



Portale CUG

Relazione CUG

# Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia Istituto Nazionale di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico S. de Bellis - 2025

*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

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2026-2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_eo\\_ginrc-triennio\\_2025-2026-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-eo-ginrc-triennio-2025-2026-2027-anno-2025.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive\\_eo\\_ginrc-triennio\\_2025-2026-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-eo-ginrc-triennio-2025-2026-2027-anno-2025.pdf))  
(3.16 MB)



## 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 - tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	Dir - tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	0	6	7	4
	Dir. SC T.ind	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0
	Dir. SS T.ind	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
	QUADRI CP	0	1	11	8	6	5	9	7	12	6
	IMPIEGATI CA	1	0	0	2	1	0	0	1	2	1
	IMPIEGATI CO	0	0	0	2	1	0	0	0	4	0
	Impiegati Rc	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
	Operai CO	0	2	3	5	5	0	6	10	5	2
	OPERAI CS	0	0	0	3	3	0	0	0	1	0
	Direttori	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
	SSN Med. T.det	2	2	0	0	0	2	2	0	1	0
	SSN Med. T.ind	0	5	6	4	7	0	11	13	4	1
	SSN Med. SC T.ind	0	0	1	1	3	0	0	0	0	0
	SSN Med. SS T.ind	0	0	1	1	8	0	0	0	0	0
	Infermieri CP	4	14	9	12	1	23	40	28	42	8
	Ausiliari CS	0	2	0	7	2	0	1	1	5	1
		3	3	8	1	0	11	20	9	2	0
Totale personale		10	29	41	52	41	41	91	75	85	23
Totale % sul personale complessivo		2,05	5,94	8,40	10,66	8,40	8,40	18,65	15,37	17,42	4,71

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	8	13	14	3	0	38	23,31	30,89	39	53	23	9	1	125	76,69	47,35
Tra 3 e 5 anni	0	5	7	6	0	18	33,96	14,63	0	15	14	5	1	35	66,04	13,26
Tra 5 e 10 anni	0	4	6	9	1	20	41,67	16,26	0	9	10	9	0	28	58,33	10,61
Superiore a 10 anni	0	0	4	23	20	47	38,21	38,21	0	1	9	50	16	76	61,79	28,79
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>41</b>	<b>21</b>	<b>123</b>			<b>39</b>	<b>78</b>	<b>56</b>	<b>73</b>	<b>18</b>	<b>264</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,07</b>	<b>5,68</b>	<b>8,01</b>	<b>10,59</b>	<b>5,43</b>	<b>31,78</b>			<b>10,08</b>	<b>20,16</b>	<b>14,47</b>	<b>18,86</b>	<b>4,65</b>	<b>68,22</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
personale non dirigente	Inferiore al Diploma superiore	30	55,56	24	44,44	54	13,85
personale non dirigente	Diploma di scuola superiore	17	45,95	20	54,05	37	9,49
personale non dirigente	Laurea	53	24,09	167	75,91	220	56,41
personale non dirigente	Laurea magistrale	24	32,00	51	68,00	75	19,23
personale non dirigente	Master di I livello	2	50,00	2	50,00	4	1,03
<b>Totale personale</b>		<b>126</b>		<b>264</b>		<b>390</b>	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>25,66</b>		<b>53,77</b>		<b>79,43</b>	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi dei dati si evince 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	8	28	41	52	42	171	35,70	97,16	39	89	74	83	23	308	64,30	97,78
Part Time >50%	2	1	0	0	0	3	30,00	1,70	2	2	1	2	0	7	70,00	2,22
Part Time ≤50%	0	0	0	1	1	2	100,00	1,14	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	10	29	41	53	43	176			41	91	75	85	23	315		
Totale %	2,04	5,91	8,35	10,79	8,76	35,85			8,35	18,53	15,27	17,31	4,68	64,15		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT Orizzontale	2	1	0	0	0	3	33,33	5,36	2	2	1	1	0	6	66,67	4,72
PT Verticale	0	0	0	1	1	2	66,67	3,57	0	0	0	1	0	1	33,33	0,79
ORARI FLESSIBILI	2	4	9	24	12	51	29,82	91,07	13	29	30	40	8	120	70,18	94,49
Totale	4	5	9	25	13	56			15	31	31	42	8	127		
Totale %	2,19	2,73	4,92	13,66	7,10	30,60			8,20	16,94	16,94	22,95	4,37	69,40		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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, 171 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%; 308 le donne che 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	546	33,31	1093	66,69	1639	72,55
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	73	68,22	34	31,78	107	4,74
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	58	11,31	455	88,69	513	22,71
Totale permessi	677	29,97	1582	70,03	2259	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 (88,69% contro il 11,31% degli uomini), anche nei permessi per la Legge 104/92, le donne ne usufruiscono per 66,69% mentre gli uomini per 33,31%.

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 familiari 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?

- Smart working
- Flessibilità oraria
- Part-time

## 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 2024, sono riprese le attività e si è ampliato il piano formativo dell'Ente dove sono stati inseriti argomenti riguardanti il Comitato Unico di Garanzia. E' stato nominato il nuovo presidente e sono state svolte riunioni ed organizzato iniziative volte a favorire il contrasto alle discriminazioni ed alle tematiche della parità di genere.

Il Cug ha aderito alla rete regionale dei Cug della Puglia per condividere le esperienze e realizzare obiettivi comuni.

Il Cug, inoltre, nel corso dell'anno 2024 ha operato affinché si realizzassero alcuni progetti.

Nel rispetto degli obiettivi prefissati il Cug in collaborazione con la Direzione strategica ha portato avanti iniziative per favorire la parità di genere e rimuovere le discriminazioni.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	2	2	2	6	40,00	100,00	0	0	2	6	1	9	60,00	100,00
Totale ore	0	0	2	2	2	6			0	0	2	6	1	9		
Totale ore %	0,00	0,00	13,33	13,33	13,33	40,00			0,00	0,00	13,33	40,00	6,67	60,00		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Il CUG rileva che anche nel 2024 l'Amministrazione non ha preso in considerazione la predisposizione di un Bilancio di Genere dell'Ente.

Il CUG, pertanto, promuoverà azioni affinché venga realizzato un bilancio di genere che rispetti tre requisiti:

1. accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere;
2. assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;
3. promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Avviso di indizione di pubblica selezione per il conferimento di N.I Borsa di Studio per risorsa in possesso di Laurea magistrale in Farmacia o lauree equipollenti ai sensi di legge.	2	40,00	3	60,00	5	9,26	Uomo
Avviso di indizione di pubbliche selezioni per il conferimento di N.I Borsa di studio per Study Coordinator per laureato/a in Biologia (LM-6) o Biotecnologie (LM-9) o in Chimica e tecnologia farmaceutiche (LM-13) o Lauree equiparate ai sensi di legge	4	80,00	1	20,00	5	9,26	Uomo
Avviso Pubblico per il conferimento di incarico quinquennale di Direttore della Struttura Complessa di Farmacia Ospedaliera.	2	50,00	2	50,00	4	7,41	Uomo
Avviso di indizione di pubbliche selezioni per il conferimento di N.I Borsa di studio per laureato/a in possesso di Laurea triennale in Scienze Zootecniche (L-40)	1	25,00	3	75,00	4	7,41	Uomo
Avviso di indizione di pubbliche selezioni per il conferimento di N.I Borsa di studio per laureato/a in Scienze delle Amministrazioni (LM-63) o Lauree equipollenti ai sensi di legge	2	50,00	2	50,00	4	7,41	Uomo
Avviso di indizione di pubbliche selezioni per il conferimento di N.2 Borse di studio per laureato/a in Biologia (LM-6) o Biotecnologie (LM-9) O Lauree equiparate ai sensi di legge	3	75,00	1	25,00	4	7,41	Uomo
Avviso di indizione di pubbliche selezioni per il conferimento di n.I Borsa di Studio per laureato/a in Biologia (LM-6) o Biotecnologie (LM-9) o Lauree equiparate ai sensi di legge	1	25,00	3	75,00	4	7,41	Uomo
Avviso di indizione di pubbliche selezioni per il conferimento di N.2 Borse di studio per laureato/a in Biologia (LM-6) o Biotecnologie (LM-9) o Lauree equiparate ai sensi di legge	3	75,00	1	25,00	4	7,41	Uomo
Concorso Pubblico per titoli ed esami per la copertura a tempo determinato della durata di cinque anni di n. 1 posto di Ricercatore Sanitario Cat. "D" - Livello DS - per lo studio dell'intelligenza artificiale applicata ai processi sanitari	3	75,00	1	25,00	4	7,41	Uomo
Avviso di selezioni interne per la progressione tra un'area e quella immediatamente superiore mediante procedure valutative indette ai sensi dell'art.21 del CCNL 02/11/2022 del Comparto Sanità	3	75,00	1	25,00	4	7,41	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Avviso Pubblico per titoli e colloquio di mobilità volontaria regionale ed interregionale per n. 1 posto di Dirigente Medico - disciplina Chirurgia Generale	3	75,00	1	25,00	4	7,41	Uomo
Avviso Pubblico per titoli e colloquio di mobilità volontaria regionale ed interregionale per n. 1 Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Radiologia Medica	3	75,00	1	25,00	4	7,41	Uomo
Avviso Pubblico per titoli e colloquio di mobilità volontaria regionale ed interregionale per n. 1 Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Laboratorio Biomedico	2	50,00	2	50,00	4	7,41	Uomo
Totale personale	32		22		54		
Totale % sul personale complessivo	6,52		4,48		11,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La composizione per genere delle commissioni di concorso il genere maschile è maggiormente rappresentato ( 32 uomini, 22 donne), così come il ruolo di presidente.

In sintesi nel totale delle composizioni per genere delle commissioni di concorso, risulta che il 4,48% è composto da donne ed il 6,52 % da uomini, e rispetto al precedente anno è migliorata la presenza del genere femminile nelle commissioni di concorso.

### 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	€47477,40	€0,00	€ -47477,40	--
Dir - tempo indeterminato	€59845,00	€60416,80	€ 571,80	0,95
DIR SC T.ind	€84363,60	€0,00	€ -84363,60	--
DIR SS T.IND	€64304,10	€0,00	€ -64304,10	--
QUADRI CP	€31908,30	€29666,80	€ -2241,50	-7,56
IMPIEGATI CA	€42956,20	€23221,60	€ -19734,60	-84,98
Impiegati CO	€26571,90	€22315,00	€ -4256,90	-19,08
IMPIEGATI CS	€21349,00	€21133,70	€ -215,30	-1,02

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Impiegati Rc	€0,00	€27134,40	€ 27134,40	100,00
OPERAI CO	€25176,00	€23236,30	€ -1939,70	-8,35
OPERAI CS	€26645,60	€22163,40	€ -4482,20	-20,22
DIRETTORI	€94755,50	€0,00	€ -94755,50	--
SSN Med. T.det	€64962,30	€63609,90	€ -1352,40	-2,13
SSN Med. T.ind	€81835,80	€70675,00	€ -11160,80	-15,79
SSN Med. SC T.ind	€122396,00	€0,00	€ -122396,00	--
SSN Med. SS T.ind	€85487,90	€0,00	€ -85487,90	--
INFERMIERI CP	€33053,40	€31448,10	€ -1605,30	-5,10
Ausiliari CS	€21134,10	€20594,40	€ -539,70	-2,62

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 15,79% 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 **84,98% a sfavore delle donne**, così come nell'area operai CS dove il divario economico è di 20,22% 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.

Anche il Global Gender Gap conferma che l'Italia ha ancora molta strada da fare per raggiungere una vera parità, collocandosi all'**87° posto su 146 Paesi** per equità di genere, mantenendo una posizione critica rispetto a molte altre nazioni europee. Da circa 3 mila euro a oltre 14 mila euro in meno a seconda dell'inquadramento: ecco di quanto differiscono gli stipendi delle donne rispetto a quelli dei loro colleghi in Italia. Una differenza di stipendio ancora ben presente, nonostante una maggiore consapevolezza sul tema e un lavoro costante delle aziende per colmare il gender pay gap.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono  Sì

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

Predisposto dall'Ufficio Formazione l'indagine è stata rivolta a tutti i dipendenti in servizio per rispondere ai bisogni ed alle necessità che annualmente vengono prefissati.

A fine semestre 2024 il CUG ha voluto la predisposizione di una propria indagine di clima che sarà realizzata nei primi mesi del 2025.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

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.

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

Il CUG propone l'apertura dello sportello di ascolto a seguito dei risultati dell'indagine di clima prevista per il primo semestre 2025.

Lo sportello di ascolto, così come la partecipazione alle rete regionale dei Cug darà l'opportunità di gestire al meglio le casistiche di discriminazione che potrebbero sorgere fra i dipendenti.

C'è molta fiducia in questi strumenti che darebbero un segnale di cambiamento e presa di coscienza di situazioni limite soprattutto nel rapporto quotidiano fra i dipendenti.

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

Nel corso 2024 è pervenuta al CUG una segnalazione di situazione di malessere lavorativo e di presunto caso di mobbing. La segnalazione è stata gestita in maniera collaborativa con la Direzione Generale ed i dipendenti coinvolti. Condividere il malessere come nel caso di specie ha portato a creare un clima più disteso dovuto ad una cattiva informazione che si era creata fra i dipendenti coinvolti.

## 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 2024 ha segnato la prosecuzione e 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:	Non so
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?:	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:	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?

- 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
- 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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

#### 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 indagini di clima sul benessere lavorativo.

---

#### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ente-ospedaliero-specializzato-gastroenterologia-istituto-nazionale-di-0>