



Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione G. Pascale Comitato Unico di Garanzia (CUG)

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2026-2028

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione Pascale (d'ora innanzi CUG) predispone il nuovo Piano triennale di Azioni Positive (PAP) 2026-2028 in ottemperanza al quadro normativo nazionale che disciplina i Comitati Unici di Garanzia e le linee di indirizzo della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni". Il CUG svolge funzioni propositive, consultive e di verifica in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni nell'ambito di ciascuna amministrazione. In particolare, promuove condizioni di pari dignità e trattamento tra lavoratrici e lavoratori, proponendo iniziative volte a prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione legata al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità o alle convinzioni personali. Il CUG contribuisce alla diffusione della cultura delle pari opportunità attraverso attività di formazione e sensibilizzazione, individuando e promuovendo azioni positive e buone pratiche. Il CUG raccoglie e analizza i dati relativi alle materie di sua competenza, verificando l'efficacia delle misure adottate dall'amministrazione e svolge un ruolo importante nella prevenzione e nel contrasto di comportamenti discriminatori, di molestie sessuali e morali, favorendo un clima lavorativo sereno, inclusivo e rispettoso.

Il CUG dell'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione Pascale è stato costituito con Deliberazione n. 234 del 27.02.2023 per il quadriennio 2023-2026 ed ha predisposto nel triennio precedente aggiornamenti al PAP 2023-2025 al fine di promuovere il benessere delle persone e il miglioramento complessivo dell'ambiente di lavoro, sostenendo l'amministrazione nella valorizzazione delle diversità e nella tutela dei diritti di tutto il personale. L'aggiornamento del PAP per il 2025 è stato inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ed è stato approvato con Deliberazione N. 106 del 30/01/2025. Le azioni del PAP per il 2025 sono state dirette a tre ambiti di intervento: **1) diffondere la cultura delle pari opportunità, 2) favorire il benessere nei luoghi di lavoro e 3) eliminare gli ostacoli che impediscono una reale uguaglianza professionale**. Tali azioni sono state realizzate con la organizzazione, partecipazione e promozione di eventi formativi sui temi relativi a: **empowerment femminile** (evento "Donne e prospettive di uguaglianza", IRCCS Pascale 3/3/2025); **uguaglianza nel lavoro** (evento "gender equality nel lavoro", Regione Campania 9/6/2025); **benessere nei luoghi di lavoro** (eventi "Luoghi di lavoro che promuovono salute" nell'ambito del Piano Regionale della Prevenzione 2020-2025, D.G.R.C. n°27/2021); **contrasto alla violenza** (eventi "La violenza contro gli operatori sanitari", IRCCS Pascale 22/9/2025, "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", IRCCS Pascale 25/11/2025) e **la rimozione di possibili ostacoli all'uguaglianza professionale**, attraverso il monitoraggio del bilanciamento di genere nella conduzione di attività sperimentali e cliniche, nel coordinamento dei progetti di ricerca e nell'organizzazione di eventi formativi.

Per il triennio 2026-2028, i componenti del CUG in collaborazione con gli uffici competenti dell'Amministrazione, il Servizio di Prevenzione e Protezione, il Servizio di Medicina Preventiva e del Lavoro, il Servizio di Psicologia Oncologica, il Gender Equality Plan (GEP), l'OIV e la Consigliera di Parità della Regione Campania continueranno a promuovere azioni dirette alla realizzazione delle finalità previste dalla Direttiva n. 2/2019. La presente proposta definisce preliminarmente gli obiettivi del PAP che si intendono perseguire e, per ciascuno di essi, individua le specifiche azioni da realizzare.

Obiettivi

- 1. Promuovere iniziative di formazione e sensibilizzazione finalizzate a diffondere la cultura delle differenze e delle pari opportunità**
 - 2. Favorire un ambiente di lavoro equilibrato e inclusivo mediante azioni che favoriscano l'armonia tra esigenze professionali, formative e personali**
 - 3. Garantire la tutela dei diritti, delle pari opportunità e dell'inclusione di tutte le persone, con particolare attenzione alle disabilità**
-

Obiettivo 1. Promuovere iniziative di formazione e sensibilizzazione finalizzate a diffondere la cultura delle differenze e delle pari opportunità

- 1.1 Aggiornamento del sito istituzionale del CUG** (<https://newportal.istitutotumori.na.it/comitati/comitato-unico-di-garanzia-cug/>), per raccogliere e divulgare in modo organizzato tutte le informazioni relative alle iniziative svolte presso l'IRCCS Pascale (convegni, seminari, progetti, atti dei convegni etc.) o altri Organi utili a promuovere la cultura delle differenze e delle pari opportunità. Tale attività consente una consultazione agevole da parte di tutti i dipendenti dell'Istituto sia delle iniziative direttamente promosse nell'ambito dell'Istituto che di quelle esterne all'Istituto.
- 1.2 Promozione di eventi formativi** rivolti a tutto il personale dipendente sui temi delle pari opportunità, del contrasto a ogni forma di discriminazione e di violenza, e della promozione del benessere organizzativo che includono:
 - 1.2.1** Partecipazione e/o organizzazione di corsi di formazione specificamente dedicati alla prevenzione e al contrasto della violenza, nonché ad attività formative sui temi della diversità, per combattere gli stereotipi di genere. Nel corso di eventi istituzionali rivolti a tutto il personale sanitario e alla comunità, quali, a titolo esemplificativo, la Settimana della Ricerca, il CUG provvederà alla diffusione e distribuzione di materiale informativo e divulgativo volto a sensibilizzare sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto alla violenza e alle discriminazioni, nonché a promuovere una cultura del rispetto e della parità.
 - 1.2.2** Disseminazione e valorizzazione di corsi online come moduli formativi trasversali rivolti a tutto il Personale, con l'obiettivo di fornire strumenti teorici e operativi per il riconoscimento, la prevenzione e la gestione di situazioni discriminatorie. Tra le iniziative formative di rilievo si evidenzia il percorso formativo "In prima linea contro ogni discriminazione", disponibile sulla piattaforma nazionale Syllabus promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il corso è finalizzato a rafforzare le competenze del personale delle pubbliche amministrazioni sui temi della prevenzione e del contrasto di ogni forma di discriminazione, della promozione delle pari opportunità, dell'inclusione e del rispetto delle diversità, con particolare riferimento al ruolo e alle funzioni dei CUG.
 - 1.2.3** Diffusione dei documenti, delle raccomandazioni e delle linee guida elaborati dal Tavolo Tecnico dei CUG del settore Sanità della Regione Campania, al fine di favorirne la conoscenza, la condivisione e l'applicazione uniforme nell'IRCCS Pascale così come in tutte le strutture sanitarie. Tali iniziative potranno comprendere campagne informative, eventi divulgativi, incontri tematici, seminari e momenti di confronto, anche in collaborazione con altri Organismi, al fine di rafforzare la consapevolezza sui temi della parità di genere e dell'inclusione nei contesti di lavoro e di studio.
 - 1.2.4** Confronto e collaborazione con gli Organismi di parità regionali e nazionali, finalizzati allo scambio di buone pratiche, alla co-progettazione di nuove proposte e iniziative, anche attraverso strumenti di coordinamento quali la Rete nazionale dei CUG. Inoltre il CUG intende continuare a partecipare a

iniziative di rilievo quali il Forum Mediterraneo in Sanità finalizzati all'innovazione e nuovi modelli per il Sud.

Obiettivo 2: Favorire un ambiente di lavoro equilibrato e inclusivo mediante la promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione delle esigenze personali e professionali

- 2.1 Valorizzazione di misure organizzative flessibili per la conciliazione vita-lavoro, come la possibilità di lavoro agile** ove compatibile, al fine di favorire il bilanciamento tra esigenze professionali, formative e personali del personale dell'IRCCS Pascale. Il regolamento del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), Deliberazione N. 1270 del 11/10/2024, redatto dall'Ufficio Risorse Umane è finalizzato a garantire ambienti lavorativi più sostenibili, inclusivi e favorevoli al benessere del personale.
- 2.2 Partecipazione e promozione di iniziative formative e culturali** rivolte a tutto il personale, da realizzarsi in occasione dell'8 marzo (Giornata Internazionale della Donna) e del 25 novembre (Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne), attraverso seminari, workshop, campagne informative e materiali multimediali finalizzati a rafforzare la cultura del rispetto, dell'inclusione e delle pari opportunità.
- 2.3 Potenziamento degli strumenti di ascolto, supporto e prevenzione del disagio lavorativo** e la gestione di situazioni di stress lavorativo, difficoltà relazionali e potenziali discriminazioni. La promozione della salute nei luoghi di lavoro mira a migliorare benessere e stili di vita dei lavoratori. L'IRCCS Pascale ha aderito al Programma Predefinito 03 (PP03) del Piano Regionale della Prevenzione 2020-2025. Tale programma prevede una specifica area tematica rivolta alla "promozione del benessere organizzativo, psicosociale e della conciliazione vita-lavoro". Sono stati organizzati incontri formativi per il personale sui temi inerenti al benessere della salute mentale.

Obiettivo 3. Garantire la tutela dei diritti, delle pari opportunità e dell'inclusione di tutte le persone, con particolare attenzione alle disabilità

- 3.1 Programma di sensibilizzazione alla disabilità.** Ha l'obiettivo di diffondere una cultura del rispetto e dell'inclusione, aiutando tutto il personale a comprendere meglio le diverse forme di disabilità, fisiche, sensoriali, cognitive o psichiche, e le barriere che possono ostacolare la piena partecipazione alla vita lavorativa. Le attività proposte includono sessioni introduttive sui concetti fondamentali e approfondimenti sulle buone pratiche per rendere l'ambiente di lavoro più accessibile e accogliente. Il programma prevede una comunicazione interna, tramite materiali informativi per mantenere vivo il tema e favorire un cambiamento culturale duraturo.
- 3.2 Realizzazione di un corso formativo per la gestione dei comportamenti ostili di soggetti con disagio.** Il gruppo di lavoro coordinato dalla Responsabile dell'Unità di Psicologia Oncologica propone, in collaborazione con la Direzione Sanitaria, un'attività formativa indirizzata agli operatori/trici sanitari/e per il riconoscimento e la gestione dei comportamenti ostili dei pazienti o dei loro familiari. Nell'attività formativa sono fornite conoscenze e competenze aggiornate sia in merito al precoce riconoscimento che alla gestione della criticità attraverso tecniche di de-escalation non farmacologiche. Il corso fornirà gli strumenti per la comprensione/gestione dei rischi, le possibilità per evitarli, saper riconoscere il pericolo o la minaccia e apprendere le tecniche per affrontarli.
- 3.3 Promozione della cultura di genere.** Il CUG monitora annualmente i dati forniti dall'Amministrazione sulla composizione del personale per genere ed età, l'accesso equilibrato ai percorsi formativi per garantire pari opportunità di crescita professionale. Particolare attenzione è riservata alla rappresentanza di genere nelle commissioni di concorso e ai differenziali retributivi, al fine di individuare eventuali squilibri e attivare azioni correttive. Queste attività permettono al CUG di

supportare politiche inclusive, promuovendo condizioni di lavoro eque e valorizzando le competenze di tutti i dipendenti.

- 3.4 Certificazione di genere.** Al fine di rafforzare la tutela delle pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo l'Istituto intende continuare un percorso di certificazione della parità di genere in attuazione alla strategia nazionale per la parità di genere. In tale ottica il GEP ha avviato l'indagine interna su sei aree: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione, equità remunerativa, tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Per ciascuna area sono indicati degli specifici KPI. Resta comunque inteso che l'iter di certificazione si rivolge direttamente alle amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, ed entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione. È importante sottolineare, inoltre, che la certificazione di genere è collegata e integra in modo imprescindibile il GEP la cui adozione è un requisito essenziale per l'accesso ai fondi stanziati dalla Commissione UE sul programma di finanziamento per la ricerca e l'innovazione "Horizon Europe".

Il documento è stato discusso e approvato dal CUG nella riunione del 15/01/2026.