



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale - 2022

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)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-degli-affari-esteri-e-della-cooperazione-internazionale-2022>

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





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	19	0	0	0	0	5
Dirigente di livello generale	Ministro Plenipotenziario	0	0	3	132	52	0	0	2	18	5
Dirigente di livello non generale	Consigliere d'Ambasciata	0	0	109	88	11	0	0	44	14	3
Dirigente di livello non generale	Consigliere di Legazione	0	36	72	17	0	0	22	22	3	0
Dirigente di livello non generale	Segretario di Legazione	47	171	11	0	1	30	70	4	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigente di I fascia	0	0	0	2	3	0	0	1	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente di II fascia	0	3	10	12	4	0	3	3	5	2
Personale non dirigente	III Area Funzionale	15	92	153	143	94	46	134	147	215	163
Personale non dirigente	II Area Funzionale	8	11	86	309	177	1	11	99	377	221
Personale non dirigente	I Area Funzionale	0	0	3	4	2	0	0	2	2	3
Totale personale		70	313	447	711	363	77	240	324	636	403
Totale % sul personale complessivo		1,95	8,73	12,47	19,84	10,13	2,15	6,70	9,04	17,75	11,24

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	16	80	63	23	1	183	41,12	16,68	46	115	70	28	3	262	58,88	18,44
Tra 3 e 5 anni	7	11	9	6	0	33	54,10	3,01	1	16	7	3	1	28	45,90	1,97
Tra 5 e 10 anni	0	3	18	16	3	40	43,96	3,65	0	8	25	13	5	51	56,04	3,59
Superiore a 10 anni	0	9	152	411	269	841	43,78	76,66	0	6	146	550	378	1080	56,22	76,00
Totale	23	103	242	456	273	1097			47	145	248	594	387	1421		
Totale %	0,91	4,09	9,61	18,11	10,84	43,57			1,87	5,76	9,85	23,59	15,37	56,43		

⁽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	2	28,57	5	71,43	7	0,32
1^ Area funzionale	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,18
1^ Area funzionale	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,09
2^ Area funzionale	Inferiore al Diploma superiore	50	61,73	31	38,27	81	3,73
2^ Area funzionale	Diploma di scuola superiore	322	46,33	373	53,67	695	32,01
2^ Area funzionale	Laurea	19	39,58	29	60,42	48	2,21
2^ Area funzionale	Laurea magistrale	86	34,26	165	65,74	251	11,56
2^ Area funzionale	Master di I livello	13	61,90	8	38,10	21	0,97
2^ Area funzionale	Master di II livello	11	39,29	17	60,71	28	1,29
2^ Area funzionale	Dottorato di ricerca	1	20,00	4	80,00	5	0,23
3^ Area funzionale	Diploma di scuola superiore	65	34,39	124	65,61	189	8,71
3^ Area funzionale	Laurea	15	42,86	20	57,14	35	1,61
3^ Area funzionale	Laurea magistrale	243	40,57	356	59,43	599	27,59
3^ Area funzionale	Master di I livello	33	48,53	35	51,47	68	3,13
3^ Area funzionale	Master di II livello	34	65,38	18	34,62	52	2,40
3^ Area funzionale	Dottorato di ricerca	37	43,02	49	56,98	86	3,96

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale		936		1235		2171	
Totale % sul personale complessivo		26,12		34,46		60,57	

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

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

1. Ripartizione del personale per genere ed età

A) Ripartizione per genere

Nel 2021, i dipendenti uomini del MAECI rappresentano il 53,12% del totale (1.904 contro 1.680 donne). Tranne che per l'unico livello di inquadramento della I area funzionale, si notano **rilevanti squilibri di genere**: in 7 livelli di inquadramento su 9 lo squilibrio è a favore degli uomini e in 2 su 9 a favore delle donne. Fra il personale dirigente di livello generale e non generale vi sono 807 uomini e 259 donne, con una disparità che cresce generalmente in maniera direttamente proporzionale all'avanzamento nel grado per il personale diplomatico (a titolo di esempio, 105 segretarie e 230 segretari di legazione; 5 ambasciatrici e 23 ambasciatori). La prospettiva si inverte - ma con una proporzione più contenuta rispetto ai casi sopra evidenziati - in relazione alla II e III area funzionale, che contano 1.414 donne e 1.088 uomini.

B) Ripartizione per età

Nel 2021, in termini generali, la fascia d'età più corposa fra i dipendenti del MAECI è quella fra i **51 e i 60 anni**, rappresentando il 37,59% del totale (1.347 sul totale di 3.584 unità). Segue la fascia fra i **41 e i 50 anni** (21,51% sul totale). La fascia dei sessantenni (21,37%) è più corposa di quella dei dipendenti fino ai 40 anni (19,53%). Da notare favorevolmente, rispetto al 2020, un aumento della percentuale dei dipendenti fino ai 40 anni, passati dal 14,77 al 19,53%, miglioramento dovuto essenzialmente alle assunzioni di personale appartenente alle aree funzionali nel corso dell'anno.

2. Anzianità nei profili nei livelli non dirigenziali

Per il personale dei livelli non dirigenziali, continua a registrarsi anche nel 2021 che la maggior parte del personale (1.921 sul totale di 2.518) permane nel proprio profilo per oltre 10 anni. Ciò indica una **scarsa mobilità interna**, dovuta alle limitate occasioni di passaggio di area, dovuta al prolungato blocco delle assunzioni di aree funzionali sino al 2020.

3. Titoli di studio delle AAFF

Occorre premettere che dati disponibili sono inseriti autonomamente a cura dai dipendenti sul relativo portale, e che **non sono esaustivi**: sono infatti disponibili dati per 2.171 unità delle aree funzionali sul loro totale di 2.518. Ciò detto, emerge che una quota significativa del personale di tutte le aree funzionali abbia un **titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso**. Tanto a partire dalla I area funzionale (disponibili dati per 13 dei 16 dipendenti) ove 2 hanno conseguito una laurea magistrale e 4 un diploma di scuola superiore. Passando alla II area, 353 unità sono in possesso di laurea o titolo superiore (inclusi 5 dottorati di ricerca), mentre le restanti 776 unità hanno un diploma di scuola media inferiore o superiore (disponibili dati per 1.129 su 1.300 unità). In relazione alla III area (per cui sono disponibili dati per 1.029 unità sul totale di 1.202), 701 unità dispongono di laurea magistrale o titolo superiore (inclusi 86 dottorati di ricerca) mentre 224 di laurea triennale o diploma superiore (si specifica che il titolo di studio richiesto negli ultimi concorsi è della laurea triennale). Si tratta di un patrimonio di conoscenze e competenze di cui l'Amministrazione si trova a poter beneficiare e che deve adeguatamente valorizzare, col duplice obiettivo di motivare idoneamente il personale e di garantirsi un funzionamento efficace. Il MAECI richiede infatti l'erogazione di servizi sempre più specifici e complessi, specie all'estero, a fronte di una utenza sempre più esigente, fattori per i quali la preparazione del personale ben oltre quanto richiesto per l'accesso alla propria qualifica rappresenta un **valore aggiunto**.

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	23	103	240	450	265	1081	44,32	98,54	47	143	235	561	372	1358	55,68	95,57
Part Time >50%	0	0	2	5	6	13	19,12	1,19	0	1	13	27	14	55	80,88	3,87
Part Time ≤50%	0	0	0	1	2	3	27,27	0,27	0	1	0	6	1	8	72,73	0,56
Totale	23	103	242	456	273	1097			47	145	248	594	387	1421		
Totale %	0,91	4,09	9,61	18,11	10,84	43,57			1,87	5,76	9,85	23,59	15,37	56,43		

⁽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	1	0	1	2	20,00	12,50	0	1	3	3	1	8	80,00	12,70
part-time verticale	0	0	2	6	4	12	24,49	75,00	0	0	7	17	13	37	75,51	58,73
part-time misto	0	0	0	1	1	2	10,00	12,50	0	1	3	6	8	18	90,00	28,57
Totale	0	0	3	7	6	16			0	2	13	26	22	63		
Totale %	0,00	0,00	3,80	8,86	7,59	20,25			0,00	2,53	16,46	32,91	27,85	79,75		

⁽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

Persiste un marcato divario tra i generi nella fruizione delle misure di conciliazione. Tale divario conferma come il compito di cura del nucleo familiare, compreso quello allargato, sia ancora svolto, con netta prevalenza, dalle donne. Rispetto allo scorso anno è leggermente aumentato il n. di uomini che hanno fruito del part-time: ciò è avvenuto probabilmente in relazione alle necessità organizzative della vita familiare imposte dalle misure antipandemia che hanno rivoluzionato i processi della vita lavorativa e relazionale, nel senso più ampio del termine. Tuttavia la consistente differenza di fruizione delle misure in oggetto, tra uomini e donne, conferma una tendenza persistente di ineguaglianza di genere.

La mancanza di dati sul lavoro agile (come indicato nella nota alla tabella 1.9) non consente di poter esprimere valutazioni e ricavare inferenze validabili, ma un confronto con i dati delle misure di conciliazione a livello complessivo, al netto delle condizioni imposte dalle misure antipandemiche, riflette con evidenza già rilevato, ossia che il lavoro di cura e assistenza familiare ricade in modo prioritario sulle donne (lavoratrici o meno) - che svolgono una funzione socialmente strutturata di caregiver a tutto tondo, intervenendo nei vuoti lasciati dalla contrazione del welfare state.

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	736	26,53	2038	73,47	2774	22,88
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	574	15,33	3170	84,67	3744	30,88
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2143	39,46	3288	60,54	5431	44,80
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	25	14,29	150	85,71	175	1,44
Totale permessi	3478	28,69	8646	71,31	12124	

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

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

Anche in questo caso insiste il trend di squilibrio di genere, che suggerisce quanto nel complesso le misure di conciliazione di vita- lavoro, per divenire anche misure di riequilibrio e giustizia di genere, dovrebbero essere ricomprese all'interno di un piano sistemico di sostegno istituzionale partecipato, di livello più ampio centrato sulla comunicazione sociale e l'educazione al contrasto delle disuguaglianze.

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

- Flessibilità oraria
- 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

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2021-2023, adottato il 29.01.2021, prevedeva due "macro categorie" di misure: una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, utili all'Amministrazione e al Comitato Unico di Garanzia per calibrare le proprie iniziative ed una seconda, più tipicamente operativa, che ricomprende azioni e priorità specifiche per ogni linea di intervento individuata: E ciò al fine di perseguire l'attuazione del principio delle pari opportunità e dell'uguaglianza tra generi in materia di assegnazione degli incarichi e nei processi valutativi, assicurando parimenti 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.

La perdurante situazione emergenziale causata dalla pandemia da Covid-19 ha protratto fino al 15 ottobre scorso il ricorso congiunturale al lavoro agile come modalità ordinaria prevalente di svolgimento della prestazione lavorativa del personale di ruolo in servizio presso la sede centrale. Successivamente, in coerenza a quanto disposto dal DPCM del 23 settembre 2021, che ha sancito il ritorno al lavoro in presenza, l'Amministrazione, in ragione di quanto disposto dalla Linee guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - ha organizzato il rientro in presenza del personale consentendo tuttavia l'utilizzo della modalità di lavoro agile, compatibilmente con le esigenze d'ufficio e garantendo un'adeguata rotazione del personale interessato, nel rispetto del criterio della prevalenza della modalità in presenza.

Anche le inevitabili limitazioni operative connesse alla predetta situazione emergenziale hanno inciso sull'implementazione delle specifiche attività programmate nel PTAP. Le azioni ed iniziative specifiche ivi previste ai fini di una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo sono quindi state rimodulate, proseguendo comunque compatibilmente con quanto possibile nella congiuntura, ed adattate di conseguenza. Ad esempio, sono state introdotte innovative iniziative correlate all'emergenza pandemica prima descritte; appare tuttavia doveroso sottolineare come tutto l'esercizio, ed in particolare i risultati conseguiti, debbano valutarsi e maggiormente apprezzarsi alla luce delle restrizioni dovute alla pandemia, dato che la realizzazione delle attività descritte è divenuta molto più gravosa e complessa.

In questo ambito, si ritiene doveroso sottolineare, in materia di iniziative volte a promuovere la cultura delle pari opportunità in questa Amministrazione, l'adozione, a firma del Segretario Generale, della Circolare nr. 3 del 15 ottobre 2021, sulla "parità di genere", volta a fornire linee-guida per la concreta attuazione del principio generale del raggiungimento di un'effettiva parità di genere, quale obiettivo fondamentale dell'azione dei poteri pubblici riflesso anche nel Piano Triennale di Azioni Positive 2021, da perseguire ed assicurare nel lavoro di ogni giorno. Lunga la stessa linea e con analoghe finalità si inserisce anche l'avvio dell'iniziativa dei "Campioni della Parità della Farnesina".

Il Comitato Unico di Garanzia presenta all'Amministrazione la proposta di "Piano Triennale di Azioni Positive" (PTAP) che, in quanto parte integrante del Piano della Performance, rileva anche ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione. Il CUG risulta quindi un organismo la cui consultazione è essenziale nel quadro di una valutazione partecipativa della performance organizzativa al MAECI relativamente agli ambiti di competenza istituzionale del Comitato stesso.

Il CUG ha aggiornato anche per l'anno 2022 il Piano Triennale di Azioni Positive, in cui si fa stato delle azioni messe in atto dall'Amministrazione per garantire il riequilibrio di genere e la promozione delle pari opportunità e della parità, oltre alla tutela e alla promozione del benessere individuale e organizzativo del personale.

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

- dare visibilità esterna al lavoro femminile ed *empowerment*, anche alla luce delle linee generali indicate dalla Circolare n. 3/2021 ad esempio inserendo almeno una donna in ogni *panel* negli eventi organizzati dalla rete e prevedere una rappresentanza femminile a partecipare a eventi con interlocutori esterni in cui non compare nessuna donna nel *panel*.
- promuovere il benessere organizzativo del personale, anche alla luce della recente adozione della Circolare n. 1 del 18

gennaio 2022, avente ad oggetto l'aggiornamento dei metodi di lavoro e il benessere organizzativo, valutando possibilità innovative, così da rispondere con maggiori efficacia ed efficienza al bisogno dei cittadini e dei lavoratori.

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

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⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	496	320	592	0	1408	40,00	19,57	0	480	944	688	0	2112	60,00	34,20
Aggiornamento professionale	0	0	3000	2000	0	5000	58,14	69,50	0	1800	300	1500	0	3600	41,86	58,29
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	300	0	0	300	68,18	4,17	0	0	140	0	0	140	31,82	2,27
Tematiche CUG	0	279	72	135	0	486	60,00	6,76	0	108	171	45	0	324	40,00	5,25
Totale ore	0	775	3692	2727	0	7194			0	2388	1555	2233	0	6176		
Totale ore %	0,00	5,80	27,61	20,40	0,00	53,81			0,00	17,86	11,63	16,70	0,00	46,19		

⁽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?:

No

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 2021	7	63,64	4	36,36	11	40,74	Uomo
Concorso per titoli ed esami 27 funzionari per i servizi di informatica TLC e cifra III AF	3	75,00	1	25,00	4	14,81	Uomo
Concorso per esami 375 collaboratori di amministrazione contabile e consolare e 25 collaboratori tecnici per i servizi di informatica TLC e cifra II AF	2	50,00	2	50,00	4	14,81	Uomo
Procedura selettiva per titoli ed esami per la progressione da II a III AF per il profilo professionale di Funzionario per i servizi di informatica TLC e cifra	3	75,00	1	25,00	4	14,81	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedura di mobilità volontaria per titoli ed esame riservata ai dipendenti di altre PPAA in servizio in posizione di comando e di fuori ruolo presso la sede centrale	2	50,00	2	50,00	4	14,81	Uomo
Totale personale	17		10		27		
Totale % sul personale complessivo	0,47		0,28		0,75		

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

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

Per quanto riguarda le 5 commissioni esaminatrici tra concorsi pubblici e procedure di selezione interne, istituite nell'anno 2021, questa Amministrazione ha rispettato il requisito normativo del 30% di componenti femminili, ottenendo una media annuale del 37%.

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 %
Ambasciatore	€95971,00	€71927,20	€ -24043,80	-33,43
Ministro Plenipotenziario	€86201,00	€76353,30	€ -9847,70	-12,90
Consigliere d'Ambasciata	€66795,70	€71059,70	€ 4264,00	6,00
Consigliere di Legazione	€54762,50	€59035,50	€ 4273,00	7,24
Segretario di Legazione	€39679,30	€40506,90	€ 827,60	2,04
Dirigente di 1 ^a fascia	€95402,20	€101732,00	€ 6329,80	6,22
Dirigente di 2 ^a fascia	€50162,30	€52050,80	€ 1888,50	3,63
1 ^a Area F2	€17649,00	€19348,30	€ 1699,30	8,78
1 ^a Area F3	€22334,00	€17671,90	€ -4662,10	-26,38
2 ^a Area F1	€17179,80	€18345,40	€ 1165,60	6,35
2 ^a Area F2	€18800,30	€18919,80	€ 119,50	0,63
2 ^a Area F3	€19833,00	€20098,60	€ 265,60	1,32
2 ^a Area F4	€20822,70	€20875,20	€ 52,50	0,25
2 ^a Area F5	€20004,90	€21102,90	€ 1098,00	5,20
2 ^a Area F6	€19680,10	€20569,10	€ 889,00	4,32
3 ^a Area F1	€17880,90	€18149,20	€ 268,30	1,48

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
3^ Area F2	€21179,00	€21212,90	€ 33,90	0,16
3^ Area F3	€22842,20	€21938,70	€ -903,50	-4,12
3^ Area F4	€24149,00	€24072,80	€ -76,20	-0,32
3^ Area F5	€26716,20	€23339,10	€ -3377,10	-14,47
3^ Area F6	€25846,30	€26627,40	€ 781,10	2,93
3^ Area F7	€28585,40	€28676,60	€ 91,20	0,32

Retribuzione.

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

Tale divario è dovuto alla posizione ricoperta a Roma o all'estero dal funzionario, che ne determina la retribuzione.

Anche con riguardo al **personale non dirigenziale** il trattamento economico risulta più favorevole alle donne 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 2021 non è stato possibile svolgere un'indagine concernente il benessere organizzativo come 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.

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

Il MAECI ha adottato la Circolare n. 1 del 18 gennaio 2022 sull'aggiornamento dei metodi di lavoro e sul benessere organizzativo, con la quale si intende rafforzare la collaborazione tra l'Amministrazione e il CUG, anche tramite la convocazione di tavoli di lavoro ad hoc, per approfondire questioni di comune interesse, incoraggiare proposte ed agevolare l'attuazione di politiche volte a favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata.

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

Nel corso del 2021 il Comitato non ha trattato situazioni di discriminazione/mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Azioni di promozione della cultura di genere e delle pari opportunità

- 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.

L'Amministrazione gestisce al meglio le risorse umane, garantendo l'operatività delle Sedi, sia con gli ordinari avvicendamenti, sia con lo strumento delle assegnazioni brevi, soprattutto per la promozione delle Sedi extra UE.

Nella delicata fase pandemica, per venire incontro alle esigenze delle Sedi, sono state concesse proroghe eccezionali ai periodi di permanenza massima e si è fatto ricorso alle deroghe previste dalla normativa per facilitare le candidature.

La Direzione per le risorse umane ha operato in stretto raccordo con tutti i Centri di Responsabilità per distribuire nel modo più efficace il personale, anche in termini di pari opportunità.

Obiettivo:

Obiettivo n. 5 - criteri di valutazione della performance

- **modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili**

In base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ministero, i dirigenti sono responsabili degli obiettivi assegnati alle strutture cui sono preposti. In questo modo si collega in maniera chiara la performance individuale con quella delle strutture di appartenenza, favorendo una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti per i

risultati delle strutture affidate alla loro cura. Per quanto concerne i dirigenti preposti a strutture dirigenziali generali, essi sono responsabili dei risultati complessivamente conseguiti dalla struttura sottoposta alla loro supervisione

Il personale diplomatico e dirigenziale riceve una lettera di obiettivi dal proprio superiore gerarchico, basati sul Piano della Performance, e viene valutato in base al grado di raggiungimento degli stessi.

Obiettivo:

Benessere Organizzativo e promozione della salute negli ambienti di lavoro

- eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo

Il CUG presenta all'Amministrazione la proposta di "Piano Triennale di Azioni Positive" (PTAP) che, in quanto parte integrante del Piano della Performance, rileva anche ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione. Il CUG risulta quindi un organismo la cui consultazione è essenziale nel quadro di una valutazione partecipativa della performance organizzativa al MAECI relativamente agli ambiti di competenza istituzionale del Comitato stesso.

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: 15/12/2020

Organo sottoscrittore: Segretario Generale del MAECI

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?: 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Piano triennale azioni positive

Nel 2021 il Comitato Unico di Garanzia ha proseguito il proprio mandato con una proposta di aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive, in cui si fa stato delle azioni messe in atto dall'Amministrazione per garantire il riequilibrio di genere e la promozione delle pari opportunità e della parità, oltre alla tutela e alla promozione del benessere individuale e organizzativo del personale.

Sulla richiesta di pareri al CUG

Il CUG MAECI ha fornito pareri sull'iniziativa "*Campioni della parità della Farnesina*" e sulla Circolare n. 3 del 2021 avente ad oggetto la parità di genere. L'iniziativa Campioni della parità permette di adottare azioni positive volte a un effettivo riequilibrio di genere a tutti i livelli del personale MAECI. Quanto promosso dalla Circolare è invece in linea con l'obiettivo di promozione delle politiche di genere e di contrasto ad ogni forma di discriminazione presente anche nel PTAP.

Considerazioni conclusive

Anche nel corso del 2021 il MAECI ha continuato a gestire l'emergenza legata alla pandemia da COVID-19 che ha comportato la riorganizzazione delle attività ordinarie e straordinarie programmate dall'Amministrazione, adottando nuove modalità di prestazione dell'attività lavorativa.

In questo peculiare quadro l'azione del Comitato si è ancora una volta sviluppata su tre direttrici fondamentali e sugli obiettivi ad esse connessi che continueranno a rappresentare anche per il futuro un paradigma imprescindibile:

1. Inclusività: particolare attenzione va rivolta al personale con fragilità, da tutelare soprattutto alla luce dell'ancora presente contesto pandemico.

Tale esigenza merita di essere tenuta particolarmente in conto 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 e sostegno del personale: anche alla luce di quanto evidenziato dall'emergenza da COVID-19 risulta 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 è impegnato e continuerà a impegnarsi quindi nel valorizzare sia presso la Sede centrale, sia presso la rete estera l'azione positiva e propositiva dello Sportello, favorendo la diffusione delle sue attività di dialogo e di mediazione per evitare conflitti sul luogo di lavoro.

3. Politiche di genere: continuo è stato e sarà il sostegno alle iniziative volte al riequilibrio di genere, soprattutto nell'ambito di alcuni settori del personale, come emerge chiaramente dai dati forniti dall'Amministrazione.

Il Comitato in particolare nel corso del 2021 ha fornito il proprio parere positivo sia con riferimento all'iniziativa "*Campioni della parità della Farnesina*" sia rispetto all'adozione della Circolare n. 3 del 2021, avente ad oggetto la parità di genere.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-degli-affari-esteri-e-della-cooperazione-internazionale-2022>