

- Academy FPA -



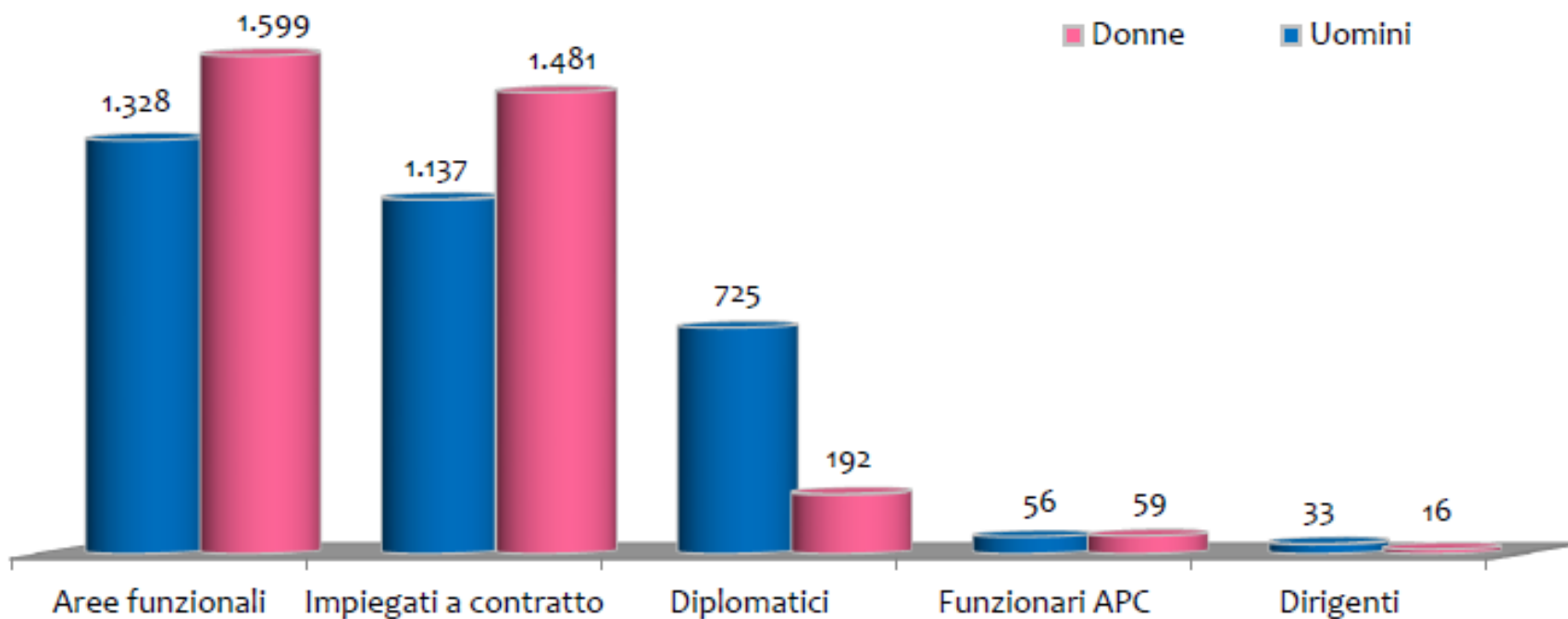
# - Academy FPA -

#forumpa2016

**Il caso del Ministero degli Affari Esteri e  
della Cooperazione Internazionale**

La presenza femminile al MAECI è articolata in maniera non uniforme nelle differenti aree professionali.

Le donne rappresentano infatti il 55% nell'ambito delle aree funzionali, ma solo il 21% nella carriera diplomatica e il 33% nella dirigenza amministrativa.



Man mano che ci avviciniamo ai ruoli apicali dell'amministrazione ed in particolare nella carriera diplomatica, dove le donne hanno potuto accedere solo dopo gli anni '60, ne troviamo un numero sempre più esiguo come si nota nella statistica seguente:

<b>Grado</b>	<b>2014</b>			<b>2015</b>		
	<b>f</b>	<b>m</b>	<b>totale</b>	<b>f</b>	<b>m</b>	<b>totale</b>
Ambasciatore	2	21	23	3	22	25
Ministro Plenipotenziario	15	177	192	16	177	193
Consigliere di Ambasciata	34	188	122	38	199	237
Consigliere di Legazione	56	167	223	52	152	204
Segretario di Legazione	86	186	272	83	175	258
<b>Totale</b>	<b>193</b>	<b>739</b>	<b>932</b>	<b>192</b>	<b>725</b>	<b>917</b>
<i>Quota % di genere</i>	<i>21%</i>	<i>79%</i>	<i>100%</i>	<i>21%</i>	<i>79%</i>	<i>100%</i>

Tra le funzioni apicali e direttive è emblematico il caso dei Capo Missione, che conta solo 12 donne su 129 membri.

Un'altra caratteristica della carriera diplomatica è la reperibilità richiesta ai suoi membri, con riunioni programmate anche dopo le 18 o urgenze pertinenti ad altri paesi con fusi orari diversi.

Questo non aiuta le donne diplomatiche nelle funzioni di cura dei figli o dei genitori anziani ma neanche per il proprio privato e personale: un costo alto per fare carriera.



Le aree funzionali sono invece poche e non più giovani a causa del blocco dei concorsi di accesso, per cui l'attuale media dei 55 anni con la riforma Fornero potrà crescere ancora. L'annosa carenza di risorse economiche non permette la formazione e l'aggiornamento professionale, scoraggiando la partecipazione alle politiche gestionali e demotivando le persone. Rimane la perplessità sul continuo ricorso ad esternalizzare un certo tipo di lavoro di routine come quello dell'informatica, dei call center, dell'implementazione dei dati, ecc.



Oggi una soluzione conveniente potrebbe venire dal cosiddetto «lavoro agile» che, grazie al programma per obiettivi, ognuno può svolgere dove e quando vuole, anche solo con le proprie risorse.

Come già succede in diverse amministrazioni pubbliche e private, si comincia con una sperimentazione a tempo limitato, attraverso una organizzazione in team, per condividere risorse in rete e comunicazioni economiche e veloci attraverso il VOIP.

Un dirigente controlla il processo e valuta le performance, dispone compiti e metodologie, si interfaccia con tutti gli attori, per uno scambio produttivo di opinioni e proposte convincenti.



Ovviamente è necessaria una formazione specifica per tutti, in particolare per le figure dirigenti alla guida di ciascun team.

I vantaggi per i lavoratori risiedono nella migliore qualità della vita per minore stress e maggiore autonomia di decisione, per una sicurezza nelle proprie capacità, oltre al risparmio di tempo e denaro sui trasferimenti casa/ufficio.

I costi per l'amministrazione, ampiamente ripagati dalle minori sulle spese di esercizio e di logistica, permettono il proseguimento del progetto.

Indubbi i vantaggi per l'ambiente, evitando inquinamento acustico e dell'aria dovuto al traffico nelle ore di punta.