di adozione del nuovo decreto di aggiornamento ed integrazione dei componenti, infatti, il numero dei medesimi attualmente in carica è inferiore rispetto al numero legale richiesto dall'articolo 6 del *Regolamento sul funzionamento del CUG*. Tuttavia, nonostante le difficoltà sopra rappresentate, il Comitato, attraverso un esiguo numero di componenti ancora in carica ha assicurato le funzioni consultive, esprimendo osservazioni in merito alle questioni riguardanti la conciliazione vita-lavoro (Regolamento nido aziendale e Regolamento lavoro a distanza), nonché le necessarie attività di rendicontazione per la predisposizione della Relazione Annuale del CUG. In merito al Piano delle Azioni Positive 2025 - 2027, la Presidente e le componenti residuali hanno confermato la necessità di raggiungere gli obiettivi ed implementare le attività già formulate, con particolare attenzione all'adozione di linee guida sul linguaggio di genere e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità. Il proponimento del CUG è quello di continuare ad operare secondo un modello di collaborazione stabile e consolidato con l'Amministrazione, pur mantenendo saldo il ruolo del medesimo, al fine di attuare ed ottimizzare i processi di cambiamento in materia di organizzazione, benessere del personale, parità e pari opportunità, per sviluppare nella prospettiva futura il rafforzamento dei poteri propositivi, consultivi e di verifica ad esso assegnati. A tal proposito l'obiettivo primario ed imprescindibile è la diffusione capillare delle attività del CUG, realizzando una nuova sezione dedicata nel sito istituzionale dell'Amministrazione.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-dellambiente-e-della-sicurezza-energetica-2026>