



Portale CUG

Relazione CUG

Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia Istituto Nazionale di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico S. de Bellis - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia Istituto Nazionale di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico S. de Bellis

Acronimo:	IRCCSDEBELLIS
Regione:	Puglia
Provincia:	BA
Comune:	Castellana Grotte
CAP:	70013
Indirizzo:	Via Turi, 27
Codice Amministrazione:	eo_ginrc
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:	Tra i 101 e i 500



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
	Dir. T.det	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	Dir. T.ind	0	1	0	1	1	0	0	8	5	0
	Dir. SC T.ind	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
	Dir. SS T.ind	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
	Quadri CP	2	3	9	8	4	4	10	4	11	6
	Impiegati CA	0	0	0	4	1	0	0	0	5	0
	Impiegati CS	0	0	0	2	4	0	0	1	3	1
	IMPIEGATI D	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
	Operai CO	0	2	3	4	5	0	7	6	4	3
	Operai CS	0	0	0	3	3	0	0	0	1	0
	Direttori	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
	SSN Med. T.det	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0
	SSN Med. T.ind	0	7	7	4	6	0	11	14	2	2
	SSN Med. SC T.ind	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0
	SSN Med. SS T.ind	0	0	1	0	9	0	0	0	0	0
	Infermieri CP	2	11	10	11	1	8	31	33	40	5
	Ausiliari CS	0	2	0	8	2	0	1	2	4	1
Totale personale		4	26	32	51	40	12	65	68	75	18
Totale % sul personale complessivo		1,02	6,65	8,18	13,04	10,23	3,07	16,62	17,39	19,18	4,60

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	5	13	18	1		37	25,87	31,36	17	56	24	8	1	106	74,13	46,29

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⁾
Tra 3 e 5 anni	0	5	3	8	0	16	42,11	13,56	1	12	5	3	1	22	57,89	9,61
Tra 5 e 10 anni	0	3	5	7	1	16	41,03	13,56	0	3	13	7	0	23	58,97	10,04
Superiore a 10 anni	0	1	5	24	19	49	38,58	41,53	0	0	12	52	14	78	61,42	34,06
Totale	5	22	31	40	20	118			18	71	54	70	16	229		
Totale %	1,44	6,34	8,93	11,53	5,76	34,01			5,19	20,46	15,56	20,17	4,61	65,99		

⁽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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
personale non dirigente	Inferiore al Diploma superiore	93	38,11	151	61,89	244	69,91
personale non dirigente	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	1,43
personale non dirigente	Laurea	11	31,43	24	68,57	35	10,03
personale non dirigente	Laurea magistrale	15	23,44	49	76,56	64	18,34
personale non dirigente	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,29
Totale personale		120		229		349	
Totale % sul personale complessivo		27,09		51,69		78,78	

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

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

Dall'analisi dei dati si può evincere come il personale di genere femminile risulti in percentuale quasi il doppio del genere maschile in tutti livelli di inquadramento, nell'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali e per ciò che concerne i livelli di studio.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	5	30	41	50	39	165	37,59	98,80	18	84	74	76	22	274	62,41	98,56
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	1,08
Part Time ≤50%	0	0	0	1	1	2	66,67	1,20	0	1	0	0	0	1	33,33	0,36
Totale	5	30	41	51	40	167			18	85	76	77	22	278		
Totale %	1,12	6,74	9,21	11,46	8,99	37,53			4,04	19,10	17,08	17,30	4,94	62,47		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	50,00
PT Verticale	0	0	0	1	1	2	50,00	100,00	0	1	0	1	0	2	50,00	50,00
Totale	0	0	0	1	1	2			0	1	2	1	0	4		
Totale %	0,00	0,00	0,00	16,67	16,67	33,33			0,00	16,67	33,33	16,67	0,00	66,67		

⁽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

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza, non si registrano uomini che usufruiscono di contratto part-time maggiore del 50%, mentre 2 uomini usufruiscono di contratto part-time minore del 50%. Per quanto riguarda gli uomini, 165 sono in rapporto di lavoro full-time.

Per quanto riguarda le donne, 3 usufruiscono del part-time maggiore del 50% e 1 donna part-time minore del 50%, 274 donne lavorano con rapporto di lavoro full-time.

In sintesi dai dati riportati in tabella, possiamo rilevare questo: la fascia di età tra i 41 ed i 50 anni, le donne usufruiscono maggiormente dell'istituto contrattuale del part-time, molto probabilmente questo è dovuto per motivi di assistenza familiare.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	508	30,27	1170	69,73	1678	79,15
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	15	100,00	15	0,71
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	45	10,54	382	89,46	427	20,14
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	553	26,08	1567	73,92	2120	

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

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

Nella tabella su riportata riguardante i congedi parentali, si evidenzia che le donne usufruiscono dei permessi in percentuale più alta (89,46% contro il 10,54% degli uomini), anche nei permessi per la Legge 104/92, le donne ne usufruiscono per 69,73% mentre gli uomini per 30,27%.

Questa asimmetria è dettata con molta probabilità dal maggior coinvolgimento delle donne nella gestione della vita familiare, legata a ruoli di accudimento e di care-giver nei confronti sia dei figli che dei propri famigliari anziani e fragili. La difficoltà di conciliazione vita-lavoro porta ad una maggiore fruizioni di questi istituti contrattuali.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- 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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Nell'anno 2023, sono riprese le attività, sospese a causa della pandemia, e si è predisposto il piano formativo dell'Ente dove sono stati inseriti argomenti riguardanti il Comitato Unico di Garanzia e si è provveduto a nominare nuovi componenti del comitato ed ad indicare un nuovo presidente.

Il lavoro svolto è preparatorio alle attività che si realizzeranno nel corso del 2024 volte alla formazione del personale sulle tematiche della parità di genere.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
	0	0	2	1	2	5	45,45	100,00	0	0	0	5	1	6	54,55	100,00
Totale ore	0	0	2	1	2	5			0	0	0	5	1	6		
Totale ore %	0,00	0,00	18,18	9,09	18,18	45,45			0,00	0,00	0,00	45,45	9,09	54,55		

⁽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

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⁾	
Avviso Pubblico Cardiologia	4	100,00	0	0,00	4	5,26	Uomo
avviso di pubblica selezione ex art 7 comma 6 Dlgs 165/2001 e s.m.i.	3	75,00	1	25,00	4	5,26	Uomo
Avviso pubblico Dirigente Medico Anestesia e Rianimazione DDG 808 del 05/12/2023	3	75,00	1	25,00	4	5,26	Uomo
Avviso pubblico Dirigente Ingegnere DDG 279/2023	3	75,00	1	25,00	4	5,26	Uomo
AVVISO Pubblico di mobilità volontaria per la copertura a tempo pieno e indeterminato n.1 posti di collaboratore amministrativo professionale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari ceni del 02/11/2022 del comparto sanità'	3	75,00	1	25,00	4	5,26	Uomo
AVVISO Pubblico di mobilità volontaria per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto di Collaboratore Professionale Sanitario Infermiere cat. "D"	4	100,00	0	0,00	4	5,26	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
selezioni interne per la progressione tra un'area e quella immediatamente superiore mediante procedure valutative	9	69,23	4	30,77	13	17,11	Uomo
Avviso pubblico cat D	4	57,14	3	42,86	7	9,21	Uomo
Avviso Pubblico cat D livello DS	4	66,67	2	33,33	6	7,89	Uomo
Avviso pubblico categoria D livello D	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
Avviso pubblico categoria D livello DS	3	42,86	4	57,14	7	9,21	Uomo
Concorso pubblico - stabilizzazione	7	87,50	1	12,50	8	10,53	Uomo
Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura a tempo determinato della durata di cinque anni di n. 1 posto di Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria	3	42,86	4	57,14	7	9,21	Uomo
Totale personale	52		24		76		
Totale % sul personale complessivo	11,74		5,42		17,16		

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

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

La composizione per genere delle commissioni di concorso il genere maschile è maggiormente rappresentato (52 uomini, 24 donne), così come il ruolo di presidente.

In sintesi nel totale delle composizioni per genere delle commissioni di concorso, risulta che il 5,42% è composto da donne ed il 11,74% da uomini.

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 %
dir - tempo determinato	€41594,50	€0,00	€ -41594,50	--
Dir - tempo indeterminato	€56032,90	€60001,70	€ 3968,80	6,61
Dir. SC T.ind	€86902,50	€0,00	€ -86902,50	--
Dir. SS T.ind	€65555,60	€0,00	€ -65555,60	--
Quadri CP	€32648,50	€29136,40	€ -3512,10	-12,05
Impiegati CA	€37162,20	€28409,70	€ -8752,50	-30,81
Impiegati CO	€29111,30	€22491,90	€ -6619,40	-29,43

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Impiegati CS	€22482,30	€21369,60	€ -1112,70	-5,21
Impiegati Rc	€0,00	€23146,00	€ 23146,00	100,00
Operai CO	€23224,80	€22102,50	€ -1122,30	-5,08
OPERAI CS	€22770,20	€21982,20	€ -788,00	-3,58
Direttori	€100032,00	€0,00	€ -100032,00	--
SSN Med. T.det	€59524,30	€70256,90	€ 10732,60	15,28
SSN Med. T.ind	€81574,80	€69086,50	€ -12488,30	-18,08
SSN Med. SC T.ind	€119214,00	€0,00	€ -119214,00	--
SSN Med. SS T.ind	€84225,70	€0,00	€ -84225,70	--
Infermieri CP	€32425,40	€30497,50	€ -1927,90	-6,32
Ausiliari CS	€21103,40	€20251,20	€ -852,20	-4,21

Dall'analisi dei dati relativi ai differenziali retributivi emerge che:

Nei profili area sanità della dirigenza medica con incarichi professionali, vi è un divario economico del 18,08% a sfavore delle donne.

Nell'area sanità dirigenti non medici con incarico professionale, vi è un divario economico a sfavore delle donne in quanto nessuna rientra in questa categoria.

Il più importante divario economico nel differenziale retributivo tra uomo/donna è evidenziato nell'area impiegati CA dove il divario economico è di 30,81% a sfavore delle donne, così come nell'area impiegati CO dove il divario economico è di 29,43% a sfavore delle donne.

La rappresentazione media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento, evidenzia un divario economico nel differenziale retributivo svantaggioso per il genere femminile rispetto a quello del genere maschile.

Nelle analisi dei differenziali retributivi è necessario evidenziare che il divario salariale di genere è definito "differenziale retributivo di genere non rettificato", in quanto non si tengono in considerazione tutte quelle variabili che influenzano il differenziale retributivo, per esempio il part-time, la difficoltà nel conciliare la vita privata con il lavoro ed il welfare.

Il gender pay gap, differenza media tra salari orari percepiti da uomini e donne, nel 2023 in Italia si attesta in media al 10,7% a favore degli uomini. La parità di genere si raggiunge quando sia uomini che donne, con stesse responsabilità ed opportunità in tutti i settori lavorativi, sono equamente valutati. I dati Eurostat riferiti al 2023, infatti, mostrano che in Italia c'è un tasso di occupazione delle donne tra i 15 e i 64 anni pari al 51,1%, sotto la media europea che si attesta al 64,9%. Sopra la media UE del 30%, invece, il tasso di inattività femminile che per l'Italia è al 43,6%.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono No

state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

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: No

Codici di comportamento: Sì

L'Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia "Saverio de Bellis" è una struttura ospedaliera ad indirizzo specialistico gastroenterologico medico e chirurgico che opera in tale campo quale Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico di diritto pubblico.

L'Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia "Saverio de Bellis" è un Ente a rilevanza nazionale dotato di autonomia e personalità giuridica che persegue finalità di ricerca, clinica e traslazionale, e di formazione nel campo biomedico, di organizzazione e gestione dei servizi sanitari in campo nazionale e internazionale, insieme a prestazioni di ricovero e cura di alta specialità. L'Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia "Saverio de Bellis" è parte integrante del Servizio Sanitario della Regione Puglia nel cui ambito svolge funzioni di alta qualificazione relativamente alle attività di assistenza, di ricerca e formazione. Sul piano organizzativo la struttura è regolamentata sulla base della normativa regionale quale ente di ricerca non trasformato e pertanto la sua organizzazione e il suo funzionamento sono disciplinati dalla normativa regionale e dal presente atto aziendale.

L'organizzazione e funzionamento dell'Ente è disciplinato, altresì, dalle disposizioni contenute nel decreto legislativo n.288 del 2003, nonché dalle disposizioni statali e regionali in materia di Aziende Sanitarie in quanto applicabili. L'operare all'interno del Servizio Sanitario Regionale in collaborazione con le altre Aziende Sanitarie impone il rispetto di vincoli di sistema di natura economico-finanziaria. Le scelte dell'Istituto dovranno essere realizzate nel rispetto di tali vincoli allo scopo di preservare condizioni di equilibrio del sistema aziendale e di contribuire a quello più generale della Regione Puglia.

Il ruolo dell'Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia "Saverio de Bellis" nella rete regionale rappresenta un importante impegno che va a sommarsi all'attività di un IRCCS, prevalentemente orientato alla chirurgia gastroenterologica e alla gastroenterologia endoscopica ed epatologica innovative e all'attività di eccellenza e di sperimentazione nei settori epatogastroenterologico e nutrizionale, assurgendo negli anni recenti a sede regionale di riferimento per le patologie acute, croniche e neoplastiche dell'apparato digerente, più recentemente, per le patologie metaboliche e alimentari.

L'Ente si impegna a costruire condizioni di pari opportunità tra le persone. In questo senso non sono ammesse discriminazioni nè di nazionalità, nè di etnia, nè di religione, nè di sesso sia in ambito lavorativo, che nelle selezioni del personale.

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

Nel corso 2023 non sono pervenute al CUG segnalazioni di situazioni di malessere lavorativo e di presunti casi di mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Il comitato opera per il benessere lavorativo ed organizzativo dei dipendenti dell'IRCCS De Bellis.

Il 2023 ha segnato la ripartenza del CUG: un rinnovamento dei membri del comitato ed un nuovo presidente; volontà del CUG è di rafforzare le azioni, le attività ed i progetti inerenti la formazione del comitato sulle tematiche della parità di genere e del benessere in ambito lavorativo; a seguire diffondere le medesime tematiche al personale attraverso convegni e incontri. Il rafforzamento del CUG così si inserisce nel più ampio progetto di formazione del personale dipendente al fine di avere lavoratori preparati e consapevoli anche sulle tematiche della parità di genere, la lotta alle discriminazioni e sul fenomeno del mobbing.

Un altro importante elemento di rafforzamento previsto è l'apertura dello sportello di ascolto tramite personale volontario che mette a disposizione le proprie competenze per comprendere ed ascoltare le esigenze dei dipendenti.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Scelta da parte dei Dirigenti dei componenti del CUG

Tipologia di atto: Delibera

Data: 22/02/2023

Organo sottoscrittore: Direzione 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: Progettazione e successiva realizzazione di corsi sul funzionamento del Cug

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Sede di lavoro del Presidente del Cug - Ufficio Rilevazione Presenze

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

OIV

RSU

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

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

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

Considerazioni conclusive

Il Cug si prefigge come obiettivo prioritario di sensibilizzare e diffondere all'interno della Azienda una cultura di pari opportunità; il Cug, in collaborazione con la Direzione, si propone di sviluppare percorsi di formazione per i dipendenti, ed

indagine di clima sul benessere lavorativo.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ente-ospedaliero-specializzato-gastroenterologia-istituto-nazionale-di>