



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale - 2026

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-2021-2023-anno_2023.pdf (1.36 MB)

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 (685.26 KB)

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)



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	3	26	0	0	0	0	3
Dirigente di livello generale	Ministro Plenipotenziario	0	0	3	118	74	0	0	1	28	7
Dirigente di livello non generale	Consigliere d'Ambasciata	0	0	76	109	17	0	0	39	21	3
Dirigente di livello non generale	Consigliere di Legazione	0	50	94	14	1	0	25	42	3	0
Dirigente di livello non generale	Segretario di Legazione	62	162	20	1	0	45	64	11	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigente di 1 ^a fascia	0	0	1	1	3	0	0	1	0	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2 ^o fascia	0	1	9	7	8	0	3	2	4	3
Personale non dirigente	Area dei funzionari	69	181	195	198	105	109	271	232	231	184
Personale non dirigente	Area degli assistenti	145	203	154	202	173	189	241	171	229	207
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	0	1	4	4	0	0	2	1	1
Totale personale		276	597	553	657	411	343	604	501	518	410
Totale % sul personale complessivo		5,67	12,26	11,36	13,49	8,44	7,04	12,40	10,29	10,64	8,42

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	197	318	189	70	28	802	42,21	49,08	293	384	236	139	46	1098	57,79	53,09
Tra 3 e 5 anni	10	51	54	34	1	150	43,60	9,18	4	103	57	24	6	194	56,40	9,38
Tra 5 e 10 anni	7	12	37	26	3	85	45,95	5,20	1	24	43	26	6	100	54,05	4,84
Superiore a 10 anni	0	3	70	274	250	597	46,90	36,54	0	1	69	272	334	676	53,10	32,69
Totale	214	384	350	404	282	1634			298	512	405	461	392	2068		
Totale %	5,78	10,37	9,45	10,91	7,62	44,14			8,05	13,83	10,94	12,45	10,59	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

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	3	50,00	3	50,00	6	0,24
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,20
area degli operatori	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,04
Area degli assistenti	Inferiore al Diploma superiore	66	63,46	38	36,54	104	4,17
Area degli assistenti	Diploma di scuola superiore	253	48,19	272	51,81	525	21,06
Area degli assistenti	Laurea	45	45,00	55	55,00	100	4,01
Area degli assistenti	Laurea magistrale	114	41,76	159	58,24	273	10,95
Area degli assistenti	Master di I livello	12	46,15	14	53,85	26	1,04
Area degli assistenti	Master di II livello	21	55,26	17	44,74	38	1,52
Area degli assistenti	Dottorato di ricerca	6	54,55	5	45,45	11	0,44
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	59	39,33	91	60,67	150	6,02
Area dei funzionari	Laurea	29	43,94	37	56,06	66	2,65
Area dei funzionari	Laurea magistrale	328	42,49	444	57,51	772	30,97
Area dei funzionari	Master di I livello	40	41,67	56	58,33	96	3,85
Area dei funzionari	Master di II livello	100	44,64	124	55,36	224	8,99
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	47	48,96	49	51,04	96	3,85

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale personale		1127		1366		2493	
Totale % sul personale complessivo		23,14		28,05		51,19	

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

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

Nel 2025, le dipendenti donne rappresentano il 48,79% del totale del personale MAECI. Persistono **peraltro rilevanti squilibri di genere** nei gradi apicali della carriera diplomatica, con 3 ambasciatrici e 29 ambasciatori e 36 Ministre Plenipotenziarie e 195 Ministri Plenipotenziari; con riguardo alla carriera dirigenziale, si osserva invece una quasi parità, con 3 dirigenti di I fascia donne e 5 dirigenti di I fascia uomini; con riferimento all'Area degli Assistenti e all'Area dei Funzionari vi è una maggioranza di dipendenti donne; l'area degli Operatori non pare invece rappresentativa, essendo composta da sole 13 unità.

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

A differenza della rilevazione precedente, nel 2025, in termini complessivi, la fascia d'età con la più alta concentrazione di dipendenti MAECI è quella da **31 a 40 anni**, con circa il 25% del totale. Seguono, con una sostanziale parità, la fascia d'età da **51 a 60 anni** e quella da **41 a 50 anni**, rispettivamente circa al 24% e al 22%. Vi è poi la fascia d'età oltre i **60 anni**, con circa il 17% del totale e quella inferiore a **30 anni**, con circa il 13% del totale.

La tendenza all'invecchiamento della popolazione dei dipendenti ha subito una netta inversione grazie alle assunzioni effettuate nel corso del 2025. Si tratta di un dato sicuramente positivo, in particolare in un'ottica di medio-lungo periodo.

Per il personale dei livelli non dirigenziali, si conferma anche per il 2025 che una larga parte dello stesso 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, 1900 unità risultano permanere nel proprio profilo/livello per meno di 3 anni (dato che risente delle assunzioni intervenute nel corso del 2025). Inoltre, effetti positivi sulla mobilità interna sono attesi anche 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 14 uomini e 3 donne consiglieri/e di legazione e 109 uomini e 21 donne consiglieri/e d'ambasciata.

Con riferimento ai titoli di studio delle AA.FF., occorre premettere che i dati disponibili sono inseriti autonomamente a cura dei dipendenti sul relativo portale, e **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 6 unità dichiarano di possedere unicamente il titolo di studio necessario all'accesso; con riferimento all'Area degli Assistenti, 448 unità dichiarano di possedere un titolo superiore a quello richiesto per l'accesso (inclusi 11 dottorati di ricerca) mentre 629 unità dichiarano un titolo di studio di livello pari o inferiore al diploma di scuola superiore; in relazione all'Area dei Funzionari, 1188 su 1404 unità dispongono di un titolo superiore a quello richiesto per l'accesso (laurea triennale) tra cui 96 dottorati di ricerca.

Si tratta di un patrimonio di conoscenze e competenze di cui l'Amministrazione si trova a poter beneficiare e che si reputa opportuno motivare e valorizzare adeguatamente, nell'ottica di un rafforzamento dell'efficacia del funzionamento complessivo. È prevista difatti da parte del MAECI l'erogazione di servizi sempre più specifici e complessi, in particolar modo all'estero, a fronte di un'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	214	382	349	398	279	1622	44,43	99,27	298	510	395	445	381	2029	55,57	98,11
Part Time >50%	0	0	1	3	2	6	15,79	0,37	0	2	8	14	8	32	84,21	1,55
Part Time ≤50%	0	2	0	3	1	6	46,15	0,37	0	0	2	2	3	7	53,85	0,34
Totale	214	384	350	404	282	1634			298	512	405	461	392	2068		
Totale %	5,78	10,37	9,45	10,91	7,62	44,14			8,05	13,83	10,94	12,45	10,59	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

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	1	8	100,00	1,10
part-time verticale	0	2	1	5	2	10	34,48	2,49	0	0	4	6	9	19	65,52	2,61
part-time misto	0	0	0	1	1	2	14,29	0,50	0	1	4	5	2	12	85,71	1,65
Personale che fruisce del lavoro agile	68	113	90	82	36	389	36,09	97,01	85	175	146	163	120	689	63,91	94,64
Totale	68	115	91	88	39	401			85	177	156	178	132	728		
Totale %	6,02	10,19	8,06	7,79	3,45	35,52			7,53	15,68	13,82	15,77	11,69	64,48		

⁽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, anche con riguardo al lavoro agile.

A tal riguardo, si raccomanda l'ulteriore promozione di iniziative di formazione sull'utilizzo delle misure di conciliazione vita-lavoro, dirette sia ai dirigenti che al resto del personale. Per quanto riguarda il lavoro agile, si raccomanda altresì che, oltre a incoraggiare il più possibile l'utilizzo di tale strumento a parità di efficienza ed efficacia delle prestazioni svolte, le citate iniziative di formazione includano un focus specifico sul 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 per congedi parentali fruiti	1661	30,33	3815	69,67	5476	31,47
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1787	34,67	3367	65,33	5154	29,62
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	62	22,14	218	77,86	280	1,61
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2533	39,04	3955	60,96	6488	37,29
Totale permessi	6043	34,73	11355	65,27	17398	

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

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

Lo squilibrio di genere nella fruizione della legge 104 e nei congedi parentali fruiti, sia orari che giornalieri, appare persistere in particolare nell'ambito dei permessi orari per congedi parentali fruiti (il 22,14% degli uomini ne usufruiscono rispetto al 77.86% 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) 2025-2027, il primo adottato con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in carica per il quadriennio 2025-2028, ha enucleato quattro principali linee d'intervento attraverso le quali perseguire gli obiettivi di parità e pari opportunità, di maggior benessere lavorativo, oltre che di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, 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. E ciò in attuazione della pertinente normativa e delle disposizioni, anche amministrative, volte a fornire il quadro di riferimento per il perseguimento dei prima menzionati principi.

A tal fine il PTAP 2025-27 prevede, in una linea di complessiva continuità con quelli precedenti, due "macro categorie" di misure: una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, utili all'Amministrazione e al CUG stesso al fine di calibrare le varie iniziative ed una seconda, di natura più operativa, che ricomprende azioni e priorità specifiche per ogni linea di intervento individuata. Il PTAP costituisce quindi lo strumento di indirizzo per perseguire l'attuazione dei principi di pari opportunità ed uguaglianza tra generi presso questo Ministero.

Anche le specifiche azioni ed iniziative programmate e/o svolte nel 2025 sono state intese a migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione tra vita privata e professionale, tenendo conto di quanto emerso, anche sotto il profilo normativo, negli anni precedenti quanto a pari opportunità e benessere organizzativo, nonché dell'attività svolta e dei risultati conseguiti. E ciò anche grazie a forme di attività "a distanza" che, per la specificità del MAECI, sono suscettibili di ampliare la partecipazione e promuovere l'attuazione degli obiettivi sopra indicati, oltre che prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

A quest'ultimo riguardo, inoltre, mette conto evidenziare il rafforzamento dello sportello d'ascolto attuato nel corso dell'anno, sia sotto il profilo delle risorse, con la nomina di quattro nuovi addetti allo sportello, che dal punto di vista logistico, con l'assegnazione di nuovi locali, più spaziosi e confortevoli allo sportello d'ascolto ed al CUG; e ciò nell'intento di migliorarne operatività e funzionalità nel perseguimento delle loro finalità.

L'esperienza maturata, del resto, può contribuire ad orientare anche i moduli formativi e l'attività di sensibilizzazione su tali tematiche. Sotto il profilo formativo, rimane elevato il numero delle ore di formazione specifica dedicata alle "tematiche CUG" attraverso moduli ad hoc inseriti nei corsi di formazione ed aggiornamento professionale e curati, ove del caso, con la SNA e coinvolgendo il CUG. Grazie, poi, alle sinergie ed all'affinamento del coordinamento tra i vari uffici ed organi competenti del Ministero, può consolidarsi l'ampliamento dell'offerta di seminari, video-lezioni e sessioni informative dedicate sia ai più rilevanti temi del benessere organizzativo nella peculiare situazione del MAECI sia alle tematiche di interesse anche delle famiglie.

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

- servizio di ristorazione (mensa e bar);
- asilo nido per bambini da 3 mesi a 3 anni, figli del personale in servizio a Roma;
- 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;
- rapporti con il poliambulatorio interno del palazzo della Farnesina, che eroga prestazioni dedicate ai dipendenti MAECI oltre ad offrire servizi per l'utenza esterna;
- negoziazione di convenzioni senza oneri per l'Amministrazione, volte a migliorare le condizioni di favore riservate al personale MAECI;
- 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 annualmente all'Amministrazione una proposta di "Piano Triennale di Azioni Positive" (PTAP) e la consultazione del Comitato da parte dell'Amministrazione è essenziale con riferimento a tematiche relative

all'organizzazione del lavoro e, soprattutto, al benessere del personale, portate all'attenzione del Comitato da parte sia dei componenti dello stesso, sia dei dipendenti.

Il CUG ha aggiornato anche per l'anno 2025 il Piano Triennale di Azioni Positive, in cui si fa stato delle azioni previste dall'Amministrazione per promuovere il riequilibrio di genere, le pari opportunità e la parità di genere, la conciliazione tra lavoro e vita privata 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.

Si raccomanda all'Amministrazione di continuare a consultare il CUG, in maniera sia puntuale che in un'ottica strategica, con riferimento alle azioni e misure, anche innovative, adottate nell'ambito del benessere organizzativo e più in generale delle tematiche che rientrano nelle competenze del CUG.

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)	86	241	449	672	276	1724	35,08	4,08	160	447	829	1244	510	3190	64,92	6,37
Aggiornamento professionale	288	807	1498	2247	923	5763	49,48	13,63	294	824	1530	2294	941	5883	50,52	11,75
Competenze manageriali/Relazionali	632	1769	3285	4948	2022	12656	53,50	29,92	550	1540	2859	4291	1758	10998	46,50	21,97
Tematiche CUG	36	100	186	280	115	717	42,63	1,70	48	135	252	376	154	965	57,37	1,93
Violenza di genere	118	231	128	26	10	513	46,09	1,21	138	270	150	30	12	600	53,91	1,20
Lingue	1048	2933	5450	8147	3345	20923	42,40	49,47	1421	3979	7390	11090	4548	28428	57,60	56,78
Totale ore	2208	6081	10996	16320	6691	42296			2611	7195	13010	19325	7923	50064		
Totale ore %	2,39	6,58	11,91	17,67	7,24	45,79			2,83	7,79	14,09	20,92	8,58	54,21		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

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 2025	6	54,55	5	45,45	11	33,33	Uomo
Concorso pubblico per l'assunzione di 200 unità - area assistenti ACC	3	33,33	6	66,67	9	27,27	Uomo
Procedura selettiva per progressione da area assistenti ad area funzionari ACC	3	60,00	2	40,00	5	15,15	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Procedura selettiva per progressione da area assistenti ad area funzionari TLC	3	75,00	1	25,00	4	12,12	Uomo
Procedura selettiva di progressione economica per attribuzione differenze stipendiale al personale delle aree	3	75,00	1	25,00	4	12,12	Uomo
Totale personale	18		15		33		
Totale % sul personale complessivo	0,37		0,31		0,68		

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

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

Le Commissioni esaminatrici di cui alla relazione dell'Amministrazione per il 2026 sono quelle relative al concorso diplomatico 2025, dove la percentuale di componenti femminili è stata pari al 45,45%, rispettando ampiamente il requisito normativo del 30%, al concorso pubblico per l'assunzione di 200 unità- area assistenti ACC (66.67% di percentuale femminile), alla procedura selettiva per progressione da area assistenti a area funzionari ACC (40 %), alla procedura selettiva per progressione da area assistenti ad area funzionari TLC (25%), alla procedura selettiva di progressione economica per l'attribuzione di differenze stipendiali al personale delle aree funzionali (25%).

Si raccomanda all'Amministrazione di continuare a fare il possibile affinché i citati requisiti normativi vengano sempre rispettati per tutte le Commissioni di concorso.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Ambasciatore	€97000,50	€97367,30	€ 366,80	0,38
Ministro Plenipotenziario	€80707,50	€80196,90	€ -510,60	-0,64
Consigliere d'Ambasciata	€69115,60	€71344,30	€ 2228,70	3,12
Consigliere di Legazione	€59301,80	€60121,60	€ 819,80	1,36
Segretario di Legazione	€43208,10	€42240,20	€ -967,90	-2,29
Dirigente di 1 ^a fascia	€126749,00	€130882,00	€ 4133,00	3,16
Dirigente di 2 ^a fascia	€66144,00	€62508,10	€ -3635,90	-5,82
Area degli operatori	€15719,00	€16117,50	€ 398,50	2,47
Area degli assistenti	€22336,60	€21957,60	€ -379,00	-1,73

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area dei funzionari	€26640,00	€26673,50	€ 33,50	0,13

Con riferimento alla carriera dirigenziale (diplomatica e non), nel 2025 si registra nel complesso una retribuzione netta media superiore per le donne. Essa risulta difatti superiore per il grado di Ambasciatore, per i Dirigenti di 1^ fascia e in particolare per i Dirigenti di 2^ Fascia, con un divario del 6% in tale ultima categoria.

Tali dati sono peraltro influenzati dalla posizione ricoperta dalle funzionarie 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 state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

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 MAECI 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" adottato con D.M. 29 maggio 2009 n. 029/128bis, e il "Codice di condotta contro le molestie sessuali" adottato con D.M. 13 aprile 2011 n. 146/bis

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

Come sopra anticipato, su proposta del CUG il MAECI ha adottato il Piano triennale di azioni positive 2026-2028. In tale contesto si è confermata l'importanza di promuovere una prospettiva specifica di genere, che tenga conto degli obiettivi di parità di trattamento e di opportunità tra donna e uomo, di favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata, e di incoraggiare iniziative a favore del benessere organizzativo.

Si propone, inoltre, di valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia e dallo Sportello di Ascolto e di favorire il dialogo con la rete dei Comitati Unici di Garanzia anche al fine dello scambio di buone prassi ed eventualmente della promozione di iniziative congiunte.

Si segnala la futura somministrazione, su iniziativa del CUG, di un'indagine anonima, completa e approfondita sulla percezione soggettiva del benessere organizzativo, rivolta sia al personale metropolitano sia, per la prima volta, a quello impiegato presso la rete estera. Le risultanze di detta indagine potranno servire a orientare la futura azione dell'Amministrazione in tale specifico ambito.

Si segnala inoltre che lo Sportello d'Ascolto è stato rafforzato nel corso del 2025 con la nomina di quattro nuovi addetti, due in rappresentanza dell'Amministrazione e due in rappresentanza delle sigle sindacali, che ora affiancano la Consigliera di fiducia.

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 campo della formazione, si raccomanda di continuare ad incoraggiare la partecipazione del personale con disabilità alle attività di formazione realizzate dal MAECI, anche in modalità e-learning, attraverso strumenti didattici dedicati e inclusivi (come previsto dalla "Dichiarazione congiunta" in tema di formazione siglata nel 2024 dal MAECI, Dip. Funzione Pubblica e Organizzazioni sindacali), valorizzando a tal fine anche il ruolo del "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità" del MAECI.

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

Nel corso del 2025 il Comitato non ha trattato situazioni di discriminazione/mobbing in sede formale. Lo Sportello di ascolto ha tuttavia predisposto 4 c.d. schede di sintesi (richieste di procedure informali), come previsto dal regolamento, riferite a situazioni di particolare complessità emerse nei contatti con l'utenza.

Le segnalazioni evidenziavano principalmente dinamiche di tensione tra superiori e collaboratori, prevalentemente presso sedi estere, con una prevalenza di difficoltà di tipo ascendente, legate a difficoltà nella gestione delle relazioni professionali, alla comunicazione e allo stress lavorativo in contesti di alta pressione.

In tale ambito, lo Sportello ha svolto una funzione di ascolto, orientamento e accompagnamento, contribuendo, ove possibile, a favorire una maggiore comprensione delle dinamiche in atto e a sostenere modalità più funzionali di gestione del conflitto.

Nel loro insieme gli interventi del CUG si inseriscono in una prospettiva di prevenzione dei conflitti e promozione del benessere organizzativo, volta a rafforzare una cultura improntata al rispetto reciproco, alla chiarezza dei ruoli e alla collaborazione tra le diverse componenti professionali.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Obiettivo n. 5 - criteri di valutazione della performance

In base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal MAECI, 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, sulla base del Piano della Performance, e viene valutato in base al grado di raggiungimento degli stessi.

Il "Piano Triennale di Azioni Positive" (PTAP) proposto dal CUG all'Amministrazione, in quanto parte integrante del Piano della Performance, rileva anche ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione. Il CUG si conferma pertanto quale organismo la cui consultazione è essenziale nel quadro di una valutazione performance organizzativa del 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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.esteri.it/it/ministero/comitatouni/codigaranzia/>

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?: **No**

Attività

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

- 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
- 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
- Istituzione di gruppi di lavoro in seno al CUG (formazione, benessere organizzativo, visibilità esterna)
- Realizzazione di una pagina web più strutturata sulle attività del CUG e dello Sportello di ascolto

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

- Piani di formazione del personale

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 2025 il Comitato Unico di Garanzia ha presentato la propria proposta rispetto al nuovo Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2026 - 2028, 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 2025 si è continuato, per quanto di competenza, a promuovere il ricorso a istituti - quali in primis il lavoro agile - finalizzati a 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 2025 l'azione del Comitato si è sviluppata lungo tre direttrici fondamentali e gli obiettivi ad esse connessi, che continueranno a rappresentare anche per il futuro un paradigma di riferimento

1. **Inclusività:** particolare attenzione va rivolta al personale con fragilità e disabilità, il cui pieno 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, al cui riguardo va segnalato l'ulteriore aumento, anche su proposta del CUG, dell'offerta di corsi disponibili per il personale, con un maggior numero di ore di formazione dedicate alle tematiche di benessere organizzativo, pari opportunità, lotta alla discriminazione sul lavoro e valorizzazione della diversità.
2. **Ascolto e sostegno del personale:** si conferma l'importanza di valorizzare le attività dello Sportello di Ascolto e di promuovere la corretta informazione riguardo il suo ruolo quale spazio riservato di ascolto, orientamento e supporto, finalizzato alla prevenzione e alla gestione precoce delle situazioni di disagio e 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 una maggiore accessibilità al servizio, sostenendo una cultura organizzativa orientata al dialogo, alla chiarezza dei ruoli e alla gestione costruttiva delle relazioni professionali.
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, in cui l'esigenza appare maggiore sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-degli-affari-esteri-e-della-cooperazione-internazionale-2026>