



Portale CUG

Relazione CUG

# Irccs Istituto Nazionale Tumori - Fondazione Pascale - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

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

2026

PIANO TRIENNALE 2023-2025

Piano Azioni Positive 2026-2028

[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)

[piano\\_azioni\\_positive\\_iintf\\_0-triennio\\_piano-azioni-positive-2026-2028-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-2026-2028-anno_2026.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-2026-2028-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-2026-2028-anno_2026.pdf)) (821.2 KB)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

---



## 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	0	3	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	1	7	11	8	7	1	12	16	21	8
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	3	30	75	55	15	14	36	58	86	18
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO SOCIOSANITARIO	2	5	12	9	3	2	8	18	11	3
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO TEC SAN	3	11	19	24	9	4	11	11	9	3
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO TEC SAN RIABILITAZIONE	0	0	3	1	0	0	0	3	1	0
Personale non dirigente	TI PROFILO RUOLO TECNICO	1	2	7	8	7	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	TD COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	1	0	0	0	0	5	14	3	0	0
Personale non dirigente	TD RICERCATORE SANITARIO	3	0	1	0	0	13	42	0	0	0
Personale non dirigente	TI COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	0	3	7	3	0	0	17	35	25	4
Personale non dirigente	TI RICERCATORE SANITARIO	0	2	4	1	0	0	13	12	4	0
Dirigente di livello non generale	TD DIR MED STR ALTRI INC	2	2	1	0	0	3	1	0	0	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

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
Dirigente di livello non generale	TI DIR MED STR ALTRI INC	0	20	24	16	8	0	34	43	19	8
Dirigente di livello non generale	TI DIR MED STR ALTRI INC NE	0	14	9	4	0	0	4	2	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR MED STR COMPL.	0	0	0	6	15	0	0	0	2	3
Dirigente di livello non generale	TI DIR MED STR COMPL.NE	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR MED STR SEMPL.	0	0	0	10	8	0	0	6	7	7
Dirigente di livello non generale	TI DIR MED STR SEMPL.NE	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR PROF STR COMPL.	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR PROF STR ALTRI INC.	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR PROF STR SEMPL.	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR SAN STR ALTRI INC.	0	3	4	1	0	0	6	14	8	4
Dirigente di livello non generale	TI DIR SAN STR SEMPL.	0	0	0	0	2	0	0	3	6	1
Dirigente di livello non generale	TI DIR SAN STR COMPL.	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	TI DIR TEC STR ALTRI INC	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR TEC STR SEMPL.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	TI DIR.AMM STR ALTRI INC	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

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
Dirigente di livello non generale	TI DIR.AMM STR COMPL.	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2
Dirigente di livello non generale	TI DIR.AMM STR SEMPL.	0	0	1	1	1	0	0	3	1	0
Totale personale		16	99	180	156	86	42	199	230	207	63
Totale % sul personale complessivo		1,25	7,75	14,08	12,21	6,73	3,29	15,57	18,00	16,20	4,93

### 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>
Inferiore a 3 anni	10	54	39	16	5	124	42,18	23,26	20	78	51	19	2	170	57,82	22,91
Tra 3 e 5 anni	1	19	27	10	4	61	44,85	11,44	3	24	31	15	2	75	55,15	10,11
Tra 5 e 10 anni	1	16	59	22	5	103	51,24	19,32	0	15	56	21	6	98	48,76	13,21
Superiore a 10 anni	4	7	57	108	69	245	38,04	45,97	18	83	94	152	52	399	61,96	53,77
Totale	16	96	182	156	83	533			41	200	232	207	62	742		
Totale %	1,25	7,53	14,27	12,24	6,51	41,80			3,22	15,69	18,20	16,24	4,86	58,20		

<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>
TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	35	59,32	24	40,68	59	6,51
TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	23	69,70	10	30,30	33	3,64
TI PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	Laurea magistrale	212	54,36	178	45,64	390	43,05
TI PROFILO RUOLO TEC SAN	Laurea magistrale	38	36,54	66	63,46	104	11,48

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
TI PROFILO RUOLO TEC SAN RIABILITAZIONE	Laurea magistrale	4	50,00	4	50,00	8	0,88
TI PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	42	57,53	31	42,47	73	8,06
TI PROFILO RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	1	4,35	22	95,65	23	2,54
TI PROFILO RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	0,44
TI COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	Diploma di scuola superiore	81	86,17	13	13,83	94	10,38
TI RICERCATORE SANITARIO	Laurea magistrale	9	25,00	27	75,00	36	3,97
TD COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	Diploma di scuola superiore	20	86,96	3	13,04	23	2,54
TD RICERCATORE SANITARIO	Laurea magistrale	50	84,75	9	15,25	59	6,51
Totale personale		516		390		906	
Totale % sul personale complessivo		40,38		30,52		70,89	

<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 1.278 unità, di cui 741 donne (58%) e 537 uomini (42%), con un incremento del 2% della presenza femminile rispetto all'anno precedente. La distribuzione per fasce d'età conferma un continuo aumento dell'età media dei lavoratori. La fascia 41-50 anni, la più numerosa, comprende 410 unità (32% del totale), di cui il 56% donne (n=230) e il 44% uomini (n=180). Nella fascia 51-60 anni, che conta 363 unità (28% del totale), il rapporto tra donne e uomini rimane sostanzialmente analogo. Particolarmente significativa è la fascia 31-40 anni, in cui le donne rappresentano il 67% del personale (n=199) rispetto al 33% degli uomini (n=99).

Il personale con ruolo dirigenziale è composto da 368 unità, pari al 29% del totale, di cui 54% donne e 46% uomini. Il numero complessivo di direttori di struttura complessa dell'area sanitaria è di 32. Sebbene i direttori siano ancora nettamente più numerosi delle direttrici (24 uomini, pari al 75%, contro 8 donne, pari al 25%), si continua a registrare un trend crescente di donne direttrici rispetto al 19% del 2022. Allo stesso tempo, il numero di dirigenti donne con incarichi di base o altri ruoli continua a superare quello degli uomini, confermando il trend di crescita femminile già osservato nel periodo 2021-2023. Analogamente, tra il personale sanitario non dirigente la presenza delle donne risulta significativamente superiore a quella maschile. In particolare, il personale di supporto alla ricerca e i ricercatori sanitari a tempo indeterminato ha una netta prevalenza femminile.

Il 70% del personale non dirigenziale in servizio nel 2024 possiede il titolo di studio della laurea. Nel ruolo amministrativo, i laureati uomini sono il 70%, contro il 30% di donne. Nel ruolo infermieristico la distribuzione è più equilibrata, con il 54% di uomini e il 46% di donne. Nei profili tecnici sanitari le donne laureate sono invece maggioranza, rappresentando il 64% rispetto al 36% degli uomini.

In sintesi la tabella mostra una struttura del personale con forte presenza di donne, soprattutto nei ruoli sanitari, amministrativi e di ricerca, mentre gli uomini risultano prevalenti nei ruoli tecnici e dirigenziali. La maggior parte del personale si concentra nelle fasce d'età 31-60 anni, con scarsa rappresentanza di giovani sotto i 30 e presenza significativa di lavoratori oltre i 60, soprattutto tra i dirigenti.

## 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>
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	0,43
Part Time ≤50%	0	1	0	0	0	1	100,00	0,17	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	16	95	231	156	78	576	45,39	99,83	41	199	184	207	62	693	54,61	99,57
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>96</b>	<b>231</b>	<b>156</b>	<b>78</b>	<b>577</b>			<b>41</b>	<b>199</b>	<b>186</b>	<b>208</b>	<b>62</b>	<b>696</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,26</b>	<b>7,54</b>	<b>18,15</b>	<b>12,25</b>	<b>6,13</b>	<b>45,33</b>			<b>3,22</b>	<b>15,63</b>	<b>14,61</b>	<b>16,34</b>	<b>4,87</b>	<b>54,67</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

#### 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>
Telelavoro	0	0	0	0	104	104	13,56	6,90	0	84	79	225	275	663	86,44	20,15
Smart working	67	229	500	170	438	1404	34,82	93,10	0	571	1298	682	77	2628	65,18	79,85
<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>229</b>	<b>500</b>	<b>170</b>	<b>542</b>	<b>1508</b>			<b>0</b>	<b>655</b>	<b>1377</b>	<b>907</b>	<b>352</b>	<b>3291</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,40</b>	<b>4,77</b>	<b>10,42</b>	<b>3,54</b>	<b>11,29</b>	<b>31,42</b>			<b>0,00</b>	<b>13,65</b>	<b>28,69</b>	<b>18,90</b>	<b>7,33</b>	<b>68,58</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

Dall'analisi dei dati sulle modalità di lavoro emerge che il tempo pieno rappresenta la forma prevalente coinvolgendo oltre il 99% sia degli uomini (99,8%) sia delle donne (99,6%). Questo dato conferma che il part time è una forma di lavoro poco frequente nell'Istituto, essendo utilizzata in un solo caso tra gli uomini (0,2%), e in tre casi tra le donne (0,4%), distribuiti nelle fasce di età tra i 41 e i 60 anni. Non si rilevano situazioni di part time tra i più giovani (<30 anni) né tra gli over 60. In conclusione, la distribuzione appare complessivamente equilibrata tra uomini e donne, senza scostamenti rilevanti legati al tipo di presenza lavorativa.

Lo smart working continua ad essere una modalità di lavoro ampiamente accettata dai dipendenti. Il numero totale di giorni in modalità smart working nell'intero anno è stato di 4032 con una riduzione del 16% rispetto all'anno precedente. L'attività in smart working è stata svolta principalmente dalle donne per un totale di 2.628 giorni e dagli uomini per 1.404 giorni, a testimonianza di un ricorso molto esteso a questa forma di flessibilità, soprattutto da parte della componente femminile. In

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

termini percentuali, lo smart working rappresenta il 93% delle giornate complessive degli uomini e il 80% di quelle delle donne. Il telelavoro assume invece un peso più contenuto. Tra gli uomini si contano 104 giorni (14%), interamente concentrate nella fascia di età over 60, mentre tra le donne si registrano 663 giorni, pari all'86% del totale delle giornate di telelavoro e al 20% del totale delle giornate femminili dedicate alle misure di conciliazione. A differenza degli uomini, per le donne il telelavoro è distribuito su più fasce di età, in particolare tra i 31 e i 60 anni, oltre che tra le over 60. Dal punto di vista anagrafico, lo smart working si concentra prevalentemente nelle fasce centrali di età. Tra gli uomini si rilevano 500 giornate nella fascia 41-50 anni e 229 tra i 31-40 anni, mentre tra le donne i valori risultano più elevati con 1.298 giornate tra i 41-50 anni, 571 tra i 31-40 anni e 682 tra i 51-60 anni. Nel complesso, le donne rappresentano la quota maggioritaria delle giornate fruiti per misure di conciliazione, con 3.291 giornate (69%), rispetto alle 1.508 giornate degli uomini (31%), confermando un ricorso più intenso agli strumenti di flessibilità.

## 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	1621	39,57	2476	60,43	4097	65,76
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	432	20,25	1701	79,75	2133	34,24
Totale permessi	2053	32,95	4177	67,05	6230	

<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 2476 per le donne e di 1621 per gli uomini. Pertanto si evidenzia una tendenza maggiore delle donne a fruire di permessi L.104/1992 (60% fruiti da donne e 40% dagli uomini).
- Il numero di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti è di 1701 per le donne e di 432 per gli uomini. Tale dato dimostra che per i congedi parentali continua ad esserci una notevole differenza di genere con il 80% dei giorni fruiti dalle donne e il 20% dagli uomini, indicando come la genitorialità nel corso degli anni continua ad essere fortemente a carico delle donne.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

## 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

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**

Nel corso del 2025, l'IRCCS "Fondazione G. Pascale" ha proseguito e consolidato le attività previste dal Piano Triennale di Azioni Positive, con l'obiettivo di promuovere la cultura delle pari opportunità, valorizzare le differenze e favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro. In particolare, per quanto riguarda la promozione delle pari opportunità e la prevenzione della discriminazione, CUG ha continuato a diffondere informazioni sulle proprie attività tramite il portale istituzionale, rendendo accessibili le iniziative formative. Le azioni sono state dirette a tre ambiti di intervento: 1) diffondere la cultura delle pari opportunità, 2) favorire il benessere nei luoghi di lavoro e 3) eliminare gli ostacoli che impediscono una reale uguaglianza professionale. Tali azioni sono state realizzate con l'organizzazione, partecipazione e promozione di eventi formativi sui temi relativi a: empowerment femminile (evento "Donne e prospettive di uguaglianza", IRCCS Pascale 3/3/2025); uguaglianza nel lavoro (evento "gender equality nel lavoro", Regione Campania 9/6/2025); benessere nei luoghi di lavoro (eventi "Luoghi di lavoro che promuovono salute" nell'ambito del Piano Regionale della Prevenzione 2020-2025, D.G.R.C. n°27/2021); contrasto alla violenza (eventi "La violenza contro gli operatori sanitari", IRCCS Pascale 22/9/2025, "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", IRCCS Pascale 25/11/2025) e la rimozione di possibili ostacoli all'uguaglianza professionale, attraverso il monitoraggio del bilanciamento di genere nella conduzione di attività sperimentali e cliniche, nel coordinamento dei progetti di ricerca e nell'organizzazione di eventi formativi.

Inoltre, è stata potenziata la collaborazione con gli Organismi di parità regionali e nazionali ed in particolare nell'ambito di iniziative di rilievo quali il Forum Mediterraneo in Sanità finalizzati all'innovazione e nuovi modelli per il Sud (Bari, 7.7.2025), Convention delle Donne Protagoniste in Sanità (Le fasi della vita della donna - Firenze, 10-11.09.2025).

Tra le iniziative formative di rilievo si evidenzia la partecipazione al corso Syllabus "RIFORMA Mentis", il cui percorso è stato completato da 576 dipendenti (32%) con la partecipazione femminile risultata predominante (60%). Il corso ha contribuito allo sviluppo delle competenze trasversali e alla promozione della consapevolezza personale e professionale del personale. Analogamente, il corso "Principi e valori della PA: La cultura del rispetto" ha registrato la partecipazione di 583 dipendenti soprattutto donne che hanno rappresentato il 60% di coloro che hanno completato il percorso. I dati confermano l'interesse del personale verso la valorizzazione delle diversità e la promozione di una cultura del rispetto e dell'inclusione.

### 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	808	867	1277	879	3913	41,64	26,41	192	1182	2113	1465	533	5485	58,36	34,68
Aggiornamento professionale	14	3202	2917	1870	2898	10901	51,34	73,59	0	2106	3655	3225	1346	10332	48,66	65,32
Totale ore	96	4010	3784	3147	3777	14814			192	3288	5768	4690	1879	15817		
Totale ore %	0,31	13,09	12,35	10,27	12,33	48,36			0,63	10,73	18,83	15,31	6,13	51,64		

<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**

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

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 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 PER DIRIGENZA MEDICA	6	100,00	0	0,00	6	22,22	Uomo
AVVISI PUBBLICI T.D. DIRIGENZA MEDICA	3	100,00	0	0,00	3	11,11	Uomo
CONCORSI PUBBLICI PER DIRIGENZA RUOLO TECNICO/PROFESSIONALE	3	50,00	3	50,00	6	22,22	Uomo
CONCORSI PUBBLICI PER RICERCATORE SANITARIO T.D. PNRR	1	33,33	2	66,67	3	11,11	Uomo
AVVISI PUBBLICI 15 SEPTIES PER INCARICHI DIRIGENZIALI T.D.	3	100,00	0	0,00	3	11,11	Uomo
CONCORSI PUBBLICI COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO RISERVATI AL PERSONALE IN POSSESSO DEI REQUISITI DI CUI ALL'ART. 1 COMMA 268	1	16,67	5	83,33	6	22,22	Donna
CONCORSI PUBBLICI COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO RISERVATI AL PERSONALE IN POSSESSO DEI REQUISITI DI CUI ALL'ART. 1 COMMA 268	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	17		10		27		
Totale % sul personale complessivo	1,33		0,78		2,11		

<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 distribuzione dei componenti nelle commissioni di concorso evidenziano uno squilibrio significativo tra uomini e donne: gli

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

uomini risultano nettamente più rappresentati sia in termini numerici (17 contro 10). In alcune tipologie di concorso, come quello per la dirigenza medica e gli avvisi a tempo determinato, le commissioni sono interamente composte da uomini, mentre le donne sono più rappresentate nei concorsi del comparto amministrativo. Solo nel ruolo tecnico/professionale si osserva una distribuzione equilibrata tra uomini e donne, mentre per i ricercatori sanitari emerge una lieve prevalenza femminile. Nel complesso, quindi, la presenza non è omogenea tra le diverse tipologie di concorso.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TD COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	€16089,00	€15312,00	€ -777,00	-5,07
TD DIR MED STR ALTRI INCARICHI	€30551,70	€11057,00	€ -19494,70	-176,31
TD DIR.AMM STR SEMPL.	€30676,00	€0,00	€ -30676,00	--
TD RICERCATORE SANITARIO	€10288,60	€14765,00	€ 4476,40	30,32
TI COLLABORATORE RICERCA SANITARIA	€24568,10	€26797,10	€ 2229,00	8,32
TI DIR MED STR ALTRI INC	€62166,00	€58430,60	€ -3735,40	-6,39
TI DIR MED STR ALTRI INC NE	€39145,10	€36345,70	€ -2799,40	-7,70
TI DIR MED STR COMPL.	€92219,20	€80860,20	€ -11359,00	-14,05
TI DIR MED STR COMPL.NE	€51806,10	€0,00	€ -51806,10	--
TI DIR MED STR SEMPL.	€67600,70	€66089,20	€ -1511,50	-2,29
TI DIR MED STR SEMPL.NE	€44073,00	€0,00	€ -44073,00	--
TI DIR PROF STR ALTRI INC.	€40891,50	€11271,00	€ -29620,50	-262,80
TI DIR PROF STR COMPL.	€56154,00	€80753,00	€ 24599,00	30,46
TI DIR PROF STR SEMPL.	€39756,00	€37972,00	€ -1784,00	-4,70
TI DIR SAN STR ALTRI INC.	€45011,60	€47335,90	€ 2324,30	4,91
TI DIR SAN STR COMPL.	€112624,00	€75440,00	€ -37184,00	-49,29
TI DIR SAN STR SEMPL.	€78207,50	€57452,00	€ -20755,50	-36,13
TI DIR TEC STR ALTRI INC	€65125,00	€29492,00	€ -35633,00	-120,82
TI DIR TEC STR SEMPL.	€0,00	€43232,00	€ 43232,00	100,00
TI DIR.AMM STR ALTRI INC	€0,00	€39114,00	€ 39114,00	100,00
TI DIR.AMM STR COMPL.	€57816,50	€62848,30	€ 5031,80	8,01
TI DIR.AMM STR SEMPL.	€22775,00	€45558,20	€ 22783,20	50,01
TI PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	€23040,30	€25465,80	€ 2425,50	9,52
TI PROFILO RUOLO SAN INFERMIERE	€31060,50	€29302,50	€ -1758,00	-6,00

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TI PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO	€22606,60	€19436,00	€ -3170,60	-16,31
TI PROFILO RUOLO TEC SAN	€29165,50	€26766,60	€ -2398,90	-8,96
TI PROFILO RUOLO TEC SAN RIABILITAZIONE	€19294,80	€22266,20	€ 2971,40	13,34
TI PROFILO RUOLO TECNICO	€23573,10	€25808,00	€ 2234,90	8,66
TI RICERCATORE SANITARIO	€30021,40	€28641,90	€ -1379,50	-4,82

Il divario retributivo tra uomini e donne varia sensibilmente in funzione dell'inquadramento, con differenze anche molto marcate soprattutto nelle posizioni dirigenziali. Nel complesso, gli uomini risultano mediamente più retribuiti nelle posizioni apicali, in particolare nell'area dirigenziale sanitaria e medica. Ad esempio, tra i Direttori Medici di struttura complessa a tempo indeterminato, gli uomini percepiscono 92.219 euro contro 80.860 euro delle donne, con un divario pari a -14%. Analogamente, nelle strutture semplici della stessa area, il divario resta significativo (-36%), così come nelle posizioni dirigenziali tecniche (-121%) e professionali con altri incarichi (-262%), dove le differenze sono particolarmente accentuate. Al contrario, emergono alcuni ambiti in cui le donne presentano retribuzioni medie superiori. Questo avviene, ad esempio, nei ruoli amministrativi dirigenziali, sia per strutture complesse (+8%) sia, in modo più marcato, per le strutture semplici (+50%). Anche nei profili non dirigenziali si registrano diversi casi a favore delle donne, come nel ruolo amministrativo (+10%) e tecnico (+9%).

Nei profili sanitari non dirigenziali, il divario tende a essere più contenuto ma spesso ancora a favore degli uomini: infermieri (-6%), personale sociosanitario (-16%) e tecnico sanitario (-9%).

In sintesi, emergono tre evidenze principali: 1) un divario retributivo a favore degli uomini nelle posizioni dirigenziali più elevate, soprattutto in ambito sanitario e tecnico; 2) una maggiore variabilità nei ruoli amministrativi e professionali, dove in diversi casi le donne risultano meglio retribuite; e 3) una riduzione del gap nei livelli non dirigenziali, pur con alcune differenze ancora presenti.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?  Sì

Presso l'IRCCS Pascale opera il gruppo di monitoraggio stress-lavoro correlato, un team multidisciplinare composto dal Datore di lavoro o suo Delegato, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, medici, psicologi, rappresentanti del CUG e dei lavoratori. Il gruppo si occupa di condurre l'indagine sullo stress lavoro-correlato e di progettare interventi preventivi e migliorativi previsti nel documento di valutazione del rischio. I dati raccolti finora non hanno evidenziato criticità significative né per lo stress lavoro-correlato né per il lavoro agile. Il monitoraggio prosegue regolarmente secondo il modello INAIL, tramite la compilazione della check-list dedicata.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

## 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>) nasce nel 1933 come ente morale e ottiene nel tempo il riconoscimento di istituzione scientifica e ospedale specializzato. Con l'istituzione del Servizio Sanitario Nazionale viene confermato come IRCCS, consolidando il suo ruolo nella ricerca e cura oncologica. L'Istituto Nazionale Tumori "Fondazione G. Pascale" è il principale IRCCS oncologico del Mezzogiorno e un punto di riferimento a livello regionale e nazionale per la diagnosi, cura e ricerca sui tumori. La sua attività integra strettamente assistenza e ricerca, con un forte orientamento all'innovazione e alla centralità del paziente. L'Istituto opera secondo principi di equità, qualità, efficienza e partecipazione, puntando a sviluppare trattamenti innovativi, potenziare la ricerca traslazionale e migliorare continuamente i servizi. Recentemente ha avviato un processo di riorganizzazione per rafforzare l'integrazione tra ricerca e attività clinica, in linea con le riforme nazionali degli IRCCS.

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

L'Istituto ha costituito il 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 tramite un indirizzo e-mail dedicato per segnalare e affrontare situazioni di disagio lavorativo, stress, discriminazioni, comportamenti inappropriati e difficoltà personali.

L'Istituto ha adottato il Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona dell'IRCCS Pascale che è disponibile al seguente link: [https://istitutotumorina.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19\\_regolamenti\\_0\\_4108.html](https://istitutotumorina.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19_regolamenti_0_4108.html) ([https://istitutotumorina.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19\\_regolamenti\\_0\\_4108.html](https://istitutotumorina.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19_regolamenti_0_4108.html)).

## 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 principalmente situazioni di disagio e conflittualità in ambito lavorativo. I componenti del Comitato hanno avviato specifiche interlocuzioni che hanno consentito, almeno in parte, di affrontare e attenuare le criticità emerse.

I componenti del CUG e del GEP dell'IRCCS Pascale hanno continuato nel 2025 la loro opera di sensibilizzazione sui temi di parità e pari opportunità di genere, sulla tutela dei lavoratori contro le discriminazioni nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. Presso l'IRCCS Pascale, nel corso del 2025, sono stati organizzati 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 3 marzo 2025 si è tenuto l'evento «Donne e prospettive di uguaglianza, seconda edizione» presso l'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione G. Pascale. L'evento è stato introdotto dalla Dott.ssa Attanasio, Responsabile del GEP, e dalla Dott.ssa Tornese, Presidente del CUG. Sono intervenuti il Direttore Scientifico Dott. Budillon, la Sub-Commissaria Amministrativa Avv.ta Maiorano e la Consigliera di Parità della Regione Campania Dott.ssa Marianna Domenica Lomazzo. È intervenuta la Senatrice Valeria Valente, Membro della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, che ha approfondito il tema del lavoro delle donne come potente strumento di emancipazione femminile. La prof.ssa Staibano ha tenuto una relazione sull'importanza delle competenze per rafforzare il ruolo delle donne nella medicina. La prof.ssa Altucci ha descritto gli innumerevoli successi delle donne impegnate nella ricerca scientifica. I componenti del GEP e del CUG sono stati concordi sul definire il percorso di parità ancora molto lungo sia in ambito lavorativo e sociale.

Il programma del convegno è disponibile al seguente seguente link:

<https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/wp-content/uploads/Programma-03-MARZO-2025.pdf>

Obiettivo:

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

Il 14 ottobre 2025 si è tenuto il convegno "La violenza sugli operatori sanitari", presso l'Istituto pascale di Napoli, durante il quale è stato affrontato in modo approfondito il fenomeno della violenza in ambito sanitario, con particolare attenzione alla prevenzione, alla gestione del rischio e alla tutela del personale. La giornata si è aperta con i saluti del management seguiti dalla presentazione del corso a cura del Dott. D. Barberio, responsabile scientifico dell'evento. Nella prima sessione, dedicata alla valutazione del rischio gli esperti hanno analizzato le dimensioni del problema e gli strumenti di tutela: F. Florio ha trattato la valutazione del rischio aggressione e l'inquadramento normativo secondo la legge 113/2021; P. Cosmai ha illustrato gli strumenti legali e i protocolli di sicurezza; S. D'Auria ha presentato la prevenzione degli atti di violenza attraverso il concetto di eventi sentinella; infine, M.R. Esposito ha discusso la percezione del rischio come strumento di tutela. La seconda sessione, si è concentrata sugli strumenti operativi: V. Abate ha approfondito l'importanza della comunicazione verbale e non verbale; O. Mazzoni e D. Di Bonito hanno illustrato tecniche di de-escalation per prevenire e gestire episodi di violenza, seguite da esercitazioni pratiche di role-playing condotte dagli stessi relatori per apprendere atteggiamenti e movimenti protettivi. La terza sessione, moderata da A. Scuotto, ha proposto approcci teorici e pratici alla gestione dell'aggressività: D. Nardiello ha trattato l'incontro con la violenza, la conoscenza di sé e la gestione dei fenomeni aggressivi, completando la sessione con role-playing e analisi di casi pratici. L'evento ha fornito ai partecipanti strumenti concreti e conoscenze teoriche per prevenire, riconoscere e gestire episodi di violenza sugli operatori sanitari, sottolineando l'importanza dell'integrazione tra formazione, sicurezza e protezione del personale per garantire la qualità dei servizi sanitari.

Il programma del convegno è disponibile al seguente seguente link:

[https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/wp-content/uploads/POSTER\\_FINALE.pdf](https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/wp-content/uploads/POSTER_FINALE.pdf)

Obiettivo:

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

Il 25 novembre 2025 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 il Dott. Francesco Giobbe e la Dott.ssa Maria Cantilena, che hanno trattato il tema della comunicazione social e violenza, analizzando i rischi e le dinamiche della violenza online. La Dott.ssa Elena De Rosa, presidente del CUG ASL NA1 e il Dott. Danilo Manco hanno approfondito le origini e le evoluzioni della violenza, illustrando il lavoro dell'Open Point a Scampia rivolto sia agli adolescenti sia ai dipendenti pubblici. La Prof.ssa Caterina Arcidiacono ha presentato il ruolo della consigliera di fiducia e dello sportello di ascolto, sottolineandone l'importanza come strumento di supporto e prevenzione. La Dott.ssa Fiorella Girace, presidente del Centro Italiano Femminile Provinciale di Napoli, ha poi introdotto "Il muro dei femminicidi", una mostra fotografica

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

dedicata alla memoria delle vittime di violenza. Il convegno si è concluso con una tavola rotonda dei componenti GEP- CUG, che ha promosso un confronto sulle pratiche e strategie per la prevenzione della violenza e il sostegno alle persone coinvolte.

Il programma del convegno è disponibile al seguente link:

<https://newportal.istitutotumori.na.it/giornata-internazionale-per-leliminazione-della-violenza-contro-le-donne/>

## 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>Donne e prospettive di uguaglianza, II edizione (03.03.2025) <a href="https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/wp-content/uploads/Programma-03-MARZO-2025.pdf">https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/wp-content/uploads/Programma-03-MARZO-2025.pdf</a></p> <p>Luoghi di lavoro che promuovono salute, prevenzione del tabagismo e alcol; promozione del benessere organizzativo e psico-sociale (7.5.2025). <a href="https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/wp-content/uploads/MD02-AL03_Scheda-iscrizione-evento-Rev2-del-28">https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/wp-content/uploads/MD02-AL03_Scheda-iscrizione-evento-Rev2-del-28</a>.</p> <p>Luoghi di lavoro che promuovono salute: il mangiar sano benefici dell'attività fisica (14.10.2025). <a href="https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/">https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/</a></p>

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

wp-  
content/uploads/POSTER\_FINALE\_OTTOBRE\_2  
025-1.pdf

La violenza sugli operatori sanitari  
(14.10.2025).  
[https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/  
wp-content/uploads/LOCANDINA-EVENTO-  
VIOLENZA-2025-definitivo-2.pdf](https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/wp-content/uploads/LOCANDINA-EVENTO-VIOLENZA-2025-definitivo-2.pdf)

Distribuzione di materiale informativo  
relativamente ai compiti del Comitato Unico  
di Garanzia del gruppo di durante la notte  
della ricerca dell'IRCCS Pascale, 26  
settembre 2025

Giornata internazionale per l'eliminazione  
della violenza contro le donne (25.11.2025).  
[https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/  
wp-content/uploads/Programma-Evento-  
definitivo-per-agenas.docx](https://newportal.istitutotumori.na.it/Portale/wp-content/uploads/Programma-Evento-definitivo-per-agenas.docx)

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : [https://newportal.istitutotumori.na.it/comitati  
/comitato-unico-di-garanzia-cug/](https://newportal.istitutotumori.na.it/comitati/comitato-unico-di-garanzia-cug/)

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni  
esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
OIV  
Consigliera di Parità della Regione Campania

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

## Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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).

iniziative finalizzate alla parità e alla prevenzione della violenza di genere

- 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)

## Considerazioni conclusive

Le iniziative promosse dall'Istituto Pascale hanno confermato il suo impegno nella promozione della cultura delle pari opportunità, nella valorizzazione delle differenze e nella conciliazione tra vita privata e lavoro. Le attività svolte, dai corsi formativi alla sensibilizzazione contro ogni forma di discriminazione, hanno coinvolto una larga parte del personale, con una partecipazione significativa soprattutto femminile, dimostrando interesse e attenzione verso i temi della diversità, dell'inclusione e del rispetto reciproco.

Le iniziative hanno inoltre contribuito a rafforzare il benessere organizzativo, migliorando la percezione di equità, la consapevolezza dei diritti e delle opportunità di conciliazione vita-lavoro, e fornendo strumenti concreti per gestire situazioni

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>

---

di stress e comportamenti ostili sul luogo di lavoro.

In sintesi, le attività dell'anno precedente hanno rappresentato un passo importante verso la costruzione di un ambiente lavorativo inclusivo, equo e partecipativo, in cui il rispetto della persona, la valorizzazione delle differenze e la promozione delle pari opportunità sono principi guida consolidati e condivisi da tutto il personale.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-irccs-istituto-nazionale-tumori-fondazione-pascale-2026>