



Portale CUG

Relazione Amministrazione

Ministero del turismo - 2026

Format 1 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

Adozione Piano Triennale: No

Personale Uomini: 30

Personale Donne: 58

Sezione 1 - Dati sul personale e retribuzioni

1.1 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 |
| Personale non dirigente | Operatori non di ruolo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 |
| 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 |

Note tabella 1.1

1) La posizione del Segretario generale è stata censita sia nell'ambito dei dati riferiti agli Organi di Vertice, quale Vertice Amministrativo, sia nell'ambito dei dati riferiti al personale dirigenziale di livello generale.

2) In relazione al personale non dirigenziale "non di ruolo" è stato considerato il personale comandato *in* . La rilevazione non include il personale Enit e Ales.

1.2 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 | 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

Note tabella 1.2

Per la tabella di riferimento è stato considerato il personale dirigenziale e non dirigenziale, di ruolo e non di ruolo. La rilevazione non include il personale Enit e Ales.

1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

| Tipo Posizione di responsabilità | Uomini | | | Donne | | | Totale | |
|----------------------------------|-----------------|------|-------------|-----------------|------|-------------|-----------------|----|
| | Valori assoluti | % | % di genere | Valori assoluti | % | % di genere | Valori assoluti | % |
| | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0,00 | -- | 0 | -- |

| | Uomini | | | Donne | | | Totale | |
|------------------------------------|-----------------|---|-------------|-----------------|---|-------------|-----------------|---|
| Tipo Posizione di responsabilità | Valori assoluti | % | % di genere | Valori assoluti | % | % di genere | Valori assoluti | % |
| Totale personale | 0 | | | 0 | | | 0 | |
| Totale % sul personale complessivo | 0,00 | | | 0,00 | | | 0,00 | |

Note tabella 1.3

Nell'anno 2025 non risultano essere state istituite posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali.

1.4 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

Note tabella 1.4

Per la tabella di riferimento è stato considerato il personale non dirigenziale di ruolo (Funzionari, Assistenti e Operatori). I raggruppamenti si riferiscono all'anzianità nella fascia economica.

1.5 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 % |
|-----------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| 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 | -- |

Note tabella 1.5

Retribuzione media fondamentale (Stipendio da CCNL 2022-2024+IVC 2025+I.A. da DPCM 15/04/2025): per n. 44 unità di ruolo; **Retribuzione media accessoria:** riferimento ai valori dell'ultimo FRD costituito 2024 e allo Straordinario erogato nel 2025, riparametrati su 49 unità beneficiarie del FRD 2025 (44 unità di ruolo al 31/12/2025, oltre 4 cessati ed una unità in comando in nel 2025). La scopertaertura di organico incide nella determinazione dei valori riportati. Nessun Operatore Donna.

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| Livello | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Dirigente di livello generale | Laurea | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 8,33 |
| Dirigente di livello generale | Master di II livello | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 8,33 |
| Dirigente di livello generale | Dottorato di ricerca | 2 | 100,00 | 0 | 0,00 | 2 | 8,33 |
| Dirigente di livello non generale | Laurea | 4 | 40,00 | 6 | 60,00 | 10 | 41,67 |
| Dirigente di livello non generale | Master di I livello | 0 | 0,00 | 2 | 100,00 | 2 | 8,33 |
| Dirigente di livello non generale | Master di II livello | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 20,83 |
| Dirigente di livello non generale | Dottorato di ricerca | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 4,17 |
| Totale personale | | 11 | | 13 | | 24 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 12,50 | | 14,77 | | 27,27 | |

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

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

Note tabella 1.6

Per la tabella di riferimento è stato considerato il personale dirigenziale di ruolo e in comando in. Nell'ambito del titolo di studio "Laurea" possono essere ricomprese tipologie di Laurea diverse dalla Laurea Magistrale valorizzata nel Format.

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento 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 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| 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 F 1 | Master di II livello | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 4,55 |
| 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

Note tabella 1.7

Per la tabella di riferimento è stato considerato il personale di ruolo. Nell'ambito del titolo di studio "Laurea" possono essere ricomprese tipologie di Laurea diverse dalla Laurea Magistrale valorizzata nel Format.

1.8 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 |
| 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

Note tabella 1.8

La composizione delle Commissioni riportate comprende personale esterno e personale del Ministero. Nell'ambito delle Commissioni elencate, il totale del personale interno è pari a 2 uomini e 7 donne.

1.9 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

1.10 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 |
| 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

1.11 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 | | |

| 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⁾ |
| 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

Sezione 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **Sì**

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

Obiettivo:

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

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Segretariato generale e Ufficio per il Personale

Fonte del dato:

Decreto del Segretario generale, prot. n. 92764/25 del 3 marzo 2025, avente ad oggetto il Regolamento sul lavoro agile.

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **Sì**

Inserito nel Piano della Performance: **Sì**

Obiettivo:

Istituzione del CUG

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Segretariato generale e Ufficio per il Personale

Fonte del dato:

Decreto del Segretario generale, prot. n.185036/25 del 12 giugno 2025, istitutivo del CUG.

Inserito nel Piano triennale Azioni No

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Capitolo di spesa: 3106

Risorse impegnate:

€92109,62

Fonte del dato:

Informazione dell'Ufficio competente.

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

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

Inserito nel Piano triennale Azioni No

Positive:

Valido ai fini della valutazione Sì

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione Sì

Performance individuale:



Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Predisposizione Schema di Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Fonte del dato:

Informazione dell'Ufficio competente

Inserito nel Piano triennale Azioni No

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azioni/ Iniziative:

Redazione Bilancio di Genere

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Segretariato generale e Ufficio per il Personale

Fonte del dato:

Informazione del Segretariato generale- Nota prot. n. 190732/25 del 18 giugno 2025

Inserito nel Piano triennale Azioni No

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Fonte del dato:

Informazione dell'Ufficio competente

Inserito nel Piano triennale Azioni No

Positive:

Valido ai fini della valutazione Sì

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione Sì

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: Sì

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)

Sezione 3 - Azioni da realizzare

3.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso

Obiettivo:



Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Fonte del dato:

Informazione dell'Ufficio competente. L'adozione in via definitiva del Codice di Condotta richiede il preliminare conferimento dell'incarico di Consigliere di fiducia, figura in esso contemplata nell'ambito della procedura informale che può essere avviata dal dipendente che si ritiene esposto a situazioni riconducibili a fenomeni di molestia, mobbing, discriminazioni.

Inserito nel Piano triennale Azioni No

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Capitolo di spesa: 3106

Risorse impegnate:

€53189,76

Fonte del dato:

Informazione dell'Ufficio competente. Ipotesi di 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 2026, sottoscritta dalle parti e trasmessa al competente UCB.

Inserito nel Piano triennale Azioni No

Positive:

Valido ai fini della valutazione Sì

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione Sì

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Capitolo di spesa: 3106

Risorse impegnate:

€38919,86

Fonte del dato:

Informazione dell'Ufficio competente. Ipotesi di 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 2026, sottoscritta dalle parti.

Inserito nel Piano triennale Azioni No

Positive:

Valido ai fini della valutazione Sì

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione Sì

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Fonte del dato:

Informazione dell'Ufficio competente. L'attivazione della figura del Consigliere di fiducia è funzionale

all'adozione del Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie.

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: No

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Mappatura delle competenze del personale

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Fonte del dato:

Informazione dell'Ufficio competente. Trasmissione al personale non dirigenziale di una Scheda di rilevazione per la mappatura delle competenze.

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: No

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azioni/ Iniziative:

Redazione Bilancio di Genere

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Segretariato generale

Fonte del dato:

Adempimento di legge (art. 38 septies L. n.196/2009)

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Fonte del dato:

Informazione dell'Ufficio competente.

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

Aggiornamento del Codice di Comportamento del Ministero

Azioni/ Iniziative:

Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Fonte del dato:

Informazione dell'Ufficio competente.

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **No**

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

- 1) Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie (non prevista nel PTAP)
 - 2) 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 2026 (non prevista nel PTAP)
 - 3) 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 2026 (non prevista nel PTAP)
 - 4) Attivazione della figura del Consigliere di fiducia(non prevista nel PTAP)
 - 5) Mappatura delle competenze (non prevista nel PTAP)
 - 6) Redazione del Bilancio di genere (non prevista nel PTAP)
 - 7) Diffusione di un questionario anonimo per sondaggio sul benessere organizzativo (non prevista nel PTAP)
 - 8) Aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti del Ministero del turismo che integra le modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n.62/2013) introdotte nel 2023 (DPR n.81/2023) (non prevista nel PTAP)
-

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-ministero-del-turismo-2026>