



Portale CUG

Relazione CUG

Irccs Istituto Nazionale Tumori - Fondazione Pascale - 2024

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)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		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
Organo di vertice	DIRETTORI	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TD COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	0	4	6	3	0	1	26	34	22	5
Dirigente di livello non generale	TD DIR AMM ART 15 SEPTIES	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD DIR PROF STR ALTRI INCARICHI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD DIR SAN ALTRI INCARICHI	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD MEDICO ALTRI INCARICHI	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0
Personale non dirigente	TD DIR AMM STR SEMPLICE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TD PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	0	5	0	0	0	0	7	0	0	0
Personale non dirigente	TD PROFILO RUOLO TEC SAN	0	5	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	TD RICERCATORE SANITARIO	0	8	6	1	0	0	17	16	5	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR AMM STR ALTRI INCARICHI	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR AMM STR COMPLESSA	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2
Dirigente di livello non generale	TI DIR AMM STR SEMPLICE	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2024>

		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 PROF STR ALTRI INCARICHI	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR PROF STR COMPLESSA	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR PROF STR SEMPLICE	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR SAN ALTRI INCARICHI	0	1	0	1	0	0	1	10	5	4
Dirigente di livello non generale	TI DIR SAN STR COMPLESSA	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	TI DIR SAN STR SEMPLICE	0	0	0	0	2	0	0	2	6	1
Dirigente di livello non generale	TI DIR TEC ALTRI INCARICHI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR TEC STR SEMPLICE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI MEDICO ALTRI INCARICHI	0	13	26	18	10	0	21	38	19	6
Dirigente di livello non generale	TI MEDICO ALTRI INCARICHI NON ESCL	0	2	9	1	1	0	1	2	0	0
Dirigente di livello non generale	TI MEDICO STR COMPLESSA	0	0	0	6	16	0	0	0	3	2
Dirigente di livello non generale	TI MEDICO STR COMPLESSA NON ESCL	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI MEDICO STR SEMPLICE	0	0	1	12	7	0	0	6	6	7
Dirigente di livello non generale	TI MEDICO STR SEMPLICE NON ESCL	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	0	7	10	8	8	0	11	17	21	9

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2024>

		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	1	25	74	52	19	3	23	68	78	15
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO TEC SAN	2	10	14	26	7	6	8	9	9	4
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO TEC SAN RIABILITAZIONE	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO TECNICO	2	7	17	18	6	1	7	8	9	2
Totale personale		5	93	168	157	88	11	126	220	189	58
Totale % sul personale complessivo		0,45	8,34	15,07	14,08	7,89	0,99	11,30	19,73	16,95	5,20

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	4	58	46	20	6	134	42,95	26,22	10	85	56	22	5	178	57,05	29,47
Tra 3 e 5 anni	1	19	44	16	4	84	36,21	16,44	0	34	75	31	8	148	63,79	24,50
Tra 5 e 10 anni	0	13	28	19	5	65	54,62	12,72	1	7	29	15	2	54	45,38	8,94
Superiore a 10 anni	0	3	50	102	73	228	50,44	44,62	0	0	60	121	43	224	49,56	37,09
Totale	5	93	168	157	88	511			11	126	220	189	58	604		
Totale %	0,45	8,34	15,07	14,08	7,89	45,83			0,99	11,30	19,73	16,95	5,20	54,17		

⁽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⁾
TD COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	Diploma di scuola superiore	7	14,89	40	85,11	47	5,90

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
TD COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	Laurea magistrale	6	11,11	48	88,89	54	6,78
TD RICERCATORE SANITARIO	Laurea magistrale	15	28,30	38	71,70	53	6,65
TD PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	Laurea magistrale	5	41,67	7	58,33	12	1,51
TD PROFILO RUOLO TEC SAN	Laurea magistrale	5	83,33	1	16,67	6	0,75
TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	23	41,07	33	58,93	56	7,03
TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	10	28,57	25	71,43	35	4,39
TI PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	0,38
TI PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	Laurea	171	48,17	184	51,83	355	44,54
TI PROFILO RUOLO TEC SAN	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,63
TI PROFILO RUOLO TEC SAN	Laurea	56	62,22	34	37,78	90	11,29
TI PROFILO RUOLO TEC SAN RIABILITAZIONE	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,50
TI PROFILO RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	48	64,86	26	35,14	74	9,28
TI PROFILO RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	0,38
Totale personale		352		445		797	
Totale % sul personale complessivo		31,57		39,91		71,48	

⁽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 Fondazione Pascale è costituito da 1115 unità di cui 604 donne (54,2%) e 511 uomini (45,8%), con l'aumento di una sola unità rispetto all'anno precedente. L'analisi della distribuzione del personale rispetto alle fasce d'età continua ad evidenziare un innalzamento dell'età media dei lavoratori con la maggior parte (34,8% n=388) compresa tra i 41 ed i 50 anni, di cui il 56,7% (n=220) donne e il 43,3% (n=68) uomini. Analogamente, nella classe di età superiore ai 50 anni si rileva una percentuale di donne (17%) superiore a quella degli uomini (14%).

Complessivamente, il personale sanitario inquadrato nel ruolo della dirigenza medico-sanitaria è composto da 289 unità (26% del totale del personale) di cui 51% di donne e 49% di uomini. Tuttavia, la stratificazione per incarico di direzione di struttura complessa evidenzia un numero significativamente maggiore di direttori (n=29, 81%) rispetto al numero di direttrici (n=7, 19%), mentre la numerosità delle dirigenti donne con incarico di struttura semplice o altri incarichi (n= 140, 55%) è superiore a quella degli uomini (n= 113, 45%). Relativamente al personale sanitario non dirigente si evidenzia una modesta prevalenza degli uomini (53%) rispetto alle donne (47%). I dati relativi al personale di supporto alla ricerca e ai ricercatori sanitari continuano ad evidenziare una larga prevalenza di donne (n=126, 82%) rispetto agli uomini (n=28, 18%).

Riguardo al personale amministrativo si evidenzia una maggiore presenza femminile (63%) rispetto a quella maschile (37%).

La valutazione dell'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali mostra che la maggior parte degli uomini (n=228) e delle donne (n=224) ha più di 10 anni di servizio e tra essi la maggior parte ha un'età compresa tra 51 e 60 anni. Segue per numerosità il gruppo di uomini (n=134) e di donne (n=178) che hanno meno di tre anni di servizio ed età compresa tra 31 e 40 anni. Questo dato è particolarmente rilevante poiché un aumento nel numero di personale con anzianità inferiore a tre anni è indicativo di nuove assunzioni e di un sano ricambio generazionale, che potrebbe portare a un ambiente lavorativo più dinamico e all'introduzione di nuove competenze e prospettive.

Il 77% del personale non dirigenziale possiede il titolo di studio della laurea. Tale numero è maggiore nelle donne con una percentuale del 43% verso il 34% degli uomini, confermando la maggiore partecipazione delle donne all'istruzione universitaria in accordo al quadro osservato a livello nazionale.

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,17
Tempo Pieno	5	93	168	157	88	511	45,87	100,00	11	126	220	189	57	603	54,13	99,83
Totale	5	93	168	157	88	511			11	126	220	189	58	604		
Totale %	0,45	8,34	15,07	14,08	7,89	45,83			0,99	11,30	19,73	16,95	5,20	54,17		

⁽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	12	329	341	100,00	15,06
Smart working	24	69	508	128	964	1693	46,81	100,00	0	222	1001	510	191	1924	53,19	84,94
Totale	24	69	508	128	964	1693			0	222	1001	522	520	2265		
Totale %	0,61	1,74	12,83	3,23	24,36	42,77			0,00	5,61	25,29	13,19	13,14	57,23		

⁽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 complessivamente solo lo 0,17% delle dipendenti donne dell'IRCCS Pascale ha un contratto di lavoro part time $\leq 50\%$ e che nessun uomo è in regime part-time.
- In relazione alla fruizione delle misure di conciliazione si osserva che il numero totale di giorni in modalità smart working e telelavoro nell'intero anno è stato di 3958. L'attività di lavoro in smart working e telelavoro è stata svolta principalmente dalle donne per un totale di 2265 giorni (57%) verso i 1693 giorni (43%) svolti dagli uomini (che non effettuano telelavoro).

In accordo ai dati di cui sopra è evidente quanto lo smart working sia divenuto uno strumento entrato stabilmente nelle modalità ordinarie di lavoro dei dipendenti. Si precisa inoltre che il personale sanitario (comparto e dirigenza) che ha fruito dello smart working è limitato ai lavoratori affetti da patologie croniche che, da ultimo con il D.L. n.132 del 29.09.202, ha potuto conservare il diritto allo smart working senza dover rispettare le prescrizioni legislative e regolamentari relative alla prevalenza della presenza in servizio.

L'Ufficio di Protezione e Prevenzione ha prodotto un questionario con Google form sul benessere lavorativo e lo ha inviato a tutti i dipendenti per la compilazione online. I dati ottenuti hanno evidenziato che la maggior parte dei dipendenti valuta molto soddisfacente il lavoro agile in termini di equilibrio funzionale e di conciliazione vita lavoro.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	151	53,36	132	46,64	283	14,80
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	7	8,43	76	91,57	83	4,34
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	710	45,92	836	54,08	1546	80,86
Totale permessi	868	45,40	1044	54,60	1912	

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

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

- Il numero di permessi giornalieri L.104/1992 fruiti è di 132 per le donne e di 151 per gli uomini.
- Il numero di permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti è di 76 per le donne e di 7 per gli uomini.
- Il numero di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti è di 1044 per le donne e di 868 per gli uomini.

Nel complesso si evidenzia una maggiore tendenza delle donne a fruire di permessi orari L.104/1992 (92% fruiti da donne e 8% dagli uomini) e di permessi giornalieri per congedi parentali (54% dalle donne e 46% dagli uomini) indicando che la genitorialità è ancora fortemente a carico delle donne.

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

- Smart working
- Congedi parentali

- Permessi/congedi per disabilità propria

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

Nell'aggiornamento del piano delle azioni positive il CUG ha programmato azioni aggiuntive dirette alla realizzazione delle finalità previste dalla Direttiva n. 2/2019 e riferite a tre principali ambiti di intervento: : **1) promuovere la cultura delle pari opportunità; 2) migliorare il benessere lavorativo; e 3) rimuovere i fattori che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.**

Le azioni positive promosse dal CUG sono estese, ove possibile, a tutte le figure professionali che operano presso l'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione Pascale. Il CUG si impegna a promuovere l'attuazione delle azioni mirate alla realizzazione degli obiettivi stabiliti, a monitorare lo stato di avanzamento del Piano, a valutare l'adeguatezza delle azioni adottate, a suggerire l'attuazione di nuove iniziative e il completamento di quelle già intraprese. Di seguito sono descritte le azioni specifiche programmate nell'ambito di ciascun obiettivo.

1. Formazione, informazione e sensibilizzazione per la promozione della cultura delle pari opportunità, con lo scopo di rimuovere i fattori che favoriscono le differenze e promuovono la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nei vari ruoli del personale dipendente. Obiettivi specifici: a) Promozione e sostegno alle attività del CUG; b) Organizzazione di eventi formativi, c) Predisposizione di un *vademecum* per la comunicazione rispettosa delle differenze di genere.

2. Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, affinché vengano garantiti l'assenza di qualsiasi discriminazione e si favorisca la migliore conciliazione tra lavoro e benessere personale attribuendo criteri di priorità a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. obiettivi specifici: a) Indagini conoscitive per la valutazione del "clima interno"; c) Realizzazione di un corso formativo indirizzato agli operatori/trici sanitari/e per il riconoscimento e la gestione dei comportamenti ostili dei pazienti o dei loro familiari; d) Telelavoro, lavoro agile e ferie solidali.

3. Contrasto a fenomeni discriminatori al fine di realizzare piena integrazione tra tutto il personale dell'IRCCS Pascale, garantendo l'assenza di qualunque forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni politiche, alle condizioni personali e/o di disabilità. Il CUG si impegna all'attuazione di misure volte a porre fine agli stereotipi di genere, secondo la Direttiva n.2/2019 e la Comunicazione n.152/2020 della Commissione Europea, in collaborazione con il GEP. Obiettivi specifici: a) Promozione della cultura di genere; b) Certificazione di genere.

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⁾

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2024>

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	0	369	573	818	619	2379	45,01	29,59	16	496	1215	809	371	2907	54,99	32,08
Aggiornamento professionale	0	1073	1380	885	2323	5661	47,91	70,41	0	367	2526	2286	975	6154	52,09	67,92
Totale ore	0	1442	1953	1703	2942	8040			16	863	3741	3095	1346	9061		
Totale ore %	0,00	8,43	11,42	9,96	17,20	47,01			0,09	5,05	21,88	18,10	7,87	52,99		

⁽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 23/12/2021, ha istituito il Gender Equality Plan ed approvato le attività programmate per gli anni 2021/2023. Tale azione risponde alle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 e la Comunicazione n.152/2020 della Commissione Europea, che rimandano 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 degli strumenti 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 ed una serie di azioni in coordinamento con il CUG che puntano a condurre una valutazione di impatto per: a) identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell'organizzazione; b) identificare e attuare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità; c) fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso degli indicatori.

I parametri monitorati permetteranno di stabilire il rispetto delle pari opportunità nell'IRCCS Pascale, secondo la norma UNI 125/2022 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere", e l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiavi di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere per ottenere la Certificazione della parità di genere.

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⁾	
AVVISI PUBBLICI PER INCARICHI QUINQUENNALI DI DIRETTORE S.C.	16	88,89	2	11,11	18	23,38	Donna



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2024>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
AVVISI PUBBLICI PER INCARICHI QUINQUENNALI DI DIRETTORE S.C.	13	92,86	1	7,14	14	18,18	Uomo
CONCORSI PUBBLICI PIRAMIDE DELLA RICERCA	9	39,13	14	60,87	23	29,87	Uomo
CONCORSI PUBBLICI PER DIRIGENZA MEDICA	4	100,00	0	0,00	4	5,19	Donna
CONCORSI PUBBLICI PER DIRIGENZA MEDICA	2	100,00	0	0,00	2	2,60	Uomo
AVVISI PUBBLICI DI MOBILITA'	11	91,67	1	8,33	12	15,58	Uomo
AVVISI TEMPO DETERMINATO	1	50,00	1	50,00	2	2,60	Uomo
CONCORSO PUBBLICO COMMA 2	2	100,00	0	0,00	2	2,60	Uomo
Totale personale	58		19		77		
Totale % sul personale complessivo	5,20		1,70		6,91		

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

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

Nel 2022 le commissioni di concorso hanno visto la composizione per genere come segue:

- Avvisi pubblici per Direttore di SC Complessa: donne 9%, uomini 91%
- Concorsi pubblici piramide ricerca: donne 61%, uomini 39%;
- Concorsi per dirigenza medica: uomini 100%;
- Avvisi pubblici di mobilità: donne 8%, uomini 92%;
- Avvisi tempo determinato: donne 50%, uomini 50%;
- Concorso pubblico comma 2: uomini 100%;

Complessivamente, hanno partecipato alle commissioni di concorso 58 uomini (75%) e 19 donne (25%).

Risulta pertanto necessario bilanciare la presenza delle donne nelle commissioni di concorso riservando almeno un terzo dei componenti delle commissioni al genere femminile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	€17198,80	€21266,80	€ 4068,00	19,13
TD DIR AMM ART 15 SEPTIES	€41422,00	€0,00	€ -41422,00	--
TD DIR AMM STR SEMPLICE	€39005,00	€0,00	€ -39005,00	--



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2024>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TD DIR PROF STR ALTRI INCARICHI	€23846,30	€0,00	€ -23846,30	--
TD DIR SAN ALTRI INCARICHI	€19609,80	€14828,40	€ -4781,40	-32,24
TD MEDICO ALTRI INCARICHI	€15673,80	€11060,60	€ -4613,20	-41,71
TD MEDICO ALTRI INCARICHI NON ESCL	€16250,90	€0,00	€ -16250,90	--
TD PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	€22725,40	€21859,30	€ -866,10	-3,96
TD PROFILO RUOLO TEC SAN	€21405,60	€13816,90	€ -7588,70	-54,92
TD RICERCATORE SANITARIO	€23673,40	€20428,50	€ -3244,90	-15,88
TI DIR AMM STR ALTRI INCARICHI	€16740,00	€14446,30	€ -2293,70	-15,88
TI DIR AMM STR COMPLESSA	€43624,90	€60180,00	€ 16555,10	27,51
TI DIR AMM STR SEMPLICE	€0,00	€26964,40	€ 26964,40	100,00
TI DIR PROF STR ALTRI INCARICHI	€30044,00	€25161,00	€ -4883,00	-19,41
TI DIR PROF STR COMPLESSA	€67039,50	€0,00	€ -67039,50	--
TI DIR PROF STR SEMPLICE	€0,00	€36775,00	€ 36775,00	100,00
TI DIR SAN ALTRI INCARICHI	€11323,00	€31735,20	€ 20412,20	64,32
TI DIR SAN STR COMPLESSA	€44191,00	€46778,00	€ 2587,00	5,53
TI DIR SAN STR SEMPLICE	€45196,10	€42917,90	€ -2278,20	-5,31
TI DIR TEC ALTRI INCARICHI	€0,00	€27733,50	€ 27733,50	100,00
TI DIR TEC STR SEMPLICE	€0,00	€12426,00	€ 12426,00	100,00
TI MEDICO ALTRI INCARICHI	€42477,10	€43941,10	€ 1464,00	3,33
TI MEDICO ALTRI INCARICHI NON ESCL	€34474,30	€37389,20	€ 2914,90	7,80
TI MEDICO STR COMPLESSA	€70931,70	€57237,40	€ -13694,30	-23,93
TI MEDICO STR COMPLESSA NON ESCL	€49105,70	€0,00	€ -49105,70	--
TI MEDICO STR SEMPLICE	€40426,20	€44776,90	€ 4350,70	9,72
TI MEDICO STR SEMPLICE NON ESCL	€37958,30	€0,00	€ -37958,30	--
TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	€20467,40	€23132,00	€ 2664,60	11,52
TI PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	€24904,90	€24627,60	€ -277,30	-1,13
TI PROFILO RUOLO TEC SAN	€20320,00	€21070,20	€ 750,20	3,56
TI PROFILO RUOLO TEC SAN RIABILITAZIONE	€27300,00	€22652,30	€ -4647,70	-20,52
TI PROFILO RUOLO TECNICO	€18719,80	€17722,60	€ -997,20	-5,63

Come già evidenziato lo scorso anno, dall'analisi dei dati relativi ai differenziali retributivi, per i ruoli numericamente significativi, emerge che per la maggior parte delle figure professionali esiste una differenza retributiva tra uomini e donne. A titolo di esempio, le donne medico direttrici di Struttura Complessa percepiscono un reddito medio pari ad €57237,40 inferiore del 19% a quello dei loro colleghi uomini con uno stipendio medio di €70931,70.

Tuttavia, i dati di retribuzione della tabella riportano i valori medi ottenuti dalla divisione degli importi netti per numero di dipendenti in un dato profilo senza considerare l'anzianità di servizio di ciascun dipendente ed altri fattori come personale che ha cessato il servizio nel corso dell'anno.

La parità salariale nelle pubbliche amministrazioni è assicurata dalle norme contrattuali vigenti. Pertanto, le differenze di reddito in termini percentuali presentate nella tabella, che indicano una maggiore spesa per le retribuzioni maschili rispetto alle femminili, potrebbero attribuirsi a differenze nell'anzianità di servizio e differenze nella retribuzione accessoria. Tuttavia la natura del Pay Gap rilevata dovrebbe essere analizzata a livello locale e nazionale.

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?:

Sì

Presso l'IRCCS Pascale, il gruppo di lavoro multidisciplinare, costituito dal Servizio Prevenzione e Protezione, dal Servizio di Psicologia Oncologica, dal Servizio di Medicina Preventiva e del Lavoro, da componenti del CUG e da Rappresentanti dei Lavoratori, ha elaborato un questionario con Google form, descritto in precedenza per la valutazione dello smart working, e lo ha inviato a tutti i dipendenti per la compilazione online. I dati preliminari ottenuti non hanno evidenziato particolari criticità inerenti lo stress lavoro-correlato e problematiche di clima lavorativo.

Nell'anno in corso sarà avviato l'aggiornamento della valutazione del rischio stress-lavoro correlato secondo il modello INAIL in ciascun Dipartimento. Tale valutazione sarà effettuata attraverso la somministrazione di una check-list predisposta dall'INAIL per la valutazione stress lavoro-correlato, relativamente alle aree di Contenuto e Contesto a cura del Servizio di Prevenzione e Protezione con la collaborazione del medico competente. Laddove verranno individuate aree di criticità si provvederà ad un approfondimento attraverso la somministrazione di questionari anonimi redatti dall'INAIL specifici per il personale sanitario.

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2024>

L'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione G. Pascale (<https://newportal.istitutotumori.na.it> (<https://newportal.istitutotumori.na.it>)) è il maggiore Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) Oncologico di diritto pubblico del Mezzogiorno ed è Centro di Riferimento per la rete oncologica nazionale e regionale.

L'IRCCS Pascale è impegnato in una attività di ricerca innovativa, orientata a migliorare le possibilità di diagnosi e la cura dei tumori. Infatti, la missione istituzionale è rappresentata dall'applicazione delle migliori pratiche nel campo della prevenzione, diagnosi e cura delle patologie tumorali, orientate verso livelli di eccellenza attraverso la ricerca clinica nonché l'innovazione tecnologica e gestionale.

L'Istituto ha come obiettivo primario la realizzazione di 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 di cura. 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'IRCCS Pascale ha costituito il nuovo Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fond. Pascale con Deliberazione n. 234 del 27.02.2023 per il quadriennio 2023-2026. Tutto il personale dell'IRCCS Pascale può rivolgersi al CUG mediante un indirizzo mail dedicato, per le problematiche relative a mobbing, stress lavoro-correlato, discriminazioni, molestie, molestie sessuali e difficoltà personali.

L'IRCCS Pascale ha costituito il gruppo gender Equality Plan (GEP) con Deliberazione n. 1322 del 23/12/2021. Nel 2023 il gruppo GEP ha redatto il Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona che è disponibile al seguente link: https://istitutotumorina.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19_regolamenti_0_4108.html (https://istitutotumorina.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19_regolamenti_0_4108.html).

Il codice riporta, tra l'altro, la procedura di gestione delle segnalazioni a tutela della persona molestata.

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

I componenti del CUG sostengono tutte le iniziative volte alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. L'IRCCS Pascale aderisce agli obiettivi del Programma Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (D.G.R.C. n° 27/2021 Regione Campania e D.G.R.C. n°600/2021). Le azioni specifiche comprendono: 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) prevedere 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.

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

Il CUG, nominato con delibera del 27/02/2023, ad oggi non ha ricevuto segnalazioni di discriminazione o mobbing. I componenti del CUG e del GEP dell'IRCCS Pascale continuano la loro opera di sensibilizzazione sui temi di parità e pari opportunità di genere, sulla tutela dei lavoratori e lavoratrici contro le discriminazioni e il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. Presso l'IRCCS Pascale, nel corso del 2023, sono stati organizzati diversi eventi formativi sui temi di parità e pari opportunità di genere che hanno visto l'attiva partecipazione del personale dell'IRCCS Pascale.



Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio Benessere Organizzativo

E' stata realizzata una indagine di clima per il rilevamento della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro mediante la somministrazione a tutti i dipendenti di questionari redatti dal Servizio di Prevenzione e Protezione dell'INT in collaborazione con le figure previste dall'INAIL

Obiettivo:

Azioni di promozione della cultura di genere e delle pari opportunità

L'obiettivo è stato realizzato mediante l'organizzazione e partecipazione a seminari, convegni, eventi, sui temi in materia di pari opportunità. Inoltre, la promozione della cultura di genere è stata realizzata mediante l'allestimento di uno stand e la distribuzione di materiale informativo durante la notte della ricerca (27/09/2023). Inoltre Il CUG ha supportato il Gender Equality Plan (GEP) nell'organizzazione dell'evento "Disparità di genere: radici sociali ed implicazioni nel diversity management in ambito biomedico" (20/11/2023).

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

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

No

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:

Evento "Azione informativa e autoformativa in materia antidiscriminatoria e di promozione della cultura delle pari opportunità nelle PP.AA" , regione Campania, 26 aprile 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2024>

Evento "Discriminazione di Genere sul lavoro", Ispettorato Interregionale del lavoro di Napoli, 13 Luglio 2023

Evento "La salute delle donne", Officine San Carlo, 27 settembre 2023

Distribuzione di materiale informativo circa i compiti del Comitato Unico di garanzia presso lo stand CUG durante la notte della ricerca, IRCCS Pascale, 27 settembre 2023

Evento "Disparità di Genere: radici sociali ed implicazioni nel diversity management in ambito biomedico", IRCCS Pascale, 20 novembre 2023

Evento "Luoghi di lavoro che promuovono la salute", IRCCS Pascale, 12 dicembre 2023.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://newportal.istitutotumori.na.it/comitati/comitato-unico-di-garanzia-cug/>

Piattaforma Teams

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

OIV

Consigliera di Parità della Regione Campania



Attività

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

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- 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 Consiglieria di parità del territorio di riferimento

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Adesione dell'IRCCS Pascale al Piano Regionale della Prevenzione 2020-2025 (D.G.R.C. n°27/2021) e nello specifico al Programma Predefinito 03: "Luoghi di lavoro che promuovono salute" che individua l'ambiente di lavoro come luogo favorevole per la promozione della salute.

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Il gruppo di lavoro multidisciplinare (Servizio Prevenzione e Protezione, Servizio di Psicologia Oncologica, Servizio di Medicina Preventiva e del Lavoro, componenti del CUG e GEP, Rappresentanti dei Lavoratori) ha elaborato un questionario e lo ha inviato a tutti i dipendenti per la compilazione online.

Il GEP ha redatto il Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona dell'IRCCS Pascale

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

- Realizzazione di seminari sul tema delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Partecipazione al tavolo tecnico dei CUG della Sanità coordinato dalla Consigliera di Parità della regione mediante riunioni periodiche su tematiche specifiche inerenti le attività dei CUG.

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

- Partecipazione dei componenti CUG all'evento "Azione informativa e autoformativa in materia antidiscriminatoria e di promozione della cultura delle pari opportunità nelle PP.AA. Rivolto ai Componenti CUG e Dirigenti, funzionari, dipendenti delle PA sottoscrittrici del Protocollo d'Intesa"
- Condivisione attraverso il sito CUG dell'IRCCS Pascale delle linee guida "Pari diritti di cittadinanza nel lavoro delle PA"

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Il CUG ha espresso parere positivo al POLA incluso nel Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Piani di formazione del personale

I componenti del CUG hanno contribuito alla stesura del Piano di Formazione Aziendale

Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

E' stato verificato il raggiungimento degli obiettivi del PAP previsti per il 2023

Considerazioni conclusive

Nel 2023 il CUG ha redatto l'aggiornamento Piano Triennale di Azioni Positive, incluso nel PIAO, principalmente indirizzate a 1) promuovere la cultura delle pari opportunità; 2) migliorare il benessere lavorativo; e 3) rimuovere i fattori che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Il GEP ha realizzato una serie di azioni integrate che contribuiscono ad un sostanziale cambiamento per superare le disuguaglianze di genere.

Nel corso del 2023 sono state realizzate le azioni del PAP, programmate con deliberazione n. 354 del 27/03/2023, che avevano come obiettivi 1) il benessere organizzativo ed individuale e 2) la promozione della cultura di genere. La prima azione, relativa alle indagini di clima per il rilevamento della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro, è stata realizzata mediante la somministrazione a tutti i dipendenti di questionari redatti dal gruppo di lavoro multidisciplinare che include tra gli altri il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'INT in collaborazione con le figure previste dall'INAIL. La seconda azione, relativa alla promozione di seminari, convegni, eventi, sui temi in materia di pari opportunità, è stata realizzata mediante l'allestimento di uno stand e la distribuzione di materiale informativo circa i compiti del CUG durante la notte della ricerca (27/09/2023). Inoltre il CUG ha supportato il Gender Equality Plan (GEP) nell'evento "Disparità di genere: radici sociali ed implicazioni nel diversity management in ambito biomedico" (20/11/2023) e la

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2024>

Responsabile della Medicina del Lavoro nell'evento "Luoghi di lavoro che promuovono la salute" (12/12/2023).

Dai dati sul personale sanitario Dirigente emerge anche quest'anno un disequilibrio di genere. In particolare, per le direttrici e i direttori di struttura complessa vi è un significativo meccanismo di segregazione verticale, con una netta prevalenza maschile (>80%), sebbene il numero di dirigenti donne con incarico di struttura semplice o altro incarico sia superiore a quello degli uomini.

Nel corso del 2023 l'IRCCS Pascale ha ricevuto finanziamenti per la realizzazione di progetti competitivi su fondi PNRR con l'obbligo del 30% di occupazione riservato alle donne e ai giovani. Il 75% (3/4) dei progetti coordinati dall'IRCCS Pascale ha come Principal Investigator una donna.

Il lavoro agile è stato accolto molto favorevolmente dai lavoratori, come rilevato mediante un questionario erogato dal Servizio di protezione e Prevenzione. I dati indicano che lo smart working è uno strumento utile sia alla produttività che al benessere organizzativo. Il CUG si è espresso favorevolmente al piano POLA.

In conclusione, l'IRCCS Pascale sta facendo dei notevoli progressi sui temi di pari opportunità, benessere dei lavoratori e contrasto alle discriminazioni e alla violenza. Il CUG, insieme agli uffici competenti dell'Amministrazione, al Gender Equality Plan, alle unità di Prevenzione e Protezione, di Medicina del Lavoro, di Psiconcologia e gruppo di lavoro del PIAO e OIV, contribuisce con molto impegno a tale percorso.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2024>