



Portale CUG

Relazione CUG

# Irccs Istituto Nazionale Tumori - Fondazione Pascale - 2025

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2025>

---



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	DIRETTORI	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	COMPARTO AMMINISTRATIVO TEMPO INDETERMINATO	0	8	9	7	7	2	11	16	20	8
Personale non dirigente	COMPARTO SANITARIO INFERMIERI TEMPO INDETERMINATO	3	28	76	50	16	11	29	68	76	14
Personale non dirigente	COMPARTO TECNICO SANITARIO TEMPO INDETERMINATO	3	12	17	27	5	6	10	9	10	3
Personale non dirigente	COMPARTO TECNICO SAN RIABILITAZIONE TEMPO INDETERMINATO	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0
Personale non dirigente	COMPARTO SOCIO SANITARIO TEMPO INDETERMINATO	1	5	9	9	3	3	8	10	9	2
Personale non dirigente	COMPARTO TECNICO SANITARIO TEMPO INDETERMINATO	1	3	9	10	3	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA T.I.	0	3	6	3	0	1	22	32	22	4
Personale non dirigente	RICERCATORE SANITARIO PERSONALE DI RICERCA SANITARIA T.I.	0	5	3	1	0	0	13	12	3	0
Personale non dirigente	COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA T.D.	0	2	0	0	0	2	8	2	0	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2025>

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
Personale non dirigente	RICERCATORE SANITARIO PERSONALE DI RICERCA T.D.	1	3	0	0	0	5	22	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR AMM STR ALTRI INCARICHI	0	0	0	0	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	1	0	0	0	3	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR MED STR ALTRI INCARICHI	0	15	26	14	5	1	29	40	17	3
Dirigente di livello non generale	TI DIR MED STR ALTRI INCARICHI NON ESCL	0	7	9	2	1	0	1	3	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR MED STR COMPLESSA	0	0	0	6	15	0	0	0	3	2
Dirigente di livello non generale	TI DIR MED STR COMPLESSA NON ESCL.	0	0	0	6	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR MED STR SEMPLICE	0	0	4	13	8	0	0	9	8	9
Dirigente di livello non generale	TI DIR MED STR SEMPLICE NON ESCL	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR PROF STR ALTRI INCARICHI	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2025>

		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 COMPLESSA	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR PROF STR SEMPLICE	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR SAN STR ALTRI INCARICHI	0	3	3	1	0	1	4	15	7	3
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	3	6	1
Dirigente di livello non generale	TI DIR TEC STR ALTRI INCARICHI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TD DIR AMM STR SEMPLICE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD DIR MED STR ALTRI INCARICHI	0	2	1	0	0	0	3	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD DIR MED STR ALTRI INCARICHI NON ESCL	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0
Totale personale		9	97	177	154	76	32	163	226	189	52
Totale % sul personale complessivo		0,77	8,26	15,06	13,11	6,47	2,72	13,87	19,23	16,09	4,43

#### 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 % <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>

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2025>

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	5	30	23	15	2	75	37,31	21,49	26	66	23	8	3	126	62,69	26,36
Tra 3 e 5 anni	2	24	30	12	1	69	31,36	19,77	3	47	58	35	8	151	68,64	31,59
Tra 5 e 10 anni	0	13	36	9	2	60	57,14	17,19	1	9	28	6	1	45	42,86	9,41
Superiore a 10 anni	0	3	40	73	29	145	48,17	41,55	0	0	43	94	19	156	51,83	32,64
Totale	7	70	129	109	34	349			30	122	152	143	31	478		
Totale %	0,85	8,46	15,60	13,18	4,11	42,20			3,63	14,75	18,38	17,29	3,75	57,80		

<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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	10	29,41	24	70,59	34	4,11
TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	21	38,89	33	61,11	54	6,53
TI PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	Laurea magistrale	173	46,63	198	53,37	371	44,86
TI PROFILO RUOLO TEC SAN	Laurea magistrale	64	62,75	38	37,25	102	12,33
TI PROFILO RUOLO TEC SAN RIABILITAZIONE	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	0,48
TI PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	27	45,76	32	54,24	59	7,13
TI PROFILO RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	26	92,86	2	7,14	28	3,39
TI COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	Diploma di scuola superiore	12	12,90	81	87,10	93	11,25
TI RICERCATORE SANITARIO	Diploma di scuola superiore	9	24,32	28	75,68	37	4,47
TD COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	Diploma di scuola superiore	2	14,29	12	85,71	14	1,69
TD RICERCATORE SANITARIO	Diploma di scuola superiore	4	12,90	27	87,10	31	3,75
Totale personale		349		478		827	
Totale % sul personale complessivo		29,70		40,68		70,38	

<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

Il personale dell'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione Pascale è composto da 1.175 unità, di cui 662 donne (56,3%) e 513 uomini (43,7%), con un incremento di 60 unità rispetto all'anno 2022. L'analisi della distribuzione del personale per fasce di età evidenzia un aumento dell'età media dei lavoratori, con la maggior parte (34,3%, pari a 403 unità) compresa tra i 41 e i 50 anni. In questa fascia, il 56% (n=226) sono donne e il 44% (n=177) sono uomini. Nella fascia di età tra i 51 e i 60 anni, che comprende 343 unità (29% del totale), le donne sono il 55% (n=189) e gli uomini il 45% (n=154). Un dato ancora più significativo emerge nella fascia di età tra i 31 e i 40 anni, in cui le donne rappresentano il 63% (n=163) del personale, mentre gli uomini il 37% (n=97).

Complessivamente, il personale sanitario appartenente alla dirigenza è composto da 344 unità, pari al 29% del totale, di cui il 54% donne e il 46% uomini. Il numero complessivo di direttori di struttura complessa è di 43. Sebbene i direttori siano ancora nettamente più numerosi delle direttrici (33, pari al 77%, contro 10, pari al 23%), si registra un incremento del 4% rispetto al 2022. Il numero di dirigenti donne con incarico di base o altri incarichi (n=184, pari al 54%) continua a superare quello degli uomini (n=160, pari al 46%), confermando il trend già osservato negli anni 2021 e 2022. Analogamente, tra il personale sanitario non dirigente, che rappresenta il 70% del totale dei dipendenti (827 unità), la presenza femminile (58%, pari a 478 unità) risulta significativamente superiore a quella maschile (42%, pari a 349 unità).

I dati sul personale di supporto alla ricerca e sui ricercatori sanitari, sia a tempo indeterminato che determinato, confermano una netta prevalenza femminile, con 148 donne (85%) rispetto a 27 uomini (15%). Inoltre, si registra un incremento complessivo di 21 unità rispetto all'anno precedente.

L'analisi dell'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali evidenzia che la maggior parte degli uomini (n=145) e delle donne (n=156) ha più di 10 anni di servizio, con una maggiore prevalenza nella fascia d'età 51-60 anni. Il secondo gruppo più numeroso è rappresentato dagli uomini con meno di tre anni di servizio di età compresa tra 31 e 40 anni (n=75), seguiti dalle donne con 3-5 anni di servizio principalmente nel range d'età tra 41 e 50 anni (n=151). Questo risultato è particolarmente significativo, poiché l'aumento del personale con minore anzianità indica un trend positivo di ricambio generazionale, contribuendo a rendere l'ambiente lavorativo favorevole allo sviluppo di nuove competenze e innovazioni.

Il 62% del personale non dirigenziale in servizio nel 2023 possiede il titolo di studio della laurea. La percentuale delle donne con titolo di laurea (52%) è maggiore rispetto a quella degli uomini (48%), confermando anche per il 2023 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 % <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>
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,15
Part Time >50%	0	1	0	0	0	1	100,00	0,19	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	9	96	177	154	76	512	43,65	99,81	32	163	226	188	52	661	56,35	99,85
Totale	9	97	177	154	76	513			32	163	227	188	52	662		



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2025>

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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>
Totale %	0,77	8,26	15,06	13,11	6,47	43,66			2,72	13,87	19,32	16,00	4,43	56,34		

<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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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>
Telelavoro	0	0	0	0	102	102	13,39	6,57	0	84	79	225	272	660	86,61	20,45
Smart working	67	248	534	170	432	1451	36,11	93,43	0	552	1256	682	77	2567	63,89	79,55
Totale	67	248	534	170	534	1553			0	636	1335	907	349	3227		
Totale %	1,40	5,19	11,17	3,56	11,17	32,49			0,00	13,31	27,93	18,97	7,30	67,51		

<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

Dall'analisi dei dati emerge che la distribuzione tra uomini e donne è bilanciata per fasce di età per quanto riguarda il tipo di presenza a tempo pieno a cui aderisce il 99,85% dei dipendenti. Analogamente a quanto osservato nell'anno precedente solo lo 0,15% dei dipendenti dell'IRCCS Pascale ha un contratto di lavoro part time ≤50%, senza che si siano verificate disparità di genere.

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 4780 con un aumento del 17% rispetto all'anno precedente. L'attività di lavoro in smart working è stata svolta principalmente dalle donne per un totale di 3227 giorni (67,5%) verso i 1553 giorni (32,5%) svolte dagli uomini.

Lo smart working continua ad essere una modalità di lavoro ampiamente accettata dai dipendenti. Con Deliberazione N. 1270 del 11/10/2024 è stato adottato il nuovo regolamento dell'IRCCS Pascale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile secondo la legge, n. 124 del 7/8/2015, la legge n. 81 del 22/5/2017 e modifiche seguenti. Inoltre è stata considerata la direttiva del Ministero per la funzione pubblica del 29/12/2023 (c.d. direttiva Zangrillo) ad oggetto: "Lavoro agile", che prevede la possibilità di derogare temporaneamente al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, al ricorrere di gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di carattere temporaneo, debitamente documentate dal/la lavoratrice, previa valutazione del Responsabile dell'Ufficio, tenuto conto delle esigenze organizzative degli uffici, sempre nell'ambito dell'accordo individuale.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1734	41,33	2462	58,67	4196	66,46
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	505	24,50	1556	75,50	2061	32,64
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	29	50,88	28	49,12	57	0,90
Totale permessi	2268	35,92	4046	64,08	6314	

<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

Riguardo alla fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 si evidenzia che il numero di permessi giornalieri L.104/1992 fruiti è di 2462 per le donne e di 1734 per gli uomini. Pertanto si osserva una tendenza di poco maggiore delle donne rispetto agli uomini a fruire di permessi orari L.104/1992 (59% fruiti da donne e 41% dagli uomini).

Il numero di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti è di 1556 per le donne e di 505 per gli uomini. Tale dato dimostra che per i congedi parentali c'è una notevole differenza di genere con il 75% dei giorni fruiti dalle donne e il 25% dagli uomini, indicando come negli anni precedenti, che la genitorialità continua ad essere fortemente a carico delle donne.

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

- Congedi parentali

## 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 No  
redigere il Bilancio di genere?:

Il Piano di Azioni Positive (PAP) 2023-2025 dell'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione Pascale, inserito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) approvato con deliberazione n. 70 del 30/01/2024, proponeva per il 2024 azioni in tre ambiti di intervento: **1) promuovere la cultura delle pari opportunità e contro la discriminazione; 2) migliorare il benessere lavorativo; e 3) rimuovere i fattori che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.** In considerazione delle azioni del PAP pianificate e già realizzate il CUG, in collaborazione con gli uffici competenti dell'Amministrazione, il Servizio di Prevenzione e Protezione, il Servizio di Medicina Preventiva e del Lavoro, il GEP ed il Servizio di Psiconcologia, ha programmato per il 2025 azioni aggiuntive riferite ai tre principali ambiti di intervento dettagliati di seguito.

#### 1. Promuovere la cultura delle pari opportunità e contro la discriminazione. La

formazione, l'informazione e la promozione della cultura delle pari opportunità sono strumenti fondamentali per rimuovere le disuguaglianze di genere e favorire un ambiente di lavoro inclusivo. L'obiettivo è eliminare i fattori che perpetuano le differenze tra persone di genere diverso, garantendo una distribuzione equilibrata in tutti i ruoli aziendali, attraverso politiche di sensibilizzazione, educazione e azioni concrete di inclusività. Il CUG continua la sua attività di preparazione di a) materiale informativo circa i compiti e attività del CUG; b) le modalità di consultazione dello sportello di ascolto; c) la divulgazione di documenti e linee guida prodotti dal tavolo tecnico regionale dei CUG del settore della Sanità della Regione Campania; e d) promuove iniziative di sensibilizzazione alla cultura delle pari opportunità. Inoltre sarà affrontato il tema della sensibilizzazione al contrasto del linguaggio discriminatorio con diverse iniziative, tra le quali un vademecum per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere predisposto dal GEP, condiviso con il CUG e la Consigliera di Parità della Regione Campania, che verrà sottoposto per la definitiva adozione del provvedimento nel 2025.

**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. L'Istituto ha avviato il monitoraggio sulla valutazione dello stress lavoro-correlato, ai sensi del d.lgs. 81/2008. Il gruppo di lavoro multidisciplinare, coordinato dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e dal medico Competente, si occupa dello svolgimento dell'indagine e della progettazione di interventi preventivi e migliorativi previsti nel documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Inoltre, il gruppo di lavoro coordinato dalla Responsabile dell'Unità di Psicologia Oncologica propone per il 2025, in collaborazione con la Direzione Sanitaria, la seconda edizione un'attività formativa indirizzata agli operatori/trici sanitari/e per il riconoscimento e la gestione dei comportamenti ostili dei pazienti o dei loro familiari. La valutazione della fruizione delle misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro ha dimostrato che l'attività lavorativa in modalità lavoro agile è svolta principalmente dalle donne. Seguendo, le indicazioni dettate dalla Direttiva n. 2/2019, il CUG sosterrà l'iniziativa dell'Istituto nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo. Il CUG sostiene e supporta l'Amministrazione nell'attuazione delle diverse azioni finalizzate a garantire la fruizione delle ferie solidali, ovvero la possibilità per dipendenti di cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, le ferie maturate (nei limiti previsti dalla regolamentazione collettiva e dalle disposizioni vigenti) ai colleghi che hanno necessità di prestare assistenza ai figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute.

**3. Contrasto a fenomeni discriminatori al fine di realizzare piena integrazione tra tutto il personale dell'IRCCS Pascale.** 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, anche in collaborazione con il GEP. Il CUG in collaborazione con il GEP ha programmato una serie di azioni per identificare distorsioni e disuguaglianze di genere. In particolare, in occasione dell'8 marzo (Giornata Internazionale della Donna) e del 25 novembre (Giornata contro la Violenza sulle Donne) è programmata l'organizzazione di eventi di sensibilizzazione sulla parità di genere, le conquiste delle donne e le sfide attuali.

### 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>
Obbligatoria	82	833	859	1299	879	3952	42,05	26,64	192	1157	2100	1465	533	5447	57,95	34,60
Aggiornamento professionale	14	3209	2917	1850	2894	10884	51,39	73,36	0	2099	3645	3205	1346	10295	48,61	65,40
Totale ore	96	4042	3776	3149	3773	14836			192	3256	5745	4670	1879	15742		
Totale ore %	0,31	13,22	12,35	10,30	12,34	48,52			0,63	10,65	18,79	15,27	6,14	51,48		

<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

L'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione Pascale, con Deliberazioni n. 1322/2021 e n. 87/2025, ha costituito il gruppo di lavoro permanente del Gender Equality Plan (GEP). Tale azione risponde alle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 e la Comunicazione n.152/2020 della Commissione Europea, per potenziare l'attuazione di misure volte a eliminare gli stereotipi di genere in tutti gli ambiti, adottando un approccio integrato tra gli Stati Membri. Inoltre, nel settore della Ricerca e Innovazione, si introducono nuove misure per rafforzare la parità di genere nell'ambito del programma PNRR e del programma Horizon Europe della Commissione Europea.

Il Gender Equality Plan (GEP) rappresenta uno strumento strategico per definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica, la parità di genere. Nel contesto delle organizzazioni di ricerca e nelle istituzioni di alta formazione, da tempo la Commissione Europea promuove l'adozione del GEP definendolo come una serie di azioni che puntano a condurre una valutazione di impatto per: 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 permettono 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSI PUBBLICI DIRIGENZA MEDICA	7	70,00	3	30,00	10	22,22	Uomo
AVVISI PUBBLICI TEMPO DETERMINATO	13	72,22	5	27,78	18	40,00	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2025>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
AVVISI PUBBLICI PER INCARICHI QUINQUENNALI DI DIRETTORE S.C.	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Uomo
AVVISI PUBBLICI DI MOBILITA'	6	75,00	2	25,00	8	17,78	Uomo
AVVISI INTERNI PER PROGRESSIONI VERTICALI	3	75,00	1	25,00	4	8,89	Uomo
AVVISI INTERNI PER PROGRESSIONI VERTICALI	1	50,00	1	50,00	2	4,44	Donna
Totale personale	31		14		45		
Totale % sul personale complessivo	2,64		1,19		3,83		

<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

Nel 2023 le commissioni di concorso hanno visto la composizione per genere come segue:

- Avvisi pubblici per Direttore di SC Complessa: donne 67%, uomini 33%
- Concorsi per dirigenza medica: donne 30%, uomini 70%;
- Avvisi pubblici tempo determinato: donne 28%, uomini 72%;
- Avvisi pubblici mobilità: donne 25%, uomini 75%;
- Avvisi interni per progressioni verticali: donne 25%, uomini 75%;
- Avvisi interni per progressioni verticali: donne 50%, uomini 50%;

Complessivamente, hanno partecipato alle commissioni di concorso 31 uomini (69%) e 14 donne (31%).

Il ruolo di presidente di commissione è stato svolto solo in un caso da una donna. Risulta pertanto bilanciata la composizione delle commissioni, avendo riservato almeno un terzo dei componenti delle commissioni al genere femminile. Tuttavia, è necessario bilanciare la presidenza delle commissioni a favore delle donne con presenza del genere femminile in almeno il 30% dei concorsi.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€10714,00	€7632,00	€ -3082,00	-40,38
TD DIR AMM STR SEMPLICE	€34927,00	€0,00	€ -34927,00	--
TD DIR MED STR ALTRI INCARICHI	€18763,00	€16447,00	€ -2316,00	-14,08
TD DIR MED STR ALTRI INC NE	€5908,00	€16994,00	€ 11086,00	65,23
TD RICERCATORE SANITARIO	€13603,00	€11975,00	€ -1628,00	-13,59



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2025>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	€22049,00	€22577,00	€ 528,00	2,34
TI DIR AMM STR ALTRI INCARICHI	€0,00	€28472,00	€ 28472,00	100,00
TI DIR AMM STR COMPLESSA	€48336,00	€57244,00	€ 8908,00	15,56
TI DIR AMM STR SEMPLICE	€21507,00	€39162,00	€ 17655,00	45,08
TI DIR MED STR ALTRI INCARICHI	€50441,00	€45416,00	€ -5025,00	-11,06
TI DIR MED STR ALTRI INC NE	€35438,00	€35602,00	€ 164,00	0,46
TI DIR MED STR COMPLESSA	€91586,00	€78950,00	€ -12636,00	-16,01
TI DIR MED STR COMPL NON ESCL	€51528,00	€0,00	€ -51528,00	--
TI DIR MED STR SEMPLICE	€61814,00	€60223,00	€ -1591,00	-2,64
TI DIR MED STR SEMPL NE	€37127,00	€0,00	€ -37127,00	--
TI DIR PROF STR ALTRI INCARICHI	€36669,00	€0,00	€ -36669,00	--
TI DIR PROF STR COMPLESSA	€51096,00	€0,00	€ -51096,00	--
TI DIR PROF STR SEMPLICE	€35017,00	€43424,00	€ 8407,00	19,36
TI DIR SAN STR ALTRI INCARICHI	€38134,00	€37905,00	€ -229,00	-0,60
TI DIR SAN STR COMPLESSA	€83605,00	€72684,00	€ -10921,00	-15,03
TI DIR SAN STR SEMPLICE	€68112,00	€46729,00	€ -21383,00	-45,76
TI DIR TEC STR ALTRI INCARICHI	€0,00	€34876,00	€ 34876,00	100,00
TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	€23356,00	€23615,00	€ 259,00	1,10
TI PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	€27555,00	€25774,00	€ -1781,00	-6,91
TI PROFILO RUOLO TEC SAN	€25141,00	€24337,00	€ -804,00	-3,30
TI PROFILO RUOLO TEC SAN RIABILITAZIONE	€23625,00	€24196,00	€ 571,00	2,36
TI PROFILO RUOLO TECNICO	€22707,00	€20164,00	€ -2543,00	-12,61
TI PROFLO TECNICO	€22682,00	€23769,00	€ 1087,00	4,57
TI RICERCATORE SANITARIO	€26117,00	€25699,00	€ -418,00	-1,63

L'analisi dei dati relativi alla media delle retribuzioni omnicomprendenti, limitatamente al personale a tempo pieno e indeterminato, continua ad evidenziare come per gli anni precedenti un divario economico tra uomini e donne per la maggior parte dei livelli di inquadramento.

Ad esempio, la media di retribuzione netta delle donne medico direttrici di Struttura Complessa è pari a € 78.950 con un divario di -16% rispetto alla retribuzione media (€ 91.586) dei loro colleghi uomini. Un simile divario si osserva per le direttrici non-medico la cui retribuzione media netta è di -15% rispetto a quella dei colleghi uomini.



Poiché 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, non è possibile stabilire i fattori specifici che incidono su tale divario.

## 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 è stato creato il gruppo di lavoro multidisciplinare (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Medici e Psicologi, Rappresentanti del CUG, Rappresentanti del GEP, Rappresentanti dei Lavoratori) che si occupa dello svolgimento dell'indagine e della progettazione di interventi preventivi e migliorativi previsti nel documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Il gruppo di lavoro aveva precedentemente somministrato un questionario a tutti i dipendenti per la compilazione online con Google form. I dati preliminari ottenuti non avevano evidenziato particolari criticità inerenti lo stress lavoro-correlato e lavoro agile. Nel 2024 è stata avviata una valutazione preliminare secondo il modello INAIL con la compilazione di una check-list per la valutazione stress lavoro-correlato, che ad oggi non ha rilevato criticità.

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'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'obiettivo è quello di realizzare una sempre più diretta integrazione della ricerca nei percorsi diagnostico-terapeutici attraverso la partecipazione dei ricercatori traslazionali ai Gruppi Oncologici Multidisciplinari (GOM), che rappresentano la





Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2025>

articolazione funzionale delle attività dell'Istituto. L'Istituto procede su tale percorso in un continuo miglioramento e confronto della qualità delle prestazioni clinico-scientifiche, dei risultati e dei processi organizzativi con quelli di altre organizzazioni eccellenti nazionali ed internazionali per traslare le migliori prassi nel proprio contesto operativo e sfuggire alle logiche autoreferenziali rendendo obiettivi i risultati.

L'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione 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.

Nel 2023 il gruppo GEP ha redatto il Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona dell'IRCCS Pascale che è disponibile al seguente

link: [https://istitutotumori.na.it/portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19\\_regolamenti\\_0\\_4108.html](https://istitutotumori.na.it/portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19_regolamenti_0_4108.html)

([https://istitutotumori.na.it/portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19\\_regolamenti\\_0\\_4108.html](https://istitutotumori.na.it/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

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

[https://www.istitutotumori.na.it/banner\\_immagine.jpg](https://www.istitutotumori.na.it/banner_immagine.jpg) ([https://www.istitutotumori.na.it/banner\\_immagine.jpg](https://www.istitutotumori.na.it/banner_immagine.jpg))  
<https://newportal.istitutotumori.na.it/luoghi-di-lavoro-che-promuovono-salute/la-promozione-di-una-corretta-alimentazione/>  
(<https://newportal.istitutotumori.na.it/luoghi-di-lavoro-che-promuovono-salute/la-promozione-di-una-corretta-alimentazione/>)

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

Le problematiche segnalate al CUG hanno riguardato aspetti di disagio e conflittualità in ambito lavorativo. I componenti del CUG hanno attivato interlocuzioni che hanno permesso almeno in parte di sanare il disagio manifestato.

I componenti del CUG e del GEP dell'IRCCS Pascale hanno continuato nel 2024 la loro opera di sensibilizzazione sui temi di parità e pari opportunità di genere, sulla tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. Presso l'IRCCS Pascale, nel corso del 2024, 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 formazione connesse alla promozione delle Pari Opportunità e al benessere lavorativo

Il 10 ottobre 2024 si è tenuto presso l'IRCCS Pascale l'evento «Dignità Uguali, Uguali Diritti - Le discriminazioni sui luoghi di lavoro e le azioni di contrasto» organizzato in collaborazione tra l'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione G. Pascale e la Consigliera di Parità della Regione Campania.





Sono intervenuti i componenti del tavolo tecnico regionale dei CUG, la Consigliera di Parità della Regione Campania Dott.ssa Marianna Domenica Lomazzo, e dell'IRCCS Pascale il Presidente dell'OIV Avv. Alberto Proia, la responsabile del GEP Dott.ssa Iolanda Attanasio, i componenti del CUG e la presidente Dott.ssa Maria Lina Tornesello.

Nell'ambito del convegno è stato descritto il ruolo del Comitato Unico di Garanzia nelle strutture sanitarie, le funzioni, le norme di riferimento e le attività specifiche che sono state condotte dal CUG presso l'IRCCS Pascale. È stato, inoltre, descritta la funzione del Gender Equality Plan come importante strumento per il raggiungimento dell'eguaglianza di genere e le azioni specifiche condotte presso l'IRCCS Pascale. Relativamente alla prevenzione delle diverse forme di discriminazione che si verificano nei contesti lavorativi, sono state presentate le principali cause di discriminazione uomo/donna nei rapporti di lavoro e le linee guida sulla parità di genere nelle pubbliche amministrazioni, la certificazione di parità ed il ruolo della Consigliera di parità nel superamento di tali problematiche. È stato approfondito il problema della discriminazione sul lavoro per orientamento sessuale e per identità di genere, per le minoranze e diversity management e l'importanza della medicina di genere LGBTI. È stata inoltre affrontata la problematica delle molestie e i ricatti sessuali sui luoghi di lavoro e su come riconoscere il problema, affrontare il disagio, combattere gli abusi ed il quadro normativo. È stata infine illustrata l'importanza del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) come strumento di gestione strategica che integra e razionalizza la pianificazione e l'organizzazione del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, migliorandone l'efficienza e la trasparenza anche in termini di parità, pari opportunità e tutela della genitorialità. Il convegno, quindi, attraverso un approccio multidisciplinare, ha fornito una panoramica delle problematiche legate alle disuguaglianze sul lavoro, evidenziando le dinamiche di esclusione e le pratiche discriminatorie che si manifestano sia in modo esplicito sia in modo più sottile e insidioso.

Il programma del convegno e gli atti sono disponibili ai seguenti link:

<https://www.regione.campania.it/regione/it/tematiche/magazine-pari-opportunita/-dignita-uguali-uguali-diritti-le-discriminazioni-sui-luoghi-di-lavoro-e-le-azioni-di-contrasto>

<https://www.regione.campania.it/regione/it/tematiche/magazine-pari-opportunita/-dignita-uguali-uguali-diritti-le-discriminazioni-sui-luoghi-di-lavoro-e-le-azioni-di-contrasto>

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

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

## Obiettivo:

Attenzione alle Giornate internazionali sui diritti e contro la violenza sulle donne.

Il 25 novembre 2024 si è tenuto l'evento per celebrare la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" organizzato dal GEP e dal CUG, presso l'aula Romolo Cerra dell'IRCCS Pascale. Sono intervenuti i componenti del tavolo tecnico del GEP e la coordinatrice dott.ssa Iolanda Attanasio, la presidente del CUG Dott.ssa Maria Lina Tornesello, la Consigliera di Parità della Regione Campania Dott.ssa Marianna Domenica Lomazzo, Dott. Raffaello Falcone, Procuratore Aggiunto della Procura della Repubblica c/o Tribunale di Napoli. La giornata è stata l'occasione per ribadire che la violenza sulle donne è un fenomeno strutturale che affonda le radici nelle disuguaglianze della nostra società e che i femminicidi sono solo la punta dell'iceberg della violenza di genere: stupri, molestie, discriminazioni, violenze psicologiche sono fenomeni altrettanto gravi.

Nell'ambito del convegno sono stati descritti i percorsi necessari per prevenire la violenza nelle strutture SSN, dando evidenza che i risultati di recenti studi hanno dimostrato l'esistenza di uno stretto legame tra la violenza e l'insorgenza di varie patologie, come disturbi psichiatrici problemi cardiovascolari etc. Ricostruire la storia clinica delle donne che hanno subito violenza è complesso, ma è fondamentale per proporre terapie e strategie di prevenzione degli effetti a medio e a lungo termine. I medici gli operatori sanitari, i servizi, hanno un ruolo centrale nella identificazione dei fattori associati all'insorgenza delle patologie non trasmissibili, che si possono manifestare anche a causa della violenza subita. È stata, inoltre, descritta la funzione delle consigliere di parità che nel rispetto della privacy, sostengono la lavoratrice/il lavoratore offrendo consulenza, incontrando le aziende, promuovendo soluzioni transattive nell'ambito dell'azione conciliativa e di mediazione oppure ricorrendo in giudizio innanzi al Giudice del Lavoro al TAR.

È stato affrontato il problema della violenza rispetto alle donne migranti/te, sia dal punto di vista giuridico evidenziando le lacune esistenti negli strumenti normativi vigenti, analizzando le dinamiche della violenza di genere e le specifiche



problematiche affrontate, sia attraverso le iniziative messe in atto a livello locale per sostenere e migliorare l'accesso ai servizi di supporto e per promuovere l'integrazione sociale ed economica di queste donne.

La giornata si è conclusa con l'inaugurazione della panchina in Istituto. La panchina rossa rappresenta un monumento civile dedicato ad ognuna di quelle donne che non hanno avuto la forza di denunciare il proprio aguzzino né di ribellarsi, simboleggiano il sangue versato dalle vittime. Un'iniziativa dall'alto valore simbolico che riguarda un problema strutturale che direttamente o indirettamente tocca ciascuno di noi. Un'incitazione all'agire sull'educazione e al rispetto della persona, per combattere il silenzio, un silenzio colpevole e omertoso di chi troppe volte gira la faccia dall'altra parte, fingendo di non vedere il problema! Il convegno, quindi, ha evidenziato che solo attraverso un approccio integrato tra istituzioni e società civile è possibile fornire risposte efficaci e concrete di contrasto alla violenza di genere, affinché giornate come il 25 novembre non restino esclusivamente celebrative ma, evidenziando i progressi raggiunti, indichino anche le pratiche migliori per il conseguimento del pieno ed effettivo rispetto e godimento dei diritti umani.

## 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:	<p>Mostra fotografica al "Pascale" contro la violenza sulle donne. IRCCS Pascale, febbraio 2024 (<a href="https://youtu.be/fx-irWLrFM4">https://youtu.be/fx-irWLrFM4</a>)</p> <p>Violenza sugli operatori sanitari. IRCCS Pascale 25/6/2024 (<a href="https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/wp-content/uploads/LA-VIOLENZA-SUGLI-OPERATORI-SANITARI-2-1.pdf">https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/wp-content/uploads/LA-VIOLENZA-SUGLI-OPERATORI-SANITARI-2-1.pdf</a>)</p> <p>Allestimento di uno stand e distribuzione di materiale informativo relativamente ai copiti del Comitato Unico di Garanzia del gruppo di</p>

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2025>

	<p>lavoro GEP durante la notte della ricerca dell'IRCCS Pascale. 27 settembre 2024</p> <p>Dignità Uguali, Uguali Diritti - Le discriminazioni sui luoghi di lavoro e le azioni di contrasto. IRCCS Pascale 10/10/2024 (<a href="https://www.istitutotumori.na.it/convegno.pdf">https://www.istitutotumori.na.it/convegno.pdf</a>)</p> <p>VIII Convegno Women in Surgery: Verso la valorizzazione della diversità di genere. IRCCS Pascale, 25/10/2024 (<a href="https://womeninsurgeryitalia.it/congresso-women-in-surgery-italia-2/">https://womeninsurgeryitalia.it/congresso-women-in-surgery-italia-2/</a>)</p> <p>Luoghi di lavoro che promuovono la salute: prevenzione del tabagismo e rischi legati all'uso dannoso dell'alcool e altre forme di dipendenza; promozione del benessere organizzativo e psico-sociale. IRCCS Pascale 20/11/2024</p> <p>Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. IRCCS Pascale 25/11/2024 (<a href="https://newportal.istitutotumori.na.it/25-novembre-giornata-internazionale-per-leliminazione-della-violenza-contro-le-donne/">https://newportal.istitutotumori.na.it/25-novembre-giornata-internazionale-per-leliminazione-della-violenza-contro-le-donne/</a>)</p>
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	<a href="https://newportal.istitutotumori.na.it/comitati/comitato-unico-di-garanzia-cug/">https://newportal.istitutotumori.na.it/comitati/comitato-unico-di-garanzia-cug/</a>
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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2025>

Tipologia personale consulenziale esterno:

OIV

Consigliera di Parità della Regione Campania

## 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 Consigliera 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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

- 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

L'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione Pascale aderisce al Programma Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (D.G.R.C. n° 27/2021 Regione Campania e D.G.R.C. n°600/2021).

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

Nel 2024 è stata avviata una valutazione preliminare secondo il modello INAIL con la compilazione di una check-list per la valutazione stress lavoro-correlato, che ad oggi non ha rilevato criticità.

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 convegni 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 Campania mediante riunioni periodiche su tematiche specifiche inerenti le attività del CUG

## 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)

## Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive

E' stato verificato il raggiungimento degli obiettivi del PAP per il 2024

## Considerazioni conclusive

Nel 2024 il CUG ha aggiornato il Piano Triennale di Azioni Positive focalizzandosi principalmente sulla 1) promozione della 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.

Il Piano di Azioni Positive (PAP) 2023-2025 dell'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione Pascale, inserito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) approvato con deliberazione n. 70 del 30/01/2024, proponeva per il 2024 azioni in tre ambiti di intervento: 1) promuovere la cultura delle pari opportunità e contro la discriminazione; 2) migliorare il benessere lavorativo; e 3) rimuovere i fattori che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La prima azione è stata realizzata con l'organizzazione e promozione di vari eventi formativi e informativi sui temi sulle pari opportunità e contro la violenza, tra cui l'evento «Dignità Uguali, Uguali Diritti - Le discriminazioni sui luoghi di lavoro e le azioni di contrasto» organizzato dal CUG e GEP dell'IRCCS Pascale, in collaborazione con il tavolo tecnico dei CUG e la Consigliera di Parità della Regione Campania (10.10.2024). La seconda azione è stata avviata mediante la somministrazione di una check-list predisposta dall'INAIL per la valutazione dello stress lavoro-correlato a cura di un gruppo di lavoro multidisciplinare coordinato dal Servizio di Prevenzione e Protezione. La terza azione è stata realizzata con la rimozione di possibili disuguaglianze di genere nella conduzione di attività sperimentali e cliniche, particolarmente nell'ambito del coordinamento dei progetti di ricerca e nell'organizzazione di eventi formativi..

L'analisi dei dati relativi al personale sanitario Dirigente continua a dimostrare un disequilibrio di genere. Sebbene il numero di dirigenti donne con incarico di struttura semplice o altro incarico sia superiore a quello degli uomini, la percentuale di Diretrici di struttura complessa rimane nettamente inferiore a quello degli uomini (33, pari al 77%, contro 10, pari al 23%), evidenziando un significativo meccanismo di segregazione verticale.

Nel corso del 2024 l'IRCCS Pascale è stato finanziato per la realizzazione di progetti competitivi finanziati da fondi PNRR con l'obbligo del 30% di occupazione riservato alle donne e ai giovani. Il numero di progetti coordinati da ricercatrici è notevolmente superiore a quelli coordinati dai ricercatori.

Il lavoro agile è stato accolto molto favorevolmente dai lavoratori. 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 continua ad impegnarsi sui temi di pari opportunità, benessere dei lavoratori e contrasto alle discriminazioni e alla violenza. Il CUG, insieme agli uffici competenti dell'Amministrazione, al GEP, alle unità di Prevenzione e Protezione, di Medicina del Lavoro e di Psico-Oncologia, al gruppo di lavoro del PIAO e l'OIV, contribuisce con molto impegno a tale percorso.

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2025>



