



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00135
Indirizzo:	Piazzale della Farnersina, 1
Codice Amministrazione:	m_ae
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

2021	2022
2021-2023	2022 AGGIORNAMENTO
piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (1.32 MB)	piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2022-aggiornamento-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2022-aggiornamento-anno_2022.pdf) (1.32 MB)
2023	2024
Aggiornamento 2023 del PTAP 2021-2023	2024-2026
piano_azioni_positive_m_ae-triennio_aggiornamento-2023-del-ptap-2021-2023-anno_2023.pdf	piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)



http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/m_ae/aggiornamento-2023-del-triennale/m_ae/2024-2026/piano_azioni_positptap-2021-2023/piano_azioni_positive_m_ae-ive_m_ae-triennio_2024-2026-triennio_aggiornamento-2023-del-anno_2024.pdf (685.26 KB)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/m_ae/aggiornamento-2023-del-triennale/m_ae/2024-2026/piano_azioni_positptap-2021-2023-anno_2023.pdf (1.36 MB)

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/m_ae/2025-2027/piano_azioni_positptap-2021-2023-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/m_ae/2025-2027/piano_azioni_positptap-2021-2023-anno_2025.pdf) (193.4 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
Dirigente di livello generale	Ambasciatore	0	0	0	4	17	0	0	0	1	3
Dirigente di livello generale	Ministro Plenipotenziario	0	0	2	129	43	0	0	1	18	5
Dirigente di livello non generale	Conigliere d'Ambasciata	0	0	119	88	12	0	0	45	12	3
Dirigente di livello non generale	Consigliere di Legazione	0	30	72	18	1	0	16	20	2	0
Dirigente di livello non generale	Segretario di Legazione	53	170	9	1	0	25	78	2	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigente di I fascia	0	0	0	3	2	0	0	1	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente di II fascia	1	2	12	12	4	0	3	4	5	2
Personale non dirigente	III Area Funzionale	2	31	130	144	85	7	51	120	224	173
Personale non dirigente	II Area Funzionale	7	20	119	329	212	1	22	122	423	221
Personale non dirigente	I Area Funzionale	0	0	3	3	3	0	0	2	3	2
Totale personale		63	253	466	731	379	33	170	317	690	410
Totale % sul personale complessivo		1,79	7,20	13,27	20,81	10,79	0,94	4,84	9,03	19,65	11,67

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	1	15	36	26	7	85	36,48	7,81	7	28	45	44	24	148	63,52	10,80
Tra 3 e 5 anni	9	12	8	2	0	31	57,41	2,85	1	16	4	1	1	23	42,59	1,68
Tra 5 e 10 anni	0	10	22	22	3	57	47,11	5,23	0	14	30	13	7	64	52,89	4,67
Superiore a 10 anni	0	14	186	426	290	916	44,64	84,11	0	15	165	592	364	1136	55,36	82,86
Totale	10	51	252	476	300	1089			8	73	244	650	396	1371		
Totale %	0,41	2,07	10,24	19,35	12,20	44,27			0,33	2,97	9,92	26,42	16,10	55,73		

⁽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⁾
1^ Area funzionale	Inferiore al Diploma superiore	1	16,67	5	83,33	6	0,26
1^ Area funzionale	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,22
1^ Area funzionale	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,04
1^ Area funzionale	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,04
2^ Area funzionale	Inferiore al Diploma superiore	65	68,42	30	31,58	95	4,10
2^ Area funzionale	Diploma di scuola superiore	368	46,76	419	53,24	787	34,00
2^ Area funzionale	Laurea	112	35,67	202	64,33	314	13,56
2^ Area funzionale	Laurea magistrale	10	35,71	18	64,29	28	1,21
2^ Area funzionale	Master di I livello	19	54,29	16	45,71	35	1,51
2^ Area funzionale	Master di II livello	15	65,22	8	34,78	23	0,99
2^ Area funzionale	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	0,26
3^ Area funzionale	Diploma di scuola superiore	73	23,25	241	76,75	314	13,56
3^ Area funzionale	Laurea	182	41,46	257	58,54	439	18,96
3^ Area funzionale	Laurea magistrale	25	40,32	37	59,68	62	2,68
3^ Area funzionale	Master di I livello	34	38,20	55	61,80	89	3,84
3^ Area funzionale	Master di II livello	27	51,92	25	48,08	52	2,25

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
3^ Area funzionale	Dottorato di ricerca	34	58,62	24	41,38	58	2,51
Totale personale		972		1343		2315	
Totale % sul personale complessivo		27,68		38,24		65,92	

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

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

Dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione per l'anno 2020 emergono i seguenti aspetti di rilievo.

a) **Età del personale.**

In termini generali, si rileva che il 62% del personale del MAECI ha un'età uguale o superiore ai 51 anni (40 % fra i 51 e i 60 anni e il 22% ha più di 60 anni). Ciò è dovuto al contingentamento del turnover dell'ultimo decennio, soprattutto in riferimento al personale appartenente alle **aree funzionali**, che ha comportato una netta riduzione delle unità in servizio e causato un drastico innalzamento dell'età media (attualmente di circa 56 anni). Si auspica che le nuove assunzioni abbiano un impatto positivo, portando a un maggiore equilibrio quanto al dato anagrafico.

Il quadro è invece differente se si tiene conto del personale della **carriera diplomatica** che invece risulta distribuito uniformemente nelle varie classi di età. Ciò dipende dal fatto che i concorsi per segretari di legazione in prova sono stati banditi con regolarità anche negli ultimi anni, permettendo un costante ricambio generazionale.

Per quanto riguarda il **personale a contratto** in servizio presso le Sedi estere, la distribuzione nelle diverse classi di età è così strutturata:

- personale a contratto con età inferiore ai 30 anni: 5,9%
- personale a contratto con età compresa tra i 31 e i 40 anni: 22,9%
- personale a contratto con età compresa tra i 41 e i 50 anni: 27,7%
- personale a contratto con età compresa tra i 51 e i 60 anni: 30,3%
- personale a contratto con età superiore ai 60 anni: 13,2%

b) **Divario di genere.**

Si nota un rilevante squilibrio di genere, che segue un **andamento generalmente proporzionale ai gradi e all'anzianità** per quanto riguarda la **carriera diplomatica e dirigenziale**. Infatti, l'84% degli Ambasciatori di grado è di sesso maschile (21 sul totale di 25), percentuale che sale all'88% per i Ministri Plenipotenziari (174 sul totale di 198). E' di sesso maschile il 78% dei Consiglieri di Ambasciata (219 sul totale di 279) e il 76% dei Consiglieri di Legazione (121 sul totale di 159). La percentuale scende al 69% fra i Segretari di Legazione (233 uomini e 106 donne). Per completezza si segnala che a superare il concorso 2020 sono stati 12 donne e 19 uomini, selezionati da una commissione in cui vi erano 7 donne e 4 uomini.

Anche tra il **personale dirigenziale non diplomatico** si registra un divario di genere in favore degli uomini: su un totale infatti di 53 unità solo 17 sono donne pari al 32% del totale.

L'andamento cambia quando si analizzano i dati relativi al **personale non dirigenziale**, ove prevalgono le donne: in terza area vi sono 575 donne (59,46%) e 392 uomini (40,54%); in seconda 789 donne (53,85%) e 676 uomini (46,25%).

Infine, per quanto riguarda il **personale a contratto** in servizio presso la rete estera, la distribuzione vede una maggioranza delle donne (1558, ossia il 57,1%) rispetto agli uomini (1201, il 42,9%).

c) **Titolo di studio.**

Riguardo la suddivisione del personale per inquadramento e titolo di studio, possono farsi alcune considerazioni inerenti specialmente le Aree Funzionali. Risalta in particolare la circostanza che il 31,52% delle seconde aree abbia un **titolo superiore a quello richiesto per l'accesso**, ossia il diploma di scuola superiore. Ampliando il discorso a tutto il personale delle Aree Funzionali, le unità con un titolo di Laurea o Laurea Magistrale sono complessivamente 844 di cui una in Prima Area. Le altre 843 sono così ripartite, senza significativi squilibri di genere: 501 in Terza Area (59,43%) e 342 in Seconda (40,57%). Il personale delle AA.FF. con un titolo post-laurea (Master o Dottorato) ammonta invece a 263 unità: 199 sono in Terza Area (75,66%) e 64 in Seconda (24,33%). E' un tema che andrebbe valutato con adeguata attenzione - specie se considerato assieme (vedi infra) alla lunga permanenza nel medesimo profilo - soprattutto per il possibile impatto negativo in termini di motivazione del personale. Si auspica quindi che le recenti e le prossime procedure concorsuali conducano a un inquadramento più appropriato del personale.

d) **Permanenza nel profilo.**

Lunga la permanenza nel proprio profilo per i dipendenti non appartenenti ai livelli dirigenziali, il che indica una **scarsa mobilità interna**: la maggior parte del personale permane, infatti, nel proprio profilo e livello per oltre 10 anni. Ciò dipende in gran parte dal prolungato blocco dei concorsi per le Aree Funzionali, durato oltre 10 anni, che da un lato ha ridotto le occasioni di passaggio di Area tramite i concorsi esterni e dall'altro ha portato al sensibile invecchiamento del personale, come sopra descritto.

Per quanto concerne il **personale a contratto** assunto dalle Sedi estere, quasi la metà (48,3%) ha un'anzianità nelle proprie mansioni superiore ai 10 anni, mentre una buona percentuale (20%) ha un'anzianità minore ai 3 anni. Tale dato è probabilmente da ascrivere sia a fenomeni di maggiore mobilità interna tra profili registrata per il personale a contratto rispetto al personale di ruolo, sia a un maggiore tasso di turnover registrato per questa categoria di personale.

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 % ⁽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	8	50	250	470	293	1071	45,23	98,44	8	73	229	612	375	1297	54,77	94,60
Part Time >50%	1	0	0	1	1	3	30,00	0,28	0	0	0	6	1	7	70,00	0,51
Part Time ≤50%	0	1	2	5	6	14	17,28	1,29	0	0	15	32	20	67	82,72	4,89
Totale	9	51	252	476	300	1088			8	73	244	650	396	1371		
Totale %	0,37	2,07	10,25	19,36	12,20	44,25			0,33	2,97	9,92	26,43	16,10	55,75		

⁽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

Tipo misura conciliazione	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⁾
part-time orizzontale	0	0	0	0	1	1	7,69	5,88	0	0	4	5	3	12	92,31	16,22
part-time verticale	1	0	1	6	6	14	24,14	82,35	0	0	9	23	12	44	75,86	59,46
part-time misto	0	1	1	0	0	2	10,00	11,76	0	0	2	10	6	18	90,00	24,32
Totale	1	1	2	6	7	17			0	0	15	38	21	74		
Totale %	1,10	1,10	2,20	6,59	7,69	18,68			0,00	0,00	16,48	41,76	23,08	81,32		

⁽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

[Nelle tabelle soprastanti non è stato indicato il personale che fruisce del lavoro agile in quanto, a seguito della perdurante situazione emergenziale registratasi nel corso di buona parte del 2020 a causa della pandemia da Covid-19 il lavoro agile è risultato una delle modalità ordinarie di effettuazione della prestazione lavorativa per il personale di ruolo in servizio presso la Sede centrale.]

Part-time: appare confermato il *trend* in base al quale, presso la Sede Centrale, sono soprattutto le donne a richiedere l'orario di lavoro ridotto, con un rapporto di 81,32% a fronte del 18,68% di uomini. Il tipo di articolazione di part-time maggiormente fruita è quella verticale che supera di gran lunga la modalità di fruizione orizzontale o mista.

Anche per il personale a contratto si registra la medesima distribuzione del personale di ruolo e solo il 16,7% del personale in part-time è composto da uomini.

La persistenza di un divario percentile così evidente in relazione alla fruizione del part-time, confrontando i dati relativi alla richiesta delle dipendenti donne e quelli relativi alle richieste dei dipendenti uomini, potrebbe quindi essere percepito come sintomo di una ennesima manifestazione di *gender inequality*.

Lavoro agile: la necessità di ridurre drasticamente le presenze nei luoghi di lavoro a seguito dello scoppio della pandemia da COVID-19 è stata attuata con particolare attenzione verso i lavoratori più fragili, a iniziare dai lavoratori ai quali erano già stati riconosciuti i requisiti per la fruizione dei permessi di cui alla legge 104/92, nonché ai soggetti in condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. Particolare attenzione è stata altresì dedicata in quest'ambito ai genitori di figli minori di 14 anni, in special modo nei periodi di chiusura delle scuole.

L'adozione del lavoro agile quale modalità ordinaria di effettuazione della prestazione lavorativa per il personale di ruolo in servizio presso la Sede centrale ha evidenziato alcuni aspetti da potenziare per rendere il più efficace ed effettiva possibile l'esperienza.

Tra questi, occorre aumentare l'accesso a risorse informatiche quali laptop ministeriali da mettere a disposizione del personale che presta la propria attività lavorativa da remoto.

Si evidenzia poi la necessità del MAECI di garantire standard particolarmente elevati di protezione della sicurezza delle proprie comunicazioni e dati, vista la sensibilità delle materie di competenza. Non è stato quindi possibile per i motivi sopra esposti accedere da remoto ad alcuni programmi ministeriali.

L'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile quindi potrà essere ulteriormente migliorata e valorizzata, curando gli aspetti tecnico-informatici e di accesso alle piattaforme ministeriali in piena sicurezza, oltre alla prosecuzione di attività formative a favore del personale in materia di digitalizzazione.

Per completezza, va sottolineato che presso le Sedi estere - articolazioni del MAECI che rendono la sua conformazione peculiare rispetto quella delle altre Amministrazioni Pubbliche - non è previsto l'istituto del lavoro agile, che si applica alla Sede centrale. Nel corso del 2020 per la rete estera si è comunque provveduto al ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa - tenendosi al passo con l'evoluzione della situazione epidemiologica nei vari Paesi di accreditamento - in un'ottica di tutela del personale e sicurezza del luogo di lavoro, pur garantendo in presenza le prestazioni indifferibili, in particolare per l'assistenza ai connazionali.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	552	25,48	1614	74,52	2166	45,42
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	70	36,08	124	63,92	194	4,07
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	708	29,45	1696	70,55	2404	50,41
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	5	100,00	5	0,10
Totale permessi	1330	27,89	3439	72,11	4769	

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

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

Congedi parentali:

Analogamente a quanto registrato sul fronte del part-time, in materia di congedi parentali si conferma che il ricorso a questo strumento di conciliazione è stato prevalentemente femminile.

In particolar modo, le donne hanno fruito nel 64% dei casi di permessi giornalieri e, addirittura, nel 100% dei casi di permessi orari, rispetto alla totalità dei congedi parentali complessivamente utilizzati nel corso del 2020.

Legge 104 / 1992

Ancora una volta risultano essere le donne le maggiori fruitrici di questo strumento di riduzione oraria, attribuito a lavoratrici e lavoratori con disabilità, oppure aventi parenti e affini affetti da disabilità. In particolar modo, rispetto alla totalità dei permessi giornalieri autorizzati, oltre il 74% è stato fruito da dipendenti donne. Se si considerano, invece, i permessi orari autorizzati, la percentuale di fruizione da parte delle donne supera il 70%.

I dati sopra riportati sembrerebbero quindi avvalorare la tesi che tuttora conferma l'attualità del ruolo ricoperto dalla donna quale figura di riferimento nella gestione e cura domestiche e dei soggetti più deboli.

In conclusione, appare come l'utilizzo assolutamente preponderante di strumenti quali congedi parentali, part-time e permessi ex L.104/1992 da parte di dipendenti donne rispetto quanto avviene per i colleghi uomini riflette un tratto sociale ancora marcato nella società italiana, ossia il fatto che la donna venga vista come il *caregiver* principale del nucleo familiare, in genere chiamata più dell'uomo ad assistere familiari ammalati, figli, partner o genitori.

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

- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working
- Congedi parentali

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

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2018-2020 e l'aggiornamento annuale adottato il 31.01.2020 prevedevano anche una serie di azioni ed iniziative specifiche, volte a garantire il principio delle pari opportunità e dell'uguaglianza tra generi in materia di assegnazione degli incarichi e nei processi valutativi assicurando il necessario bilanciamento tra parità di genere e valorizzazione del merito e delle competenze di ciascun dipendente, nel rispetto di quanto previsto dal DPR 18/1967.

Gli eventi e la perdurante situazione emergenziale registratasi nel corso di quasi tutto il 2020 a causa della pandemia da Covid-19 hanno, da un lato, portato a fare un ampio ricorso congiunturale al lavoro agile come una delle modalità ordinarie di effettuazione della prestazione lavorativa per il personale di ruolo in servizio presso la Sede centrale. Dall'altro lato, poi, le limitazioni operative connesse alla predetta situazione emergenziale hanno inevitabilmente inciso sull'implementazione delle specifiche attività precedentemente programmate sulla base delle indicazioni dei documenti summenzionati ai fini di una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo. Le azioni ed iniziative specifiche ivi previste sono quindi state rimodulate di conseguenza e sono comunque proseguite compatibilmente con quanto possibile nella perdurante fase emergenziale e con l'ampio ricorso al lavoro agile, che ha avuto un impatto importante anche sotto il profilo della conciliazione tra lavoro e vita privata.

Il Comitato Unico di Garanzia ha proposto in data 31 gennaio 2020 all'Amministrazione di adottare un aggiornamento del Piano triennale di azioni positive per il triennio 2018-2020.

Gli obiettivi dell'aggiornamento riguardavano, tra le altre cose, i seguenti punti:

-sensibilizzare sulla tematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro, valorizzando il contenuto del D.M. 146/bis del 13 aprile 2011 (Codice di condotta contro le molestie sessuali);

- valorizzare la diversità anche attraverso attività di sensibilizzazione rivolta a tutto il personale;

- assicurare ai dipendenti disabili piena accessibilità alle strutture (sia dall'esterno che all'interno) anche tramite l'istituzione e lo sviluppo della Carta Amica, e incoraggiarne la partecipazione alle attività di formazione realizzate dal MAECI;
- favorire un'ampia proposta formativa in modalità e-learning e FAD nei confronti del personale in servizio sia presso la Sede centrale, sia all'estero;
- svolgere attività di sensibilizzazione sulla prevenzione e rimozione dei conflitti anche tramite un raccordo sistematico con lo Sportello d'ascolto;
- continuare a promuovere l'attività di monitoraggio del benessere organizzativo tramite la predisposizione di un questionario sulla base di quello sottoposto all'attenzione del personale dell'Amministrazione centrale nel corso del 2019, estendendolo a tutta la rete, e organizzare eventi di sensibilizzazione sul tema.

La proposta del Comitato è stata adottata integralmente dall'Amministrazione con Decreto Ministeriale a firma del Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione.

Pur mantenendo l'impianto del PTAP 2018-2020, l'aggiornamento per l'anno 2020 ha quindi visto la crescita delle azioni in esso contenute. Tuttavia, alla luce della stasi creatasi a seguito dello scoppio della pandemia da COVID-19 e dei periodi di lock-down susseguitisi a partire da marzo 2020, è stata possibile solo una limitatissima attuazione delle azioni volte al conseguimento degli obiettivi sopra richiamati nel corso dell'anno.

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⁾
Sicurezza sui luoghi di lavoro	84	348	288	72	0	792	55,00	9,88	72	192	336	48	0	648	45,00	12,63
Aggiornamento professionale	0	3450	0	0	0	3450	58,14	43,04	0	2484	0	0	0	2484	41,86	48,42
Competenze relazionali /manageriali	1300	1250	0	0	0	2550	65,38	31,81	450	900	0	0	0	1350	34,62	26,32
Tematiche CUG	624	600	0	0	0	1224	65,38	15,27	216	432	0	0	0	648	34,62	12,63
Totale ore	2008	5648	288	72	0	8016			738	4008	336	48	0	5130		
Totale ore %	15,27	42,96	2,19	0,55	0,00	60,98			5,61	30,49	2,56	0,37	0,00	39,02		

⁽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

L'Amministrazione non ha ancora adottato un bilancio di genere relativamente all'anno 2020 in quanto non ancora disponibile il conto consuntivo.

Nel corso del 2020 l'Amministrazione aveva provveduto ad adottare il bilancio di genere relativo all'anno 2019, disponibile al seguente link: <https://performance.gov.it/performance/relazioni-performance/allegato/1698> (<https://performance.gov.it/performance/relazioni-performance/allegato/1698>)

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⁾	
Concorso diplomatico 2020	4	36,36	7	63,64	11	100,00	Donna
Totale personale	4		7		11		
Totale % sul personale complessivo	0,11		0,20		0,31		

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

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

Il blocco dei concorsi pubblici causato dalla pandemia COVID-19, ha reso possibile bandire nel corso del 2020 solamente il concorso per 32 segretari di legazione in prova (c.d. "concorso diplomatico"), portato a termine nel 2021.

La Commissione esaminatrice era composta da 11 membri, di cui 7 donne (tra cui la Presidente) e 4 uomini.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
Ambasciatore	€82432,00	€86820,40	€ 4388,40	5,05
Ministro Plenipotenziario	€77730,50	€72646,10	€ -5084,40	-7,00
Consigliere d'Ambasciata	€57294,10	€59124,50	€ 1830,40	3,10
Consigliere di Legazione	€49028,40	€56121,10	€ 7092,70	12,64
Segretario di Legazione	€32998,10	€34027,10	€ 1029,00	3,02
Dirigente di I fascia	€102397,00	€101127,00	€ -1270,00	-1,26
Dirigente di II fascia	€35323,30	€37259,50	€ 1936,20	5,20
1^ Area F1	€16539,40	€0,00	€ -16539,40	--
1^Area F2	€18698,90	€17163,70	€ -1535,20	-8,94
1^Area F3	€17353,50	€17309,50	€ -44,00	-0,25
2^ Area F1	€16075,50	€16705,50	€ 630,00	3,77
2^ Area F2	€17569,40	€17335,70	€ -233,70	-1,35

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
2^ Area F3	€18287,20	€18687,40	€ 400,20	2,14
2^ Area F4	€19891,90	€19193,20	€ -698,70	-3,64
2^ Area F5	€19411,00	€19304,20	€ -106,80	-0,55
2^ Area F6	€20933,00	€19368,50	€ -1564,50	-8,08
3^ Area F1	€19215,30	€18878,70	€ -336,60	-1,78
3^ Area F2	€19488,80	€20510,80	€ 1022,00	4,98
3^ Area F3	€21588,00	€20905,90	€ -682,10	-3,26
3^ Area F4	€23394,00	€23368,30	€ -25,70	-0,11
3^ Area F5	€25207,60	€22168,60	€ -3039,00	-13,71
3^ Area F6	€29119,70	€24666,70	€ -4453,00	-18,05
3^ Area F7	€25802,10	€28839,90	€ 3037,80	10,53

Retribuzione.

Con riferimento alla **carriera dirigenziale** (diplomata e non) si registra che la retribuzione netta media è superiore per le donne, con un divario del 12% nel grado di Consigliere di Legazione. Fanno eccezione i Ministri Plenipotenziari, ove le donne percepiscono uno stipendio inferiore del 7% rispetto ai colleghi uomini.

Il divario tra retribuzioni tra membri della carriera diplomatica che hanno il medesimo grado si spiega alla luce della composizione del trattamento economico loro spettante. Mentre infatti lo stipendio tabellare e l'indennità integrativa speciale previste sono le medesime per tutti gli appartenenti allo stesso grado, a variare sono la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato che invece sono legate all'incarico svolto presso l'Amministrazione Centrale. In sintesi, ai posti di livello maggiormente apicale viene riservato un trattamento economico complessivo più elevato poiché la retribuzione di posizione e di risultato prevista per quegli incarichi è superiore allo standard comune a tutti gli appartenenti al grado.

Con riguardo al **personale non dirigenziale** il discorso è opposto, con un trattamento economico più favorevole agli uomini in linea generale.

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**

Nel corso del 2020 non è stato possibile svolgere un'indagine concernente il benessere organizzativo come già fatto nel 2019. Era altresì prevista una possibile estensione dell'indagine anche alla rete estera, ma il progetto non è stato finalizzato, soprattutto a causa della paralisi delle attività legata al contesto emergenziale.

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 degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale ha adottato un Codice di comportamento dei dipendenti con D.M. n. 1600/1759 del 18 settembre 2014, che integra le previsioni del Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62) e contiene prescrizioni ispirate alla specificità dei compiti e delle funzioni dell'Amministrazione degli Esteri. Inoltre, ha adottato due codici di condotta in materia di mobbing e molestie sessuali, rispettivamente: il "Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing" è stato adottato con D.M. 29 maggio 2009 n. 029/128bis, e il "Codice di condotta contro le molestie sessuali" con D.M. 13 aprile 2011 n. 146.

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

Nel corso del 2020 il Comitato non ha trattato situazioni di discriminazione/mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Interpello pubblico per i membri per parte dell'Amministrazione. I membri delle sigle sindacali sono scelti in base ad autonome valutazioni delle organizzazioni sindacali stesse.

Tipologia di atto: Decreto Ministeriale

Data: 15/11/2017

Organo sottoscrittore: Segretario Generale del MAECI

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?: Sì

Sede virtuale : https://www.esteri.it/mae/it/ministero/comita_tounicodigaranzia

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Istituzione sportello di ascolto

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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?

- Non sono stati chiesti pareri al CUG nel corso del 2020

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla
:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Considerazioni conclusive



Al pari delle altre Amministrazioni pubbliche, nel corso del 2020 il MAECI è stato travolto dall'emergenza legata alla pandemia da COVID-19 che ha comportato la stasi della maggior parte delle attività ordinarie e straordinarie programmate dall'Amministrazione. Ogni rilevazione di dati concernenti l'anno 2020 dovrà pertanto leggersi attraverso il prisma dell'emergenza, tenendo a mente i caratteri di assoluta eccezionalità del periodo preso in esame e l'impossibilità di fare paragoni con gli anni precedenti.

Ciononostante, il Comitato Unico di Garanzia recentemente insediatosi per il quadriennio 2021-2024 ha iniziato il proprio mandato con una proposta di nuovo Piano Triennale di Azioni Positive che è fortemente innovativa rispetto al precedente, tanto nella forma, quanto nei contenuti.

In particolare, il Piano si vuole porre come base per il rinnovo delle azioni dell'Amministrazione nei campi della parità di genere, della non discriminazione, del benessere individuale e organizzativo del personale. Esso si fonda su tre pilastri:

1. **Inclusività:** particolare attenzione verrà rivolta al personale con fragilità, che spesso ha pagato il prezzo più alto a causa dell'attuale contesto pandemico. Questi dipendenti saranno oggetto di politiche *ad hoc* che consentano loro di sentirsi membri a pieno titolo dell'Amministrazione presso cui prestano servizio. Tale esigenza è avvertita in particolare nel campo della formazione, in cui si rende necessario l'avvio o il proseguimento di corsi e moduli appositamente ritagliati sulle diverse esigenze del personale che presta servizio presso la Farnesina.
2. **Ascolto:** l'emergenza da COVID-19 ha reso assolutamente imprescindibile la valorizzazione delle attività dello Sportello di Ascolto e la corretta informazione riguardo il suo ruolo di "camera di compensazione" per la prevenzione di situazioni di conflitto. Il Comitato si impegnerà quindi nell'estendere il più possibile la conoscenza di tale strumento al personale in servizio sia presso la Sede centrale, sia all'estero. L'azione positiva e propositiva dello Sportello sarà quindi valorizzata e promossa con azioni mirate e volte a favorire la diffusione delle sue attività di dialogo e di mediazione per evitare conflitti sul luogo di lavoro.
3. **Politiche di genere:** è necessario che il MAECI avvii una riflessione e si impegni al fine di ottenere un riequilibrio di genere, soprattutto nell'ambito di alcuni settori del personale, come emerge chiaramente dai dati forniti dall'Amministrazione nella tabella 1.1 presente nella sezione 1 del presente format. Il Comitato è fin d'ora pronto a fornire pareri e sostegno all'Amministrazione nell'attuazione di azioni e programmi mirati al raggiungimento di tale obiettivo.

Si segnala che su richiesta del Comitato Unico di Garanzia l'Amministrazione ha fornito alcuni dati concernenti il personale a contratto assunto dalle Sedi della rete estera che non erano stati inseriti nel format 1. In particolare sono stati forniti dati su:

- ripartizione del personale a contratto per genere ed età nei livelli di inquadramento (ausiliare, esecutivo, concetto);
- ripartizione del personale a contratto per genere, età e tipo di presenza (tempo pieno, part time > 50%, part time < 50%);
- anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere del personale a contratto (inferiore a 3 anni, tra 3 e 5 anni, tra 5 e 10 anni, superiore a 10 anni);
- fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età del personale a contratto (personale che fruisce di part-time a richiesta).

La presenza di dati sul personale a contratto era costante nelle relazioni sul personale portate a termine dal Comitato negli anni precedenti l'adozione della Direttiva della Presidenza del Consiglio n. 2/2019.

L'analisi dei dati sopra esposti è stata integrata per quanto possibile nella presente relazione (vedasi in particolare la sezione 1 e la sezione 2).

SEZIONE 5. PERFORMANCE

[si aggiunge qui di seguito un contributo relativo alla Sezione 5 del presente format che non è stato possibile inserire poiché nel Format 1 nessun obiettivo era stato valorizzato come "inserito nel piano della performance" e per questo motivo non è stato possibile procedere con il salvataggio dei dati nel campo "Analisi degli obiettivi di pari opportunità".]

Il Piano della performance 2020-2022, adottato con Decreto Ministeriale 01201/050 del 29 gennaio 2020, prevede tra gli obiettivi triennali strategici/strutturali afferenti alla Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione quello di "ottimizzare l'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili per garantire la funzionalità della rete diplomatico-consolare in Italia e all'estero, anche in termini di pari opportunità". Tale obiettivo si declina a sua volta in 4 indicatori, di cui il n.4 fa riferimento specifico alle pari opportunità: "Percentuale di funzionarie diplomatiche in posizioni di responsabilità sul totale di quelle di servizio".

Il target da raggiungere nel triennio preso in considerazione è un valore uguale o superiore al 20% (non è invece segnalato il dato di partenza). Il valore di riferimento del 20% è determinato tenendo presente l'esiguo numero di donne in diplomazia con l'anzianità adeguata a ricoprire tali ruoli. Il numero di donne nei ruoli diplomatici è infatti proporzionalmente più limitato nei gradi apicali della carriera, mentre risulta più ampio nei gradi iniziali ed intermedi. Ci si attende che nel medio-lungo periodo il valore di riferimento sia destinato a mutare con la variazione della presenza femminile nei diversi gradi della carriera.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-degli-affari-esteri-e-della-cooperazione-internazionale-2021>