



Relazione CUG

Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale - 2025

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 Farnesina, 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

2021-2023

[\(piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(1.32 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

2022

2022 AGGIORNAMENTO

[\(piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2022-aggiornamento-anno_2022.pdf\) \(1.32 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2022-aggiornamento-anno_2022.pdf)

2023

Aggiornamento 2023 del PTAP 2021-2023

[\(piano_azioni_positive_m_ae-triennio_aggiornamento-2023-del-ptap-2021-2023-anno_2023.pdf\) \(1.32 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_aggiornamento-2023-del-ptap-2021-2023-anno_2023.pdf)

2024

2024-2026

[\(piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf\) \(1.32 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

[\(685.26 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-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)
[\(1.36 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-no-triennale/m_ae/2025-2027/piano_azioni_positive_m_ae-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

2025

2025-2027

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

2026

2026-2028

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



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	18	0	0	0	0	3
Dirigente di livello generale	Ministro Plenipotenziario	0	0	6	116	74	0	0	1	27	6
Dirigente di livello non generale	Consigliere d'Ambasciata	0	0	96	104	10	0	0	42	19	3
Dirigente di livello non generale	Consigliere di Legazione	0	49	65	17	0	0	30	34	2	0
Dirigente di livello non generale	Segretario di Legazione	63	169	21	1	1	34	65	7	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigente di 1° fascia	0	0	0	1	3	0	0	1	0	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2° fascia	0	1	10	7	8	0	3	2	4	3
Personale non dirigente	Area dei funzionari	22	105	162	165	86	12	156	162	194	158
Personale non dirigente	Area degli assistenti	81	129	123	230	167	103	160	123	263	226
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	0	1	6	2	0	0	2	2	1
Totale personale		166	453	484	651	369	149	414	374	512	402
Totale % sul personale complessivo		4,18	11,40	12,18	16,38	9,29	3,75	10,42	9,41	12,88	10,12

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	94	167	108	38	6	413	46,30	32,29	112	184	116	53	14	479	53,70	30,67
Tra 3 e 5 anni	2	59	72	32	0	165	40,74	12,90	2	124	72	35	7	240	59,26	15,36
Tra 5 e 10 anni	7	6	14	14	1	42	55,26	3,28	1	7	15	8	3	34	44,74	2,18
Superiore a 10 anni	0	2	92	317	248	659	44,89	51,52	0	1	84	363	361	809	55,11	51,79
Totale	103	234	286	401	255	1279			115	316	287	459	385	1562		
Totale %	3,63	8,24	10,07	14,11	8,98	45,02			4,05	11,12	10,10	16,16	13,55	54,98		

⁽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⁾
Area degli operatori	Inferiore al Diploma superiore			2	40,00	3	60,00	5	0,23
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore			4	80,00	1	20,00	5	0,23
Area degli operatori	Laurea magistrale			1	50,00	1	50,00	2	0,09
Area degli assistenti	Inferiore al Diploma superiore			70	63,06	41	36,94	111	5,05
Area degli assistenti	Diploma di scuola superiore			256	45,80	303	54,20	559	25,44
Area degli assistenti	Laurea			32	37,21	54	62,79	86	3,91
Area degli assistenti	Laurea magistrale			116	37,66	192	62,34	308	14,02
Area degli assistenti	Master di I livello			15	53,57	13	46,43	28	1,27
Area degli assistenti	Master di II livello			26	45,61	31	54,39	57	2,59
Area degli assistenti	Dottorato di ricerca			5	71,43	2	28,57	7	0,32
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore			47	37,90	77	62,10	124	5,64
Area dei funzionari	Laurea			23	44,23	29	55,77	52	2,37
Area dei funzionari	Laurea magistrale			216	42,52	292	57,48	508	23,12
Area dei funzionari	Master di I livello			29	37,18	49	62,82	78	3,55
Area dei funzionari	Master di II livello			80	43,96	102	56,04	182	8,28
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca			39	45,88	46	54,12	85	3,87

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale		961		1236		2197	
Totale % sul personale complessivo		24,18		31,10		55,28	

⁽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 2024, le dipendenti donne del MAECI rappresentano il 46,57% del totale. In particolare, rispetto ai profili apicali della carriera diplomatica, persistono **squilibri di genere**, con 3 ambasciatrici e 22 ambasciatori e 196 Ministri Plenipotenziari e 34 Ministre Plenipotenziarie. Con riguardo alla carriera dirigenziale, sussiste invece una sostanziale parità, con 3 dirigenti di I fascia donne e 4 dirigenti di I fascia uomini. Con riferimento all'Area degli Assistenti ed all'Area dei Funzionari vi è una maggioranza di dipendenti donne. L'area degli Operatori non pare invece rappresentativa, essendo composta da sole 14 unità.

Si auspica che, in sede dei prossimi avanzamenti in carriera diplomatica, si continui a tener presente l'importanza del raggiungimento della parità di genere.

B) Ripartizione per età

Nel 2024, in termini generali, la fascia d'età con la più alta concentrazione di dipendenti del MAECI rimane quella da **51 a 60 anni**, che rappresenta circa il 29% del totale. Seguono, con una sostanziale parità, la fascia d'età da **31 a 40 anni** e quella da **41 a 50 anni**, entrambe pari circa al 21%. Vi è poi la fascia d'età oltre i **60 anni**, con circa il 20% del totale e quella inferiore a **30 anni**, con circa il 9% del totale. La tendenza all'invecchiamento della popolazione dei dipendenti dovrebbe subire una netta inversione grazie alle assunzioni che avverranno nel corso del 2025.

2. Anzianità nei profili nei livelli non dirigenziali

Per il personale dei livelli non dirigenziali, si conferma anche per il 2024 che la maggior parte del personale permane nel proprio profilo per oltre 10 anni. Tale **scarsa mobilità interna** è dovuta soprattutto alle rigidità di carriera proprie delle aree funzionali. Tuttavia, grazie ai concorsi interni ed esterni svolti nell'ultimo triennio, 892 unità risultano permanere nel proprio profilo/livello per meno di 3 anni. Inoltre, effetti positivi sulla mobilità interna sono altresì attesi dall'entrata in piena operatività dell'Area delle elevate professionalità.

Si segnala altresì 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 17 uomini e 2 donne consiglieri/e di legazione e 104 uomini e 19 donne consiglieri/e d'ambasciata.

3. Titoli di studio delle AAFF

Occorre premettere che i dati disponibili sono inseriti autonomamente a cura dei dipendenti sul relativo portale, e che **non sono esaustivi**. Con riferimento all'Area degli Operatori, 7 unità dichiarano di possedere un titolo superiore a quello richiesto ai fini dell'accesso, mentre 5 unità dichiarano di possedere unicamente il titolo di studio necessario all'accesso. Con riferimento all'Area degli Assistenti, 486 unità dichiarano di possedere un titolo superiore a quello richiesto per l'accesso

(inclusi 7 dottorati di ricerca) mentre 670 unità dichiarano un titolo di studio di livello pari o inferiore al diploma di scuola superiore. In relazione all'Area dei Funzionari, 853 su 1029 unità dispongono di un titolo superiore a quello richiesto per l'accesso (laurea triennale) tra cui 85 dottorati di ricerca.

Si tratta di un patrimonio di conoscenze e competenze di cui l'Amministrazione si trova a poter beneficiare e che deve adeguatamente motivare e valorizzare, al fine di garantirsi un funzionamento efficace. Il MAECI richiede infatti l'erogazione di servizi sempre più specifici e complessi, in particolar modo 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 importante **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	103	234	285	396	253	1271	45,77	99,37	112	316	274	435	369	1506	54,23	96,41
Part Time >50%	0	0	1	4	2	7	13,21	0,55	0	0	11	22	13	46	86,79	2,94
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	9,09	0,08	3	0	2	2	3	10	90,91	0,64
Totale	103	234	286	401	255	1279			115	316	287	459	385	1562		
Totale %	3,63	8,24	10,07	14,11	8,98	45,02			4,05	11,12	10,10	16,16	13,55	54,98		

⁽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	0	0	0,00	--	0	1	2	4	0	7	100,00	1,14
part-time verticale	0	0	1	3	2	6	15,38	2,26	2	0	4	15	12	33	84,62	5,36
part-time misto	0	0	0	2	0	2	11,11	0,75	0	0	7	5	4	16	88,89	2,60
LAVORO AGILE	36	70	64	62	25	257	31,46	96,98	64	126	123	156	91	560	68,54	90,91
Totale	36	70	65	67	27	265			66	127	136	180	107	616		
Totale %	4,09	7,95	7,38	7,60	3,06	30,08			7,49	14,42	15,44	20,43	12,15	69,92		

⁽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 maggioranza di donne per quanto riguarda la fruizione delle misure di conciliazione, soprattutto per quanto riguarda il part-time verticale, orizzontale e misto.

Tale squilibrio appare esistente, seppur in misura ridotta, anche con riguardo al lavoro agile.

A tal riguardo, si raccomanda la continua promozione di corsi di formazione sull'utilizzo delle misure di conciliazione vita-lavoro, diretti sia ai dirigenti che al resto del personale. Per quanto riguarda il lavoro agile, si raccomanda che, oltre a incoraggiare il più possibile l'utilizzo di tale strumento a parità di efficienza ed efficacia delle prestazioni svolte, detti corsi 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	1527	30,71	3445	69,29	4972	28,06
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1406	21,70	5073	78,30	6479	36,56
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3443	56,49	2652	43,51	6095	34,39
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	54	30,86	121	69,14	175	0,99
Totale permessi	6430	36,28	11291	63,72	17721	

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

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

Seguendo il *trend* dello scorso anno, lo squilibrio di genere nella fruizione della legge 104 e dei congedi parentali fruiti, sia orari che giornalieri, appare essersi attenuato, in particolare rispetto ai congedi orari, 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?

- Part-time
- 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 **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) 2024-2026 prevede una linea di complessiva continuità con quelli precedenti, elaborati durante la permanenza in carica del Comitato Unico di Garanzia (CUG) 2021-2024. Sono state confermate due "macro categorie" di misure: la prima, costituita da attività di natura conoscitiva, monitoraggio ed analisi, utili ad Amministrazione e CUG per calibrare le iniziative e la seconda, che ricomprende azioni e priorità di taglio operativo specifiche per le varie linee di intervento individuate.

Del resto, il PTAP rimane lo strumento di indirizzo per proseguire l'attuazione degli obiettivi di pari opportunità ed uguaglianza tra generi in materia di assegnazione degli incarichi e nei processi valutativi, assicurando il bilanciamento tra parità di genere e valorizzazione di merito e competenze dei dipendenti. E ciò sia in attuazione degli sviluppi normativi registratisi, sia nel rispetto delle specifiche previsioni normative del DPR 18/1967 e delle successive disposizioni amministrative volte a fornire il quadro di riferimento per l'effettivo perseguitamento dei prima menzionati principi, quali, ad esempio, le Circolari MAECl n.1 del 18.01.22, n.3 del 15.10.21 e n.5 del 28.05.24.

Le specifiche azioni ed iniziative programmate per il 2024, tese a migliorare conciliazione tra vita privata e lavoro nonché benessere lavorativo, hanno tenuto conto di attività svolte, iniziative intraprese e risultati conseguiti, nonché di quanto emerso negli anni precedenti relativamente a pari opportunità e benessere organizzativo, anche sotto il profilo normativo. L'attuazione delle attività previste in modalità compatibili con elevati livelli di tutela della salute, alla luce delle cautele del triennio precedente, ha comportato il ricorso a forme di attività "a distanza" che, per la specificità del MAECl, sono suscettibili di ampliare la partecipazione.

L'accento è stato posto sulle misure ed iniziative volte a promuovere, nell'ambito del MAECl, l'attuazione degli obiettivi di parità di genere e pari opportunità intesi anche come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro ed ai fini di un maggior benessere organizzativo, oltre che per prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. E ciò con l'intento di valorizzare il ruolo del CUG nel fornire indicazioni ed elementi di valutazione circa le modalità di attuazione delle varie iniziative ed attività ricomprese nel PTAP onde garantirne la coerente applicazione al MAECl. Tra questi, vi sono alcuni istituti - quale, ad esempio, il lavoro agile - la cui prima applicazione estensiva nell'Amministrazione centrale è avvenuta durante la protracta situazione emergenziale connessa alla pandemia - che attualmente trovano un'ampia diffusione anche per la conciliazione tra vita professionale e familiare.

Restano prioritarie, nell'azione dell'Amministrazione, promozione e valorizzazione del benessere organizzativo, anche attraverso il perseguitamento della parità di genere, la prevenzione dei conflitti e la rimozione di ogni forma di discriminazione e violenza in raccordo sistematico con lo sportello d'ascolto. L'esperienza così maturata ha contribuito ad orientare moduli formativi ed attività di sensibilizzazione su tali tematiche. Sotto il profilo formativo, nell'offerta si è consolidato il numero delle ore di formazione specifica dedicata alle "tematiche CUG" attraverso moduli ad hoc nei corsi di formazione ed aggiornamento professionale curati, ove del caso, con la SNA e coinvolgendo il CUG, potenziandone la proiezione esterna. Si è parimenti confermato l'aumento proporzionale delle ore di formazione fruite da donne, che tra l'altro riflette l'aumentata percentuale di donne nel personale MAECl.

Grazie al coordinamento ed alle sinergie tra i vari uffici ed organi competenti del Ministero, va parimenti consolidandosi l'azione volta ad ampliare l'offerta di seminari, video-lezioni e sessioni informative dedicate alle tematiche di interesse delle famiglie ed ai temi del benessere organizzativo nella peculiare situazione del MAECl.

Il competente ufficio ministeriale gestisce i seguenti servizi sociali a favore del personale:

- 1. servizio di ristorazione (mensa e bar);*
- 2. asilo nido per bambini da 3 mesi a 3 anni, figli del personale in servizio a Roma;*

3. centro estivo durante la pausa estiva della scuola dell'obbligo per i figli (3-14 anni) del personale, in una fascia giornaliera di almeno 9 ore;
4. rapporti con il poliambulatorio ubicato all'interno del palazzo della Farnesina [che, oltre ad offrire servizi per l'utenza esterna, eroga prestazioni dedicate ai dipendenti MAECI, - quali, ad esempio, l'effettuazione del periodico esame medico generale di controllo per il personale in servizio all'estero e i familiari a carico, ovvero al momento del rientro definitivo in Italia];
5. negoziazione di convenzioni senza oneri per l'Amministrazione, volte a migliorare le condizioni di favore riservate al personale MAECI;
6. sostegno a sostenibilità ambientale e mobilità ecologica tramite la pianificazione di specifiche azioni che coinvolgano tutto il personale per ridurre l'impatto ambientale/ecologico dell'attività e della presenza in ufficio.

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 2024 il Piano Triennale di Azioni Positive, in cui si fa stato delle azioni previste 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, anche alla luce della Circolare n. 1 del 18 gennaio 2022, avente ad oggetto l'aggiornamento dei metodi di lavoro e il benessere organizzativo.

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)	314	635	1238	928	12	3127	57,84	5,15	222	464	906	675	12	2279	42,16	2,96
Aggiornamento professionale	3296	8413	13634	8391	1493	35227	44,73	57,99	4156	9507	17178	10666	2019	43526	55,27	56,62
Competenze manageriali/Relazionali	632	1264	948	253	63	3160	71,70	5,20	249	499	374	100	25	1247	28,30	1,62
Tematiche CUG	136	266	148	30	12	592	46,11	0,97	159	311	173	35	14	692	53,89	0,90
Violenza di genere	118	231	128	26	10	513	46,09	0,84	138	270	150	30	12	600	53,91	0,78
Lingue	1812	3625	7249	4531	906	18123	38,84	29,84	2853	5706	11413	7133	1427	28532	61,16	37,11
Totale ore	6308	14434	23345	14159	2496	60742			7777	16757	30194	18639	3509	76876		
Totale ore %	4,58	10,49	16,96	10,29	1,81	44,14			5,65	12,18	21,94	13,54	2,55	55,86		

⁽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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Concorso Diplomatico 2024	6	54,55	5	45,45	11	100,00	Uomo
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	6		5		11		
Totale % sul personale complessivo	0,15		0,13		0,28		

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

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

L'unica commissione esaminatrice registrata nella relazione dell'Amministrazione del 2024 è quella relativa al Concorso Diplomatico, dove la percentuale di donne è stata pari al 45,45%, rispettando il requisito normativo del 30% di componenti femminili. Si segnala che i restanti concorsi esterni sono stati realizzati mediante il meccanismo del c.d. "concorso unico" e che, pertanto, le relative commissioni esaminatrici sono state nominate dalla Commissione RIPAM.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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	€91594,10	€69906,30	€ -21687,80	-31,02
Ministro Plenipotenziario	€82832,90	€87055,30	€ 4222,40	4,85
Consigliere d'Ambasciata	€67972,60	€70096,20	€ 2123,60	3,03
Consigliere di Legazione	€56440,90	€58228,90	€ 1788,00	3,07
Segretario di Legazione	€41582,20	€42236,30	€ 654,10	1,55
Dirigente di 1 [^] fascia	€95760,40	€95067,30	€ -693,10	-0,73
Dirigente di 2 [^] fascia	€45861,40	€52562,90	€ 6701,50	12,75
Area degli operatori	€15278,80	€15300,70	€ 21,90	0,14
Area degli assistenti	€17975,50	€18168,80	€ 193,30	1,06
Area dei funzionari	€21194,20	€20950,70	€ -243,50	-1,16

Con riferimento alla carriera dirigenziale (diplomatica e non), fatta eccezione per il grado di Ambasciatore, nel 2024 si registra che la retribuzione netta media è superiore per le donne, con un divario di circa il 13% per la categoria Dirigenti di 2[^] Fascia., mentre per i Dirigenti di 1[^] fascia la retribuzione media è sostanzialmente equivalente.

Per quanto riguarda il grado di Ambasciatore, la retribuzione netta media delle donne risulta inferiore. I dati sono peraltro influenzati dalla posizione ricoperta dalle funzionario e dai funzionari, in particolare dalla circostanza che il servizio sia

prestato a Roma o all'estero, ove si riduce il trattamento economico metropolitano.

Con riguardo al personale non dirigenziale il trattamento economico risulta pressoché paritario.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono No
state effettuate indagini riguardo a:
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

Su proposta del CUG, il MAECI ha adottato il Piano triennale di azioni positive 2025-2027. In tale contesto si propone di continuare la sensibilizzazione sulla prevenzione e risoluzione dei conflitti, sulle tematiche delle molestie sessuali sul posto di lavoro e sulla valorizzazione della diversità. Si propone, inoltre, di favorire il dialogo con la rete dei Comitati Unici di Garanzia anche per scambio di buone prassi ed eventualmente promozione di iniziative congiunte.

Si segnala inoltre l'intenzione di effettuare un'indagine su Benessere Organizzativo al fine di acquisire informazioni in particolare sulle situazioni che potrebbero sfociare in disuguaglianze o conflitti.

Si propone, infine, di incrementare anche l'interazione tra lo sportello di ascolto e lo sportello anticorruzione al fine di favorire lo scambio di informazioni atte ad individuare gli eventi-sentinella di cattiva amministrazione.

Nel quadro dei periodici esami medici generali, già previsti, si raccomanda di valutare la possibilità di introdurre un

monitoraggio periodico sul piano psicologico per tutto il personale, nonché un supporto psicologico specifico per il personale destinato all'estero nella fase di pre-posting e nella fase di rientro alla Farnesina.

Nel campo della formazione, si raccomanda di continuare ad assegnare importanza alla formazione senza distinzione di genere sulle tematiche CUG e sulla violenza di genere, valutando percorsi per incentivare la maggiore partecipazione di tutto il personale.

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

Nel corso del 2024 il Comitato non ha trattato situazioni di discriminazione/mobbing. Lo sportello di ascolto ha ricevuto cinque richieste di procedure informali, come previsto dal regolamento, riferite a episodi di aggressione verbale in ambito lavorativo. Due richieste riguardavano problematiche nella stessa sede di lavoro.

Le segnalazioni evidenziavano principalmente dinamiche di tensione tra superiori e collaboratori, legate a difficoltà nella gestione delle relazioni professionali e dello stress lavorativo in contesti di alta pressione. Sono emerse criticità nella comunicazione che hanno contribuito a un'escalation conflittuale.

Il CUG ha avviato interventi di ascolto e mediazione informale, mirati a ridurre la tensione e a favorire un dialogo per la gestione dei conflitti. Ha promosso una comunicazione efficace per migliorare il lavoro di gruppo e rafforzare una cultura organizzativa improntata al rispetto reciproco e alla collaborazione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi 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.

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: 02/12/2024

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/comitatounicodigaranzia>

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

Quante volte l’anno si riunisce il cug:

6

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 atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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 2024 il Comitato Unico di Garanzia ha proseguito il proprio mandato elaborando il nuovo Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2024 - 2026, in cui si fa stato delle azioni previste 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

Nel 2024 si è continuato a favorire l'utilizzo di istituti introdotti per situazioni emergenziali *ad hoc* - quali il lavoro agile - al fine di venire incontro a determinate e non altrimenti conciliabili situazioni personali e familiari.

La verifica dell'attività volta a promuovere e valorizzare il benessere organizzativo è rimasta prioritaria, in raccordo sistematico con gli esiti dell'attività dello sportello di ascolto.

Considerazioni conclusive

Anche nel 2024 l'azione del Comitato si è ancora una volta sviluppata su tre direttive 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, il cui inserimento occorre continuare a favorire e incentivare in un contesto lavorativo di tutela e sicurezza. Tale esigenza è tenuta particolarmente in conto nel campo della formazione, la cui offerta è ulteriormente aumentata, con un maggior numero di ore di formazione dedicata alle tematiche di benessere organizzativo, pari opportunità e lotta alla discriminazione sul lavoro.

-
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-2025>