



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale - 2023

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-piano-azioni-positive_m_ae-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (685.26 KB)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/m_ae/2024-2026/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (1.36 MB)

2025

2026

2025-2027

2026-2028

[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_positive_m_ae-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

[piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/m_ae/2026-2028/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/m_ae/2025-2027/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (193.4 KB)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/m_ae/2026-2028/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf (247.48 KB)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/m_ae/2025-2027/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (193.4 KB)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-no-triennale/m_ae/2026-2028/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf (247.48 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	0	21	0	0	0	0	6
Dirigente di livello generale	Ministro Plenipotenziario	0	0	5	123	63	0	0	1	20	7
Dirigente di livello non generale	Consigliere d'Ambasciata	0	0	102	96	9	0	0	43	15	3
Dirigente di livello non generale	Consigliere di Legazione	0	48	73	18	0	0	8	23	2	0
Dirigente di livello non generale	Segretario di Legazione	57	159	15	0	1	29	74	4	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigente di 1^ fascia	0	0	0	2	3	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	2	10	9	5	0	3	3	5	2
Personale non dirigente	III Area Funzionale	12	94	155	131	93	31	153	138	207	151
Personale non dirigente	II Area Funzionale	15	17	81	294	169	8	8	87	353	216
Personale non dirigente	I Area Funzionale	0	0	1	7	2	0	0	2	2	2
Totale personale		84	320	442	680	366	68	246	302	605	387
Totale % sul personale complessivo		2,40	9,14	12,63	19,43	10,46	1,94	7,03	8,63	17,29	11,06

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	20	91	53	25	0	189	42,47	17,65	38	132	49	35	2	256	57,53	18,85
Tra 3 e 5 anni	7	11	32	16	1	67	56,30	6,26	1	10	31	9	1	52	43,70	3,83
Tra 5 e 10 anni	0	3	14	15	6	38	40,00	3,55	0	16	24	13	4	57	60,00	4,20
Superiore a 10 anni	0	6	137	377	257	777	43,90	72,55	0	3	123	505	362	993	56,10	73,12
Totale	27	111	236	433	264	1071			39	161	227	562	369	1358		
Totale %	1,11	4,57	9,72	17,83	10,87	44,09			1,61	6,63	9,35	23,14	15,19	55,91		

⁽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	20,00	4	80,00	5	0,23
1^ Area funzionale	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,23
1^ Area funzionale	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,05
1^ Area funzionale	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,09
2^ Area funzionale	Inferiore al Diploma superiore	74	60,66	48	39,34	122	5,50
2^ Area funzionale	Diploma di scuola superiore	309	45,51	370	54,49	679	30,63
2^ area funzionale	Laurea	27	44,26	34	55,74	61	2,75
2^ Area funzionale	Laurea magistrale	86	36,13	152	63,87	238	10,74
2^ Area funzionale	Master di I livello	10	47,62	11	52,38	21	0,95
2^ Area funzionale	Master di II livello	17	53,13	15	46,88	32	1,44
2^ Area funzionale	Dottorato di ricerca	1	20,00	4	80,00	5	0,23
3^ Area funzionale	Diploma di scuola superiore	60	36,59	104	63,41	164	7,40
3^ Area funzionale	Laurea	19	42,22	26	57,78	45	2,03
3^ Area funzionale	Laurea magistrale	244	43,26	320	56,74	564	25,44
3^ Area funzionale	Master di I livello	19	38,00	31	62,00	50	2,26
3^ Area funzionale	Master di II livello	60	40,82	87	59,18	147	6,63

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
3 ^a Area funzionale	Dottorato di ricerca	35	46,05	41	53,95	76	3,43
Totale personale		968		1249		2217	
Totale % sul personale complessivo		27,48		35,46		62,95	

⁽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 2022, i dipendenti uomini del MAECI rappresentano il 54,06% del totale (1.892 contro 1.608 donne). Persistono **rilevanti squilibri di genere**, specialmente nei profili apicali della carriera diplomatica e di quella dirigenziale. A titolo di esempio, 108 segretarie e 232 segretari di legazione; 6 ambasciatrici e 21 ambasciatori; 13 dirigenti di II fascia donne e 26 uomini. 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 rispettivamente 1.352 donne e 1.061 uomini.

B) Ripartizione per età

Nel 2022, in termini generali, la fascia d'età più corposa fra i dipendenti del MAECI rimane quella fra i **51 e i 60 anni**, rappresentando il 36,72% del totale (1.285 unità su 3.500). Segue la fascia fra i **41 e i 50 anni** (21,26% sul totale). La fascia dei sessantenni (21,52%) continua a superare, seppur di poco, quella dei dipendenti fino ai 40 anni (20,51%). La tendenza all'invecchiamento della popolazione dei dipendenti dovrebbe subire una netta inversione grazie alle assunzioni corpose di unità della seconda e terza area funzionale portate a termine nel corso dell'anno 2023.

2. Anzianità nei profili nei livelli non dirigenziali

Per il personale dei livelli non dirigenziali, continua a registrarsi anche nel 2022 che la maggior parte del personale (1770 unità sul totale di 2429, circa il 72%) permane nel proprio profilo per oltre 10 anni. Ciò indica una **scarsa mobilità interna**, dovuta soprattutto alle rigidità di carriera delle aree funzionali ed alla mancanza di procedure concorsuali, sia interne che esterne, fino ad anni recentissimi. Può tuttavia prendersi atto positivamente dei passaggi - negli ultimi anni grazie a concorsi interni - da Seconda a Terza Area che hanno assicurato un certo margine di mobilità.

Per connessione d'argomento, si segnala il dato sulla permanenza di uomini e donne nei gradi intermedi della carriera diplomatica. Nella fascia d'età compresa fra i 51 e i 60 anni si trovano il 12% degli uomini e il 6% delle donne consiglieri/e di legazione e il 46,3% degli uomini e il 24,5% delle donne consiglieri/e d'ambasciata. Tale divario di percentuale indica una permanenza nei due gradi minore per le donne rispetto agli uomini.

3. Titoli di studio delle AAF

Occorre premettere che dati disponibili sono inseriti autonomamente a cura dei dipendenti sul relativo portale, e che **non sono esaustivi** (sono infatti disponibili dati per 2.217 unità sul loro totale di 2.429). Ciò premesso, continua ad emergere una quota significativa del personale di tutte le aree funzionali **in possesso di un titolo di studio superiore** a quello richiesto per l'accesso. Tanto a partire dalla I area funzionale, dove più della metà dei dichiaranti (8 su 13) possiede un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso (inferiore al diploma superiore). Passando alla II area, 304 unità sono in

possesto di un titolo superiore (inclusi 5 dottorati di ricerca) a quello richiesto per l'accesso (diploma di scuola superiore) mentre 122 unità dichiarano un titolo di studio di livello inferiore. In relazione alla III area, 837 unità dispongono di un titolo superiore a quello richiesto per l'accesso (laurea triennale) tra cui 76 dottori di ricerca mentre 164 unità dichiarano un titolo inferiore.

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	27	111	233	425	260	1056	44,86	98,60	38	160	215	532	353	1298	55,14	95,58
Part Time >50%	0	0	4	5	4	13	19,12	1,21	1	1	12	25	16	55	80,88	4,05
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	28,57	0,19	0	0	0	5	0	5	71,43	0,37
Totale	27	111	237	432	264	1071			39	161	227	562	369	1358		
Totale %	1,11	4,57	9,76	17,79	10,87	44,09			1,61	6,63	9,35	23,14	15,19	55,91		

⁽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	0,95	0	0	4	3	1	8	80,00	1,59
part-time verticale	0	1	5	3	9	18	31,03	8,57	1	2	5	23	9	40	68,97	7,94
part-time misto	0	0	1	2	0	3	15,79	1,43	0	1	4	6	5	16	84,21	3,17
LAVORO AGILE	5	36	57	67	22	187	29,82	89,05	20	75	85	171	89	440	70,18	87,30
Totale	5	37	64	72	32	210			21	78	98	203	104	504		
Totale %	0,70	5,18	8,96	10,08	4,48	29,41			2,94	10,92	13,73	28,43	14,57	70,59		

- ⁽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

Continua a persistere una marcata ineguaglianza di genere nella fruizione delle misure di conciliazione.

Rispetto allo scorso anno, questo è reso ancor più evidente dai dati sul lavoro agile, che tengono conto degli accordi individuali firmati a partire da gennaio 2022. L'introduzione del lavoro agile ha certamente rappresentato una novità fondamentale nel novero degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, ma sussiste uno squilibrio tra i generi nella fruizione di dette misure. In particolare quest'ultimo strumento viene utilizzato, in misura più che doppia, dalle donne rispetto agli uomini.

Purtroppo dai dati appare evidente come il lavoro di cura e assistenza familiare ricada principalmente sulle donne (lavoratrici o meno) che svolgono una funzione socialmente strutturata di assistenza a tutto tondo, intervenendo nei vuoti lasciati dalla contrazione del welfare state.

Con riferimento specifico al lavoro agile, tenuto conto anche del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2022 - Allegato H all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 del MAECI, documento unico di programmazione adottato con D.M. n. 1311/813 il 24 marzo u.s. - si raccomanda all'Amministrazione di continuare a valorizzare e promuovere il lavoro agile, agevolando le condizioni di richiesta nell'interesse dei dipendenti, in particolare tenuto conto delle esigenze di conciliazione vita - lavoro.

Nel contempo si raccomanda la continua promozione di corsi di formazione sul lavoro agile, diretti sia ai dirigenti che ai lavoratori, che oltre a incoraggiare il più possibile l'utilizzo di tale strumento di conciliazione vita-lavoro a parità di efficienza ed efficacia delle prestazioni svolte, includano un capitolo specifico dedicato al ruolo che il lavoro agile può avere, insieme alle altre forme di conciliazione vita-lavoro, nel diminuire i divari di genere.

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	1240	32,42	2585	67,58	3825	23,33
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1577	26,11	4462	73,89	6039	36,84
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2889	48,19	3106	51,81	5995	36,57
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	306	57,30	228	42,70	534	3,26
Totale permessi	6012	36,67	10381	63,33	16393	

- ⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Rispetto allo scorso anno in questo caso il trend di squilibrio di genere nella fruizione della legge 104 e dei congedi parentali, sia orari che giornalieri, fruiti appare essersi attenuato, in particolare rispetto alla fruizione dei congedi orari, in particolare

quelli parentali ove la fruizione da parte degli uomini ha superato quella da parte delle donne.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

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? Sì

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

Sia il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) 2021-2023, adottato il 29.01.2021, che il relativo aggiornamento del PTAP per il 2022 (adottato il 7 febbraio 2022) prevedono 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 (CUG) 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.

Nel corso del 2022 è andata evolvendosi favorevolmente la situazione emergenziale causata dalla pandemia da Covid-19 che aveva negativamente caratterizzato i due anni precedenti, ancorché siano restatesi in vigore per l'intero anno le disposizioni in materia di lavoro agile in favore dei dipendenti pubblici affetti dalle patologie e condizioni normativamente individuate.

L'attuazione delle specifiche azioni ed iniziative programmate nel PTAP ai fini di una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo sono quindi state progressivamente rimodulate, proseguendo compatibilmente con quanto possibile nell'evoluzione della congiuntura, ed adattate di conseguenza, restando comunque ispirate al mantenimento di elevati livelli di salvaguardia e di tutela della salute a fronte dei potenziali rischi connessi alla situazione pandemica ed alla sua evoluzione.

L'aggiornamento per il 2022 del PTAP 2021-2023 aveva posto l'accento sulle misure ed iniziative volte alla promozione nell'ambito del MAECI dell'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro; e ciò ai fini di un maggior benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. E ciò alla luce dell'adozione di nuove circolari sulla parità di genere e sull'aggiornamento dei metodi di lavoro e benessere organizzativo, volte tra l'altro a fornire linee-guida utili a perseguire degli obiettivi indicati nel PTAP.

Sotto il profilo dell'offerta formativa è nel complesso all'incirca raddoppiato il numero delle ore di formazione specifica dedicata alle "tematiche CUG" che rientrano nei corsi di formazione ed aggiornamento professionale curati dalla competente Unità di questo Ministero, ove del caso con la SNA coinvolgendo anche il CUG con appositi moduli "dedicati." Parimenti, è

proseguita l'attività dell'Amministrazione volta a favorire la conciliazione tra vita professionale e familiare e a promuovere e valorizzare il benessere organizzativo, anche attraverso la prevenzione e rimozione dei conflitti, in raccordo sistematico con lo sportello d'ascolto. In quest'ottica, il competente ufficio di questo Ministero gestisce una serie di servizi sociali a favore del personale quali: la mensa a titolo gratuito; la cura dei rapporti con l'Ambulatorio; l'Asilo Nido (tutti collocati all'interno del palazzo dove ha sede il Ministero) per bambini dai 3 mesi ai tre anni, figli del personale in servizio a Roma; il Centro Estivo per i figli dei dipendenti, oltre alla negoziazione di convenzioni senza oneri per l'Amministrazione, per migliorare le condizioni di favore riservate al personale.

Il Comitato Unico di Garanzia presenta all'Amministrazione la proposta di "Piano Triennale di Azioni Positive" (PTAP) e la consultazione del Comitato da parte dell'Amministrazione è essenziale per evidenziare e trattare tematiche relative all'organizzazione del lavoro e, soprattutto, al benessere del personale portate all'attenzione del Comitato sia da parte dei componenti dello stesso, sia dei dipendenti.

Il CUG ha aggiornato anche per l'anno 2023 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.

Di particolare rilevanza è la promozione del benessere organizzativo del personale, anche alla luce dell'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.

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	530	342	632	0	1504	57,25	7,95	0	255	502	366	0	1123	42,75	10,84
Aggiornamento professionale	0	2921	3894	2920	0	9735	57,72	51,47	0	3566	594	2972	0	7132	42,28	68,85
Competenze manageriali/Relazionali	0	1812	2416	2416	0	6644	79,66	35,13	0	509	678	509	0	1696	20,34	16,37
Tematiche CUG	0	527	214	291	0	1032	71,72	5,46	0	131	198	78	0	407	28,28	3,93
Totale ore	0	5790	6866	6259	0	18915			0	4461	1972	3925	0	10358		
Totale ore %	0,00	19,78	23,46	21,38	0,00	64,62			0,00	15,24	6,74	13,41	0,00	35,38		

⁽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

Si sottolinea l'acuirsi del divario di genere nella fruizione della formazione, i dati evidenziano una minore fruizione da parte delle donne di tutte le tipologie formative, in particolare quelle relative alle competenze manageriali.

Ciò potrebbe in parte spiegarsi in virtù delle difficoltà di conciliazione dei tempi vita-lavoro che provoca la necessità per le donne di svolgere l'attività lavorativa con una modalità labour-intensive al fine di economizzare le tempistiche orarie.

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 2022	4	36,36	7	63,64	11	40,74	Uomo
Concorso per esami 10 funzionari archivista di stato / bibliotecario 3 [^] AF F1	3	75,00	1	25,00	4	14,81	Donna
Procedura assunzione 13 disabili 2 [^] AF F1 attraverso avviamento numerico e selezione soggetti iscritti negli elenchi delle persone con disabilità Regione Lazio	3	75,00	1	25,00	4	14,81	Uomo
Procedura di mobilità volontaria per titoli ed esame riservata ai dipendenti di altre PA in servizio in posizioni di comando e di fuori ruolo presso la sede centrale	2	50,00	2	50,00	4	14,81	Uomo
Procedura selettiva per l'attribuzione della fascia retributiva superiore al personale delle aree funzionali	2	50,00	2	50,00	4	14,81	Uomo
Totale personale	14		13		27		
Totale % sul personale complessivo	0,40		0,37		0,77		

⁽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 2022, questa Amministrazione ha rispettato il requisito normativo del 30% di componenti femminili, ottenendo una media annuale superiore allo stesso.

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	€84963,40	€76988,10	€ -7975,30	-10,36
Ministro Plenipotenziario	€72866,70	€68688,10	€ -4178,60	-6,08
Consigliere d'Ambasciata	€61156,20	€63784,10	€ 2627,90	4,12

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Consigliere di Legazione	€45526,50	€49076,20	€ 3549,70	7,23
Segretario di Legazione	€35557,40	€37108,50	€ 1551,10	4,18
Dirigente di 1^ fascia	€85127,40	€92264,70	€ 7137,30	7,74
Dirigente di 2^ fascia	€67196,00	€75987,30	€ 8791,30	11,57
3^ Area F7	€34413,70	€31508,20	€ -2905,50	-9,22
3^ Area F6	€30686,20	€25575,00	€ -5111,20	-19,99
3^ Area F5	€28122,30	€26024,90	€ -2097,40	-8,06
3^ Area F4	€24094,40	€26509,10	€ 2414,70	9,11
3^ Area F3	€23191,70	€22894,80	€ -296,90	-1,30
3^ Area F2	€22033,60	€22240,20	€ 206,60	0,93
3^ Area F1	€20264,70	€20526,40	€ 261,70	1,27
2^ Area F6	€19917,40	€21417,50	€ 1500,10	7,00
2^ Area F5	€19772,20	€20422,00	€ 649,80	3,18
2^ Area F4	€20281,50	€19437,60	€ -843,90	-4,34
2^ Area F3	€18650,10	€19348,10	€ 698,00	3,61
2^ Area F2	€16849,20	€16989,60	€ 140,40	0,83
2^ Area F1	€16709,90	€16054,30	€ -655,60	-4,08
1^ Area F3	€21861,10	€15195,40	€ -6665,70	-43,87
1^ Area F2	€20587,30	€16462,80	€ -4124,50	-25,05

Con riferimento alla carriera dirigenziale (diplomata e non) si registra che la retribuzione netta media è superiore per le donne, con un divario di circa 12% per la categoria Dirigenti di 2^ Fascia.

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.

Con riguardo al personale non dirigenziale il trattamento economico risulta più favorevole agli uomini in linea generale.

Sezione 4 - Benessere personale

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

In tale contesto, si propone di includere tra i temi in discussione quello della tutela psicologica del personale, resa drammaticamente necessaria dalle situazioni emergenziali in cui sempre più le donne e gli uomini della Farnesina sono chiamati ad operare. Occorre fornire un sostegno psicologico competente a tutti coloro che ne fanno richiesta, superando, al contempo, riserve e stigmi su questo fondamentale aspetto del benessere del personale che non sono mancati nel passato.

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

Nel corso del 2022 il Comitato non ha trattato situazioni di discriminazione/mobbing. Lo sportello di ascolto ha ricevuto 4 segnalazioni di discriminazione di genere, età, religione e post malattia covid che, ad un accurato approfondimento con gli interessati, si sono rivelate infondate perché non riconducibili a elementi oggettivi. Motivo per il quale non sono state sporte denunce. Il dato autoriferito suggerisce la necessità di maggior informazione sui fenomeni di discriminazione e di mobbing con particolare attenzione al significato della terminologia in questione.

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.

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
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
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?

- 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
- 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

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

Parere su Piano delle Azioni Positive

Nel 2022 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.

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Il CUG MAECI ha valorizzato anche nell'aggiornamento PTAP 2023 quanto disciplinato dalla Circolare ministeriale n. 1 del 18 gennaio 2022 avente ad oggetto l'aggiornamento dei metodi di lavoro e il benessere organizzativo.

Il CUG ha inoltre continuato a sostenere l'iniziativa ministeriale Campioni della parità, che incentiva l'adozione di azioni positive volte a un effettivo riequilibrio di genere a tutti i livelli del personale MAECI.

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2022 il MAECI ha proseguito la riorganizzazione delle attività ordinarie e straordinarie programmate dall'Amministrazione durante il periodo pandemico, regolarizzando le 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 reinserire al termine dell'emergenza pandemica nel contesto lavorativo in sicurezza. 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: è 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.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-degli-affari-esteri-e-della-cooperazione-internazionale-2023>