



Portale CUG

Relazione CUG

Irccs Istituto Nazionale Tumori - Fondazione Pascale - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Irccs Istituto Nazionale Tumori - Fondazione Pascale

Acronimo: IRCCS NAPOLI

Regione: Campania

Provincia: NA

Comune: Napoli

CAP: 80131

Indirizzo: Via Mariano Semmola, 52

Codice Amministrazione: iintf_0

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Ospedaliere, Aziende Ospedaliere
Universitarie, Policlinici e Istituti di Ricovero e
Cura a Carattere Scientifico Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

PIANO TRIENNALE 2023-2025

[piano_azioni_positive_iintf_0-triennio_piano-triennale-2023-2025-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-2023-2025-anno_2021.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale-2023-2025-anno_2021.pdf) (115.84 KB)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2023>



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	DIRETTORI	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD DIR AMMINISTRATIVO	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD DIR AMMINISTRATIVO -STR SEMPLICE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD DIR PROFESSIONALE	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD DIR SANITARIO	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD DIR MEDICO	0	10	0	0	0	0	8	0	0	0
Personale non dirigente	TD PERSONALE DI RICERCA	1	14	13	3	0	3	55	50	26	5
Personale non dirigente	TD PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	0	22	0	0	0	0	23	0	0	0
Personale non dirigente	TD PROFILO RUOLO TEC.SAN.	0	11	0	0	0	0	6	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR AMMINISTRATIVO - ALTRO INCARICO	0	0	1	1	0	0	0	2	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR AMMINISTRATIVO STR.COMPLESSA	0	0	0	1	2	0	0	1	1	1

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2023>

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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 non generale	TI DIR AMMINISTRATIVO - STR.SEMPLICE	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR PROFESSIONALE - ALTRO INCARICO	0	1	0	2	1	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR PROFESSIONALE - STR.COMPLESSA	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR PROFESSIONALE - STR.SEMPLICE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR SANITARIO NON MED - ALTRO INCARICO	0	0	0	1	0	0	2	7	6	2
Dirigente di livello non generale	TI DIR SANITARIO NON MED - STR COMPLESSA	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR SANITARIO NON MED - STR SEMPLICE	0	0	1	0	1	0	0	2	5	2
Dirigente di livello non generale	TI DIR TECNICO - ALTRO INCARICO	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI MEDICO - ALTRO INCARICO	0	9	38	18	18	0	25	29	19	6
Dirigente di livello non generale	TI MEDICO - STR SEMPLICE	0	0	2	13	11	0	0	5	8	7
Dirigente di livello non generale	TI MEDICO - STR COMPLESSA	0	0	0	12	13	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	0	5	9	11	5	0	6	14	24	6

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2023>

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	TI PROFILO RUOLO SAN.INFERMIERE	3	26	65	49	17	5	22	64	72	7
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO TEC SAN RIABILITAZIONE	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO TEC.SAN.	1	8	15	21	7	5	2	6	8	3
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO TECNICO	3	5	14	17	4	1	9	6	9	2
Totale personale		8	112	160	158	81	14	162	190	185	43
Totale % sul personale complessivo		0,72	10,06	14,38	14,20	7,28	1,26	14,56	17,07	16,62	3,86

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	10	42	50	23	0	125	35,11	35,82	20	84	72	45	10	231	64,89	52,14
Tra 3 e 5 anni	1	17	28	6	2	54	54,55	15,47	1	17	22	5	0	45	45,45	10,16
Tra 5 e 10 anni	0	5	5	11	1	22	66,67	6,30	0	2	3	5	1	11	33,33	2,48
Superiore a 10 anni	0	2	44	72	30	148	48,68	42,41	0	0	50	93	13	156	51,32	35,21
Totale	11	66	127	112	33	349			21	103	147	148	24	443		
Totale %	1,39	8,33	16,04	14,14	4,17	44,07			2,65	13,01	18,56	18,69	3,03	55,93		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
TI PROFILO RUOLO SAN.INFERMIERE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,13

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2023>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
TI PROFILO RUOLO SAN.INFERMIERE	Laurea	160	48,63	169	51,37	329	41,54
TI PROFILO RUOLO TEC.SAN.	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,13
TI PROFILO RUOLO TEC.SAN.	Laurea	51	69,86	22	30,14	73	9,22
TI PROFILO RUOLO TEC.SAN.	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,25
PROFILO TEC SAN RIABILITAZIONE	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,51
TI PROFILO RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,13
TI PROFILO RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	40	60,61	26	39,39	66	8,33
TI PROFILO RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	0,38
TD PERSONALE DI RICERCA	Diploma di scuola superiore	15	13,51	96	86,49	111	14,02
TD PERSONALE DI RICERCA	Laurea magistrale	16	27,12	43	72,88	59	7,45
TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	20	45,45	24	54,55	44	5,56
TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	10	27,78	26	72,22	36	4,55
TD PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	Laurea	22	48,89	23	51,11	45	5,68
TD PROFILO RUOLO TEC.SAN.	Laurea	11	64,71	6	35,29	17	2,15
Totale personale		350		442		792	
Totale % sul personale complessivo		31,45		39,71		71,16	

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

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

Il personale dell'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fond. Pascale è costituito da 1113 unità di cui 594 donne (53%) e 519 uomini (47%). Il 58% dei lavoratori ha meno di 50 anni di cui il 62% donne e il 54% uomini. Nella classe di età superiore ai 60 anni si rileva una percentuale di uomini (15,6%) che è circa il doppio di quella delle donne (7%). Il personale con contratto a tempo indeterminato inquadrato nel ruolo della dirigenza è composto da 291 unità (26% del totale delle unità) che confrontato entro l'ambito di genere è composto dal 24% di donne e dal 29% di uomini. I dati sul personale a tempo determinato impiegato nella ricerca indicano una larga prevalenza di donne (139 unità) rispetto agli uomini (31 unità).

La stratificazione del personale in base agli anni di servizio evidenzia una maggiore distribuzione di entrambi i sessi nella fascia di anzianità superiore ai 10 anni (incidenza del 35% per le donne e del 42% per gli uomini). A seguire in termini di numerosità è il personale con anzianità inferiore a 3 anni, pari al 52% per le donne e 36% per gli uomini.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	8	112	158	158	81	517	46,58	99,61	14	162	190	185	42	593	53,42	99,83
Part Time ≤50%	0	0	2	0	0	2	66,67	0,39	0	0	0	0	1	1	33,33	0,17
Totale	8	112	160	158	81	519			14	162	190	185	43	594		
Totale %	0,72	10,06	14,38	14,20	7,28	46,63			1,26	14,56	17,07	16,62	3,86	53,37		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,76
PT verticale 18h	0	1	0	0	0	1	50,00	1,89	0	0	0	0	1	1	50,00	0,76
LAVORO AGILE	0	12	19	20	1	52	28,57	98,11	0	37	43	39	11	130	71,43	98,48
Totale	0	13	19	20	1	53			0	37	43	39	13	132		
Totale %	0,00	7,03	10,27	10,81	0,54	28,65			0,00	20,00	23,24	21,08	7,03	71,35		

⁽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

La ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza evidenzia che solo lo 0,56% dei dipendenti dell'IRCCS Pascale ha un contratto di lavoro part time ≤50% e che i contratti part time per le donne sono inferiori (0,17%) rispetto agli uomini (0,39%).

In relazione alla fruizione delle misure di conciliazione si evidenzia che il numero di dipendenti che ha svolto l'attività lavorativa in modalità di telelavoro, part time verticale (18 ore settimanali) oppure lavoro agile ammonta a 185 (17% di tutto il personale dipendente) di cui la maggior parte sono donne (71%).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2023>

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1393	49,52	1420	50,48	2813	73,06
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	65	75,58	21	24,42	86	2,23
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	452	47,53	499	52,47	951	24,70
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	1910	49,61	1940	50,39	3850	

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

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

In relazione ai congedi parentali e permessi:

- Il numero medio di permessi giornalieri L.104/1992 fruiti è di 2,4 per le donne e di 2,7 per gli uomini.
- Il numero medio di permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti è di 0,04 per le donne e di 0,12 per gli uomini.
- Il numero medio di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti è di 0,8 per le donne e di 0,9 per gli uomini.
- Nel complesso non si evidenziano differenze significative tra la frequenza di permessi fruiti dalle donne e dagli uomini.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- 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 redigere il Bilancio di genere? **No**



La strategia delle azioni positive si basa sull'attuazione dei principi di parità e pari opportunità e la rimozione di tutti quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio nei luoghi di lavoro. Le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimola la creatività e l'apprendimento e nel contempo contrasta la discriminazione, costituiscono elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle amministrazioni pubbliche.

La discriminazione, in ambito lavorativo, si può manifestare in diversi modi: età, disabilità, religione, orientamento sessuale, etnia, ceto sociale, genere e ruolo e può assumere diverse dimensioni. La discriminazione tende ad amplificarsi molto velocemente pertanto è necessario mettere in atto azioni e strumenti per riconoscerla e contrastarla. Riconosciute le fonti, le forme ed i fattori occorre promuovere la cultura dell'inclusione. Fra le azioni del Piano si prevede, altresì, fra le donne e gli uomini che lavorino nel nostro Ente di approfondire il livello di conoscenza (seminari, eventi formativi, etc.) su temi quali il benessere.

Azioni positive specifiche da realizzare nell'anno 2023 includono:

1) Indagini di clima per il rilevamento della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato. Sarà somministrato un questionario online a tutti i dipendenti per la valutazione di tre dimensioni principali: 1) benessere psicologico ; 2) soddisfazione lavorativa; 3) carico di lavoro.

2) Seminari e giornate di studio per implementare la cultura di inclusione e integrazione. Saranno organizzate attività seminariali, convegni, eventi, sui temi più rilevanti dell'azione istituzionale dell'ente in materia di parità e pari opportunità, sulla base dei dati relativi alla composizione di genere di tutte le componenti dell'Istituto, al fine di poter poi valutare l'impatto di genere delle politiche messe in atto dall'istituto. In questa azione verranno coinvolti la Direzione Generale, Nucleo di Valutazione, CUG e Gruppo di lavoro Gender Equality Plan, la Consigliera di parità e il tavolo tecnico regionale dei CUG della regione Campania.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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	8	111	324	662	302	1407	58,70	21,62	0	243	394	306	47	990	41,30	17,59
Aggiornamento professionale	0	698	1916	734	1754	5102	52,38	78,38	0	819	1538	1708	574	4639	47,62	82,41
Totale ore	8	809	2240	1396	2056	6509			0	1062	1932	2014	621	5629		
Totale ore %	0,07	6,67	18,45	11,50	16,94	53,62			0,00	8,75	15,92	16,59	5,12	46,38		

⁽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?:

No

L'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione Pascale, con Deliberazione n. 1322 del 23/21/2021, ha approvato il Gender Equality Plan ed il cronoprogramma, contenente le attività programmate per gli anni 2021/2023, redatto da un gruppo di lavoro coordinato dalla SC Internazionalizzazione della ricerca.

Tale azione risponde alle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 e la Comunicazione n.152/2020 della Commissione Europea, che ridomandano all'attuazione di misure volte a porre fine agli stereotipi di genere prendendo in

considerazione tutti gli ambiti di vita, con un approccio intersezionale e focalizzandosi sull'impegno dei giovani in collaborazione con gli Stati Membri. Inoltre, essa introduce, nel settore della Ricerca e dell'Innovazione, nuove misure per rafforzare la parità di genere nell'ambito di Orizzonte Europa.

In ottemperanza alle prescrizioni della Direttiva del 04/03/2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG in relazione alle predisposizioni di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, il Gender Equality Plan rappresenta uno strumento strategico per definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica, la parità di genere. Con questo termine non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità. Nel contesto delle organizzazioni di ricerca e nelle istituzioni di alta formazione, da tempo la Commissione Europea promuove l'adozione del GEP definendolo come una serie di azioni che puntano a condurre una valutazione di impatto per:

- identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell'organizzazione;
- identificare e attuare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità;
- fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso degli indicatori.

Il GEP si pone come un insieme di azioni integrate in un'unica visione strategica per:

- identificare distorsioni e disuguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Gli obiettivi del Gender Equality Plan si sviluppano nelle principali aree tematiche sotto indicate:

- Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi;
- Misure di contrasto della violenza di genere;
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
CONCORSI PUBBLICI COMMA 2	7	77,78	2	22,22	9	26,47	Uomo
AVVISI PUBBLICI T.D. PER EMERGENZA COVID-19	9	75,00	3	25,00	12	35,29	Uomo
AVVISI PUBBLICI DI MOBILITA'	2	50,00	2	50,00	4	11,76	Donna
AVVISI PUBBLICI DI MOBILITA'	7	77,78	2	22,22	9	26,47	Uomo
Totale personale	25		9		34		
Totale % sul personale complessivo	2,25		0,81		3,05		

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

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2023>

Nel 2021 le commissioni di concorso hanno visto la composizione per genere come segue:

- Concorsi pubblici comma2: donne 26,5%, uomini 77,8%;
- Avvisi pubblici tempo determinato per emergenza COVID-19: donne 50%, uomini 50%;
- Avvisi pubblici di mobilità: donne 30.8%, uomini 69.2%;

Il ruolo di presidente di commissione è stato svolto da una donna in un solo concorso di quattro espletati

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 %
TD DIR AMMINISTRATIVO - ALTRO INCARICO	€37740,00	€0,00	€ -37740,00	--
TD DIR PROFESSIONALE - ALTRO INCARICO	€35120,00	€0,00	€ -35120,00	--
TD DIR SANITARIO NON MED - ALTRO INCARICO	€34048,00	€33030,00	€ -1018,00	-3,08
TD MEDICO - ALTRO INCARICO	€32345,00	€31488,00	€ -857,00	-2,72
TD PERSONALE RICARCA	€21308,00	€21414,00	€ 106,00	0,50
TD PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	€21329,00	€20051,00	€ -1278,00	-6,37
TD PROFILO RUOLO SAN TEC	€19055,00	€19011,00	€ -44,00	-0,23
TD PROFILO RUOLO TECNICO	€23328,00	€23100,00	€ -228,00	-0,99
TI DIR AMMINISTRATIVO - ALTRO INCARICO	€27954,00	€27849,00	€ -105,00	-0,38
TI DIR AMMINISTRATIVO STR.COMPLESSA	€57184,00	€58165,00	€ 981,00	1,69
TI DIR AMMINISTRATIVO - STR.SEMPLICE	€0,00	€36351,00	€ 36351,00	100,00
TI DIR PROFESSIONALE - ALTRO INCARICO	€33705,00	€33806,00	€ 101,00	0,30
TI DIR PROFESSIONALE - STR.COMPLESSA	€68943,00	€0,00	€ -68943,00	--
TI DIR PROFESSIONALE - STR.SEMPLICE	€0,00	€69101,00	€ 69101,00	100,00
TI DIR SANITARIO NON MED - ALTRO INCARICO	€24592,00	€37568,00	€ 12976,00	34,54
TI DIR SANITARIO NON MED - STR COMPLESSA	€0,00	€73445,00	€ 73445,00	100,00
TI DIR SANITARIO NON MED - STR SEMPLICE	€76166,00	€41489,00	€ -34677,00	-83,58

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2023>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI MEDICO - ALTRO INCARICO	€45812,00	€45219,00	€ -593,00	-1,31
TI MEDICO - STR COMPLESSA	€77846,00	€67422,00	€ -10424,00	-15,46
TI MEDICO - STR SEMPLICE	€56893,00	€56078,00	€ -815,00	-1,45
TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	€21600,00	€22911,00	€ 1311,00	5,72
TI PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	€26485,00	€24606,00	€ -1879,00	-7,64
TI PROFILO RUOLO SAN RIABILITAZIONE	€21767,00	€24578,00	€ 2811,00	11,44
TI PROFILO RUOLO SAN TEC	€24163,00	€19862,00	€ -4301,00	-21,65
TI PROFILO RUOLO TECNICO	€18240,00	€16475,00	€ -1765,00	-10,71

Dall'analisi dei dati relativi ai differenziali retributivi, per i ruoli numericamente significativi, emerge che per la maggior parte delle figure professionali esiste un divario retributivo tra uomini e donne.

Le donne direttrici di Struttura Complessa percepiscono un reddito medio pari ad €67422,00 inferiore del 15,5% a quello dei loro colleghi uomini ;

Le donne Tecnico Sanitario percepiscono una retribuzione media pari a €19862, inferiore del 21,65% al reddito medio dei colleghi uomini

Tuttavia, questi dati di retribuzione netta media non tengono conto di diversi fattori, quali numero di persone, anzianità di servizio, etc. Dalle differenze di reddito in termini percentuali, presentate nella tabella, si può solo dedurre che l'IRCCS spende più per le retribuzioni maschili rispetto alle femminili, e un contributo significativo è da attribuirsi all'anzianità di servizio.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al 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: Sì



Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

La Missione dell'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione G. Pascale è quella di fornire assistenza e cura ai malati di tumore perseguendo nel contempo la ricerca traslazionale per l'avanzamento nella diagnosi, trattamento e prevenzione del cancro. Diverse attività di questo IRCCS sono di eccellenza sia in area di ricerca clinica che sperimentale. Inoltre, l'Istituto ha istituito la scuola per infermieri, le scuole per tecnici biomedici e per tecnici di radiologia e programmi di formazione per studenti, medici e ricercatori anche attraverso programmi di scambio con centri oncologici italiani e stranieri.

L'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Pascale è stato il primo IRCCS ad avere Dipartimenti organizzati per patologie d'organo favorendo così la gestione multidisciplinare e la collaborazione tra diverse figure professionali (medici, chirurghi, radioterapisti, patologi, ricercatori). L'obiettivo è quello di realizzare una sempre più diretta integrazione della ricerca nei percorsi diagnostico-terapeutici attraverso la partecipazione dei ricercatori traslazionali ai Gruppi Oncologici Multidisciplinari (GOM), che rappresentano la articolazione funzionale delle attività dell'Istituto. L'Istituto procede su tale percorso in un continuo miglioramento e confronto della qualità delle prestazioni clinico-scientifiche, dei risultati e dei processi organizzativi con quelli di altre organizzazioni eccellenti nazionali ed internazionali per traslare le migliori prassi nel proprio contesto operativo e sfuggire alle logiche autoreferenziali rendendo obiettivi i risultati.

L'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Pascale ha aderito al progetto OEI (Organization of European Cancer Institutes) nel 2013 avviando un processo di accreditamento di eccellenza in associazione con altri IRCCS. Il 20 luglio 2021, l'IRCCS Pascale ha ottenuto il massimo riconoscimento come COMPREHENSIVE CANCER CENTRE.

I progetti in corso presso l'IRCCS Pascale sono raggruppati in quattro macro-aree con lo scopo di concentrare gli sforzi sulle maggiori tematiche oncologiche, promuovere le interazioni tra ricercatori di ambiti diversi e creare una massa critica che coinvolga diverse competenze.

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

L'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione Pascale, attraverso il Servizio di Medicina Preventiva e del Lavoro, aderisce al Programma Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (D.G.R.C. n° 27/2021 Regione Campania e D.G.R.C. n°600/2021). Il Programma ha diversi obiettivi, tra cui 1) favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze per effettuare stili di vita salutari; 2) sostenere un processo di miglioramento dei luoghi di lavoro affinché gli stili salutari possono essere realmente praticati nella giornata lavorativa; 3) prevede che le attività di promozione della salute da attuare si basino su buone pratiche, predisposte dalla Regione Campania, e siano orientate al principio dell'equità in salute.

Nell'ambito di questi obiettivi e con il supporto del Servizio di Medicina Preventiva e del Lavoro verranno articolati interventi rivolti alle lavoratrici ed ai lavoratori nel setting luogo di lavoro, con diverse modalità che includono incontri rivolti a gruppi di lavoratrici e lavoratori sui temi di salute del programma, counselling motivazionali brevi a lavoratrici/lavoratori, comunicazione tramite newsletter ed e-mail. E' auspicabile la costituzione di un gruppo di lavoro interno composto da varie figure, tra cui medico competente, responsabile dei servizi prevenzione e protezione, struttura di Medicina Riabilitativa, struttura di Psicologia per assicurare specifiche attività del Programma.

Inoltre, tra le azioni positive da realizzare nell'anno 2023 sono incluse le indagini di clima per il rilevamento della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato. Sarà somministrato un questionario online a tutti i dipendenti su invito diretto attraverso la mail istituzionale per la valutazione di tre dimensioni principali: 1) benessere psicologico; 2) soddisfazione lavorativa ; 3) carico di lavoro.

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

Il nuovo CUG è stato nominato con delibera del 27/02/2023 e non ha ricevuto segnalazioni di discriminazione e di mobbing nell'anno in corso nè comunicazioni di eventi discriminatori avvenuti nel 2022 da parte del precedente CUG.

Nel corso del 2023 il gruppo di lavoro Gender Equality Plan dell'IRCCS Pascale ha elaborato il codice di condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione ed il contrasto alle molestie sessuali e morali, che è stato approvato dal CUG nella seduta del 20 aprile 2023. La finalità del codice di condotta è quella di garantire a tutti coloro che lavorano presso l'IRCCS Pascale un ambiente sereno, nel quale i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza ed al rispetto della libertà e della dignità della persona. A tal fine, il codice prevede che nell'Istituto non siano ammesse prevaricazioni, intimidazioni, offerte di natura sessuale e rifiuta ogni comportamento con connotazioni aggressive, ostili, denigratorie, persecutorie e vessatorie che rechino un effetto pregiudizievole alle lavoratrici o i lavoratori. E' previsto presso il CUG l'attivazione dello sportello di ascolto e di un indirizzo e-mail dedicato.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Obiettivo n. 5. Criteri di valutazione della performance

Il ciclo di gestione della Performance costituisce il processo che conduce alla valutazione della performance aziendale, articolata nei seguenti ambiti specifici: 1) Performance Organizzativa; e 2) Performance Individuale.

Esso è strutturato in diverse fasi che includono la definizione e assegnazione degli obiettivi, collegamento tra obiettivi e risorse, monitoraggio costante e attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, utilizzo dei sistemi premianti.

Nel corso dell'anno 2022 sono state effettuate attività di monitoraggio sia per la performance organizzativa che individuale. Il Nucleo di Valutazione in funzione di OIV, svolge una complessiva funzione di verifica e analisi nell'andamento della performance. In tale ambito è auspicabile intraprendere ulteriori iniziative di verifica del benessere organizzativo in collaborazione con il Comitato Unico Garanzia (CUG), che potranno essere ulteriormente sviluppate, ed eventualmente integrate per i successivi Cicli di Performance.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Interpello
Tipologia di atto:	Deliberazione
Data:	27/02/2023
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2023>

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione: Seminario "ROLE MODELS FEMMINILI NELLA
PROFESSIONE SANITARIA E NELLA RICERCA".
24 novembre 2022 presso l'Istituto Nazionale
Tumori IRCCS Fondazione Pascale

Tavoli di lavoro delle/i Presidenti CUG
organizzati dalla Consigliera di Parità
Regione Campania

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:
4

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: No

Attività

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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, in buona parte
:

Considerazioni conclusive



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2023>

La situazione emergenziale dello scorso triennio ha richiesto una straordinaria capacità di adattamento e rimodulazione delle attività da parte di tutto il personale della sanità. In questo contesto anche il lavoro del precedente CUG non ha potuto effettuare appieno le attività programmate. E' auspicabile che nel 2023 il rinnovato CUG possa riprendere efficacemente l'attuazione delle azioni previste con particolare riferimento agli obiettivi della parità e pari opportunità ed all'attuazione delle misure di benessere sul lavoro.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2023>