



Portale CUG

Relazione CUG

Ministero del turismo - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Ministero del turismo

Acronimo: MITUR

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00199

Indirizzo: Via di Villa Ada, 55

Codice Amministrazione: WQF3ZW8F

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministeri e Avvocatura dello Stato

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 50 e i 100



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
Organo di vertice	Ministro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Organo di vertice	Capo di Gabinetto	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Vice Capo di Gabinetto	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Capo Ufficio Legislativo	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Segretario Generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti di ruolo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti non di ruolo	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di ruolo	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti non di ruolo	0	0	3	4	0	0	0	1	8	2
Personale non dirigente	Funzionari di ruolo	0	4	2	3	1	4	4	10	8	0
Personale non dirigente	Funzionari non di ruolo	0	0	0	1	0	0	1	1	2	2
Personale non dirigente	Assistenti di ruolo	1	0	1	0	0	0	1	0	0	4
Personale non dirigente	Assistenti non di ruolo	0	0	0	1	1	0	0	1	2	2
Personale non dirigente	Operatori di ruolo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

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
Personale non dirigente	Operatori non di ruolo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		1	4	7	13	4	4	6	13	27	11
Totale % sul personale complessivo		1,11	4,44	7,78	14,44	4,44	4,44	6,67	14,44	30,00	12,22

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	1	3	1	3	1	9	37,50	69,23	4	3	6	2	0	15	62,50	48,39
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	11,11	7,69	0	2	3	2	1	8	88,89	25,81
Tra 5 e 10 anni	0	1	0	0	0	1	11,11	7,69	0	0	1	4	3	8	88,89	25,81
Superiore a 10 anni	0	0	1	1	0	2	100,00	15,38	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	4	3	4	1	13			4	5	10	8	4	31		
Totale %	2,27	9,09	6,82	9,09	2,27	29,55			9,09	11,36	22,73	18,18	9,09	70,45		

⁽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 Funzionari	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	6,82
Area Funzionari	Laurea magistrale	3	42,86	4	57,14	7	15,91
Area Funzionari	Master di I livello	2	50,00	2	50,00	4	9,09
Area Funzionari	Master di II livello	3	23,08	10	76,92	13	29,55
Area Funzionari	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	4,55
Area Funzionari- ex Area III F1	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	2,27
Area Funzionari- ex Area III F1	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	4,55

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area Funzionari- ex Area III F1	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	2,27
Area Funzionari- ex Area III F4	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	2,27
Area Funzionari- ex Area III F5	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	2,27
Area Funzionari- ex Area III F5	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	2,27
Area Assistenti	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	2,27
Area Assistenti	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	2,27
Area Assistenti	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	2,27
Area Assistenti- ex Area II F4	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	4,55
Area Assistenti- ex Area II F4	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	2,27
Area Assistenti- ex Area II F6	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	2,27
Area Operatori	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	2,27
Totale personale		13		31		44	
Totale % sul personale complessivo		14,77		35,23		50,00	

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

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

Dalla rilevazione risulta una prevalenza del genere femminile in tutte le Aree di analisi, ad eccezione della Dirigenza di prima fascia che vede la prevalenza del genere maschile (80%).

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⁾	

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	1	4	6	14	4	29	34,12	100,00	4	6	13	23	10	56	65,88	100,00
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	1	4	6	14	4	29			4	6	13	23	10	56		
Totale %	1,18	4,71	7,06	16,47	4,71	34,12			4,71	7,06	15,29	27,06	11,76	65,88		

⁽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⁾
LAVORO AGILE	1	4	2	5	1	13	27,08	100,00	3	7	11	7	7	35	72,92	100,00
Totale	1	4	2	5	1	13			3	7	11	7	7	35		
Totale %	2,08	8,33	4,17	10,42	2,08	27,08			6,25	14,58	22,92	14,58	14,58	72,92		

⁽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

Non vi sono unità di personale in regime di part time (verticale e/o orizzontale).

Non è attivato il telelavoro.

Le analisi riguardanti la diffusione del lavoro agile restituisce la seguente situazione: la percentuale di utilizzazione complessiva è pari al 83% del personale non dirigente (Il personale dirigente accede solo occasionalmente al lavoro agile e non può essere oggetto di analisi). L'utilizzazione riguarda principalmente il personale di genere femminile, la percentuale è più alta anche per la prevalenza di genere all'interno della struttura (2,7).

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	4	25,00	12	75,00	16	88,89

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	2	100,00	2	11,11
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	4	22,22	14	77,78	18	

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

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

Si nota una fruizione prevalente del genere femminile (3,5)

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

- 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

1. Adozione del Regolamento sul lavoro agile (non prevista nel PTAP)
2. Istituzione del CUG (non prevista nel PTAP)
3. Accordo integrativo sui criteri generali per l'adozione di iniziative a sostegno del reddito del personale del Comparto in servizio presso il Ministero del turismo - Anno 2025 (non prevista nel PTAP)
4. Accordo integrativo sui criteri generali per l'adozione di iniziative a sostegno del reddito del personale dirigente in servizio presso il Ministero del turismo - Anno 2025 (non prevista nel PTAP)
5. Schema di Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie, non adottato in via definitiva (non prevista nel PTAP)

6. Bilancio di genere del 2024, redatto a consuntivo nel 2025 (non prevista nel PTAP)

7. Proposta di questionario anonimo per sondaggio sul benessere organizzativo da diffondere al personale(non prevista nel PTAP)

Non è allo stato attuale (anno 2025) adottato

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)	12	36	12	48	0	108	36,00	20,19	36	48	48	60	0	192	64,00	17,57
Competenze manageriali/Relazionali	3	73	28	51	13	168	23,14	31,40	26	196	160	134	42	558	76,86	51,05
Tematiche CUG	13	0	19	48	0	80	43,24	14,95	0	12	66	10	17	105	56,76	9,61
Aggiornamento professionale	28	36	22	81	12	179	42,93	33,46	12	24	52	134	16	238	57,07	21,77
Totale ore	56	145	81	228	25	535			74	280	326	338	75	1093		
Totale ore %	3,44	8,91	4,98	14,00	1,54	32,86			4,55	17,20	20,02	20,76	4,61	67,14		

⁽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

E' stato effettuato per l'anno 2024

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⁾	
Procedura per la stabilizzazione del personale non dirigenziale assunto a tempo determinato per il PNRR	2	50,00	2	50,00	4	7,84	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per il reclutamento di n. 140 Funzionari e n. 40 Assistenti- Commissione Funzionari - Profilo Giuridico-amministrativo (Codice TUR-GA)	3	50,00	3	50,00	6	11,76	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico per titoli ed esami per il reclutamento di n. 140 Funzionari e n. 40 Assistenti- Commissione Funzionari - Profilo Economico-finanziario-contabile (Codice TUR-EFC)	3	50,00	3	50,00	6	11,76	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per il reclutamento di n. 140 Funzionari e n. 40 Assistenti- Commissione Funzionari - Profilo Informatico- statistico (Codice TUR-IS)	2	40,00	3	60,00	5	9,80	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per il reclutamento di n.140 Funzionari e n. 40 Assistenti- Commissione Funzionari – Profilo Valorizzazione e sostegno del turismo (Codice TUR-VS)	2	33,33	4	66,67	6	11,76	Donna
Concorso pubblico per titoli ed esami per il reclutamento di n. 140 Funzionari e n. 40 Assistenti-Commissione Funzionari – Profilo Comunicazione istituzionale (Codice TUR-CI)	4	66,67	2	33,33	6	11,76	Donna
Concorso pubblico per titoli ed esami per il reclutamento di n. 140 Funzionari e n. 40 Assistenti-Commissione Funzionari – Profilo Tecnico- ingegneri e architetti (Codice TUR-TEC)	4	66,67	2	33,33	6	11,76	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per il reclutamento di n. 140 Funzionari e n. 40 Assistenti-Commissione Assistenti – Profilo Giuridico- Amministrativo (Codice TUR-ASSGA)	1	16,67	5	83,33	6	11,76	Donna
Concorso pubblico per titoli ed esami per il reclutamento di n. 140 Funzionari e n. 40 Assistenti- Commissione Assistenti - Profilo Economico- finanziario- contabili (Codice TUR-ASSEFC)	2	33,33	4	66,67	6	11,76	Uomo
Totale personale	23		28		51		
Totale % sul personale complessivo	26,14		31,82		57,95		

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

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

Si rileva una maggiore presenza del genere femminile (1,22) seppur di poco conto.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprendive 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 %
Area funzionari	€39925,30	€43279,20	€ 3353,90	7,75
Area assistenti	€31163,30	€31850,80	€ 687,50	2,16
Area operatori	€31850,80	€0,00	€ -31850,80	--

Il dato per il personale non dirigente evidenzia un divario economico in favore del genere femminile pari al 7,75%.

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: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Il MITUR è articolato in 4 Direzioni Generali ed una Struttura PNRR di livello generale, attualmente prorogata sino al 2029.

Gli Uffici Dirigenziali di line, di seconda fascia sono 18, 2 di diretta collaborazione e tre di supporto.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Favorire un maggiore ricorso al lavoro agile

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Favorire la somministrazione di indagini di clima organizzativo, in forma anonima e contestuale adozione del Codice di condotta per la prevenzione dei fenomeni di mobbing, discriminazione e molestie.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: interpello aperto a tutto il personale

Tipologia di atto: decreto segretario generale

Data: 12/06/2025

Organo sottoscrittore: Segretariato generale

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?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:



3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne? **No**

Attività

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte
:

Considerazioni conclusive

Il CUG è di recentissima istituzione, nel giugno 2025. La maggior parte delle attività si sono concentrate nella redazione ed approvazione del regolamento di funzionamento. Sono stati istituiti gruppi di lavoro al fine di adottare nell'anno 2026 atti e proposte (questionario di clima, codice di condotta). Vi è stato un avvicendamento nel vertice dell'Organo.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ministero-del-turismo-2026>