



Portale CUG

Relazione CUG

Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia Istituto Nazionale di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico S. de Bellis - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

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

Acronimo:	IRCCSDEBELLIS
Regione:	Puglia
Provincia:	BA
Comune:	Castellana Grotte
CAP:	70013
Indirizzo:	Via Turi, 27
Codice Amministrazione:	eo_ginrc
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Aziende Ospedaliere, Aziende Ospedaliere Universitarie, Policlinici e Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2026-2027

[piano_azioni_positive_eo_ginrc-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-eo-ginrc-triennio-2025-2026-2027-anno-2025.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive_eo_ginrc-triennio_2025-2026-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-eo-ginrc-triennio-2025-2026-2027-anno-2025.pdf))
(3.16 MB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
		4	4	8	1	0	10	23	8	2	0
	Dir. T.det	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	Dir. T.ind	0	0	0	2	1	0	2	5	6	4
	DIR SC T.ind	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
	Dir. SS T.ind	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0
	QUADRI CP	0	0	12	8	8	9	13	9	16	6
	IMPIEGATI CA	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0
	Impiegati CO	0	0	0	1	2	0	0	0	4	0
	IMPIEGATI CS	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
	Impiegati Rc	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
	Operai CO	0	4	4	8	9	1	8	12	12	3
	OPERAI CS	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0
	DIRETTORI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	SSN Med. T.det	4	5	0	0	0	2	3	0	1	0
	SSN Med. T.ind	1	7	4	3	6	0	13	12	5	1
	SSN Med. SC T.ind	0	0	1	0	4	0	0	0	0	0
	SSN Med. SS T.ind	0	0	2	1	7	0	0	0	0	0
	INFERMIERI CP	6	15	6	16	1	24	38	28	42	11
	Ausiliari CS	0	1	0	4	1	0	1	0	4	1
	convenzioni	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		16	36	39	48	48	46	103	76	94	26
Totale % sul personale complessivo		3,01	6,77	7,33	9,02	9,02	8,65	19,36	14,29	17,67	4,89

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	11	13	16	7	0	47	25,27	36,15	42	54	28	13	2	139	74,73	47,93
Tra 3 e 5 anni	0	3	5	1	0	9	20,93	6,92	2	16	12	4	0	34	79,07	11,72
Tra 5 e 10 anni	0	8	4	11	2	25	40,98	19,23	0	14	11	10	1	36	59,02	12,41
Superiore a 10 anni	0	0	5	22	22	49	37,69	37,69	0	1	8	54	18	81	62,31	27,93
Totale	11	24	30	41	24	130			44	85	59	81	21	290		
Totale %	2,62	5,71	7,14	9,76	5,71	30,95			10,48	20,24	14,05	19,29	5,00	69,05		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
personale non dirigente	Inferiore al Diploma superiore	28	50,00	28	50,00	56	13,30
personale non dirigente	Diploma di scuola superiore	19	41,30	27	58,70	46	10,93
personale non dirigente	Laurea	57	24,26	178	75,74	235	55,82
personale non dirigente	Laurea magistrale	26	32,10	55	67,90	81	19,24
personale non dirigente	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	0,71
Totale personale		131		290		421	
Totale % sul personale complessivo		24,62		54,51		79,14	

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

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

Dalla disamina degli organici emerge un quadro caratterizzato da una forte presenza femminile: in quasi tutti i segmenti analizzati, la percentuale di donne è pressoché doppia rispetto a quella degli uomini. Tale fenomeno non è circoscritto a un'unica variabile, ma si manifesta in modo uniforme nei livelli di inquadramento, nei percorsi di carriera dei profili non dirigenziali e nei livelli di istruzione del personale.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	13	33	39	51	44	180	34,82	96,26	44	100	75	92	26	337	65,18	97,68
Part Time >50%	3	3	0	0	0	6	42,86	3,21	2	3	1	2	0	8	57,14	2,32
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,53	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	16	36	39	52	44	187			46	103	76	94	26	345		
Totale %	3,01	6,77	7,33	9,77	8,27	35,15			8,65	19,36	14,29	17,67	4,89	64,85		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part time orizzontale	3	3	0	0	0	6	46,15	8,22	2	3	1	1	0	7	53,85	4,32
PT Verticale	0	0	0	1	0	1	50,00	1,37	0	0	0	1	0	1	50,00	0,62
Orario Flessibile	3	13	11	24	15	66	30,00	90,41	19	34	39	52	10	154	70,00	95,06
Totale	6	16	11	25	15	73			21	37	40	54	10	162		
Totale %	2,55	6,81	4,68	10,64	6,38	31,06			8,94	15,74	17,02	22,98	4,26	68,94		

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

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

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

1. Prevalenza Femminile e Tipologia Contrattuale

La forza lavoro è nettamente sbilanciata a favore delle donne (**64,85%** contro il **35,15%** degli uomini).

- **Tempo Pieno:** È la modalità prevalente per entrambi i generi, ma interessa il **97,68% delle donne** rispetto al **96,26% degli uomini**.
- **Part-time:** Nonostante la prevalenza femminile totale, il ricorso al part-time è estremamente basso

per tutti (meno del 4% della forza lavoro totale), indicando una struttura organizzativa basata quasi interamente sul full-time.

2. Distribuzione per Età (Demografia)

Il corpo aziendale appare maturo, con alcune differenze interessanti tra i generi:

- **Uomini:** La fascia più rappresentata è quella **51-60 anni (9,77%)**. Gli "under 30" sono appena il 3%.
- **Donne:** La distribuzione è più omogenea nelle fasce centrali, con un picco significativo tra i **31 e i 40 anni (19,36%)**.
- **Dato critico:** Oltre il **40%** del personale totale ha più di 50 anni, suggerendo la necessità di pianificare un ricambio generazionale nel prossimo decennio.

3. Misure di Conciliazione (Smart Working e Flessibilità)

Dalla seconda tabella emerge come la **flessibilità oraria** sia lo strumento di conciliazione principale:

- **L'orario flessibile** è utilizzato dalla quasi totalità dei dipendenti che usufruiscono di misure di conciliazione (**90,41% degli uomini** e **95,06% delle donne**).
- **Genere e Cura:** Le donne utilizzano le misure di conciliazione in numero assoluto molto superiore (162 donne contro 73 uomini), a conferma di quanto ipotizzato precedentemente sulla composizione dell'organico.
- **Picco di utilizzo:** La fascia d'età che ne usufruisce di più è quella **51-60 anni**, segno che la flessibilità potrebbe essere legata non solo alla cura dei figli piccoli, ma anche alla gestione di genitori anziani o a esigenze personali in età avanzata.

L'organizzazione presenta una forte componente femminile (65%) con una netta prevalenza di contratti a tempo pieno per entrambi i generi. Sotto il profilo del welfare, l'orario flessibile si conferma lo strumento cardine per la conciliazione vita-lavoro, adottato trasversalmente dalle diverse fasce d'età, con un picco di utilizzo tra il personale senior (over 50).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	587	28,58	1467	71,42	2054	63,95

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	273	71,65	108	28,35	381	11,86
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	51	6,56	726	93,44	777	24,19
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	911	28,36	2301	71,64	3212	

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

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

Il ricorso ai permessi giornalieri previsti dalla Legge 104/1992 è fortemente sbilanciato:

- **Le donne** fruiscono del **71,42%** dei permessi giornalieri totali (1.467 su 2.054).
- **Gli uomini**, pur rappresentando circa il 35% dell'azienda, coprono solo il **28,58%** di questa tipologia di permessi. Questo dato conferma che il ruolo di *caregiver* (assistenza a familiari con disabilità) ricade prevalentemente sulla componente femminile della forza lavoro.

Un dato in controtendenza riguarda i permessi orari della L.104:

- In questo caso, gli **uomini** registrano una percentuale di fruizione superiore (**71,65%** delle ore totali).
- Questo suggerisce che, mentre le donne tendono ad assentarsi per intere giornate, gli uomini preferiscono (o possono accedere più facilmente a) una frammentazione dell'assenza in singoli scaglioni orari.

Il dato più polarizzato riguarda i **congedi parentali** (cura dei figli):

- Le **donne** assorbono la quasi totalità della fruizione: **93,44%** (726 giorni su 777).
- Gli **uomini** contribuiscono solo per il **6,56%** (51 giorni). C'è un evidente divario di genere nella gestione della genitorialità, dove il peso della cura dei figli resta quasi integralmente in capo alle dipendenti.

Il monitoraggio del welfare aziendale evidenzia una spiccata asimmetria di genere nell'utilizzo degli istituti a tutela della famiglia. Sebbene l'azienda offra strumenti di conciliazione, il ricorso ai congedi parentali rimane una prerogativa quasi esclusivamente femminile (oltre il 93%). Anche nell'assistenza ai familiari disabili (L.104), le donne confermano il ruolo di caregiver principale, con una fruizione dei permessi giornalieri più che doppia rispetto ai colleghi uomini.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? No

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

Attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) - Anno 2025

Nel corso dell'esercizio 2025, l'Istituto ha impresso un significativo impulso alle politiche di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni. Le principali direttrici d'azione sono state:

- **Rilancio Istituzionale e Governance:** Il Comitato ha operato con continuità attraverso riunioni periodiche finalizzate alla programmazione strategica.
- **Ampliamento dell'Offerta Formativa:** Il piano formativo dell'Ente è stato integrato con moduli specifici dedicati alle competenze del CUG, con particolare focus sulla **parità di genere**, sulla prevenzione del *mobbing* e sul contrasto a ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro.
- **Networking Regionale:** In un'ottica di scambio di *best practices*, il CUG ha partecipato alla **Rete Regionale dei CUG della Puglia**. Tale sinergia ha permesso la condivisione di modelli operativi e il coordinamento di iniziative comuni su scala territoriale.
- **Progettualità Operativa:** Oltre alle funzioni consultive e propositive previste dalla norma, il

Comitato ha promosso e attuato progetti mirati a favorire l'inclusione e a migliorare il clima organizzativo interno, consolidando il proprio ruolo di garante della dignità dei lavoratori.

Nonostante l'assenza formale di un Bilancio di Genere, l'Amministrazione ha implementato strategie mirate attraverso il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**, integrando le politiche di pari opportunità nel sistema di misurazione della performance.

Sintesi delle Iniziative Realizzate (Anno 2025)

L'attività si è articolata su due obiettivi principali, entrambi con impatto diretto sulla performance organizzativa e individuale:

1. Rafforzamento dei CUG e Linguaggio Inclusivo:

- **Azione:** Diffusione dell'uso di termini non discriminatori nella documentazione amministrativa (decreti, circolari, relazioni).
- **Impatto:** L'iniziativa ha coinvolto l'intera popolazione aziendale (**532 beneficiari totali**), con una partecipazione maschile (345) numericamente superiore a quella femminile (187), garantendo una sensibilizzazione capillare anche nei livelli dove la presenza maschile è minoritaria.

2. Prevenzione del Mobbing e della Violenza:

- **Azione:** Formazione specifica e monitoraggio del clima lavorativo.
- **Governance:** Collaborazione stretta tra CUG e Ufficio del Personale per garantire che la dignità del lavoratore sia un valore misurabile nelle schede di valutazione della performance.

Valutazione dell'Attività del CUG - Anno 2025

Il CUG dell'IRCCS de Bellis ha agito come motore del cambiamento culturale attraverso quattro direttrici:

- **Governance Attiva:** Superamento della funzione puramente consultiva a favore di una programmazione strategica continua.
- **Integrazione Formativa:** La parità di genere e il contrasto al mobbing non sono più temi isolati, ma moduli strutturali del piano formativo dell'Ente.
- **Networking Territoriale:** L'inserimento nella **Rete Regionale dei CUG della Puglia** ha permesso di allineare l'Istituto alle *best practices* regionali, favorendo lo scambio di modelli operativi.
- **Cultura dell'Inclusione:** Particolare attenzione è stata posta alla creazione di un ambiente di lavoro che prevenga le discriminazioni, dato essenziale vista la composizione demografica dell'Istituto (prevalenza femminile e alta età media).

Considerazioni in ottica PTAP (Piano Triennale Azioni Positive)

Dall'incrocio tra le iniziative svolte e i dati sulla fruizione dei congedi (visti in precedenza), emergono suggerimenti per il prossimo triennio:

Nota Critica: Sebbene le iniziative sul linguaggio e sulla formazione siano consolidate a costo zero per l'amministrazione, i dati sui congedi parentali (93% a carico delle donne) suggeriscono che le future "Azioni Positive" dovrebbero focalizzarsi maggiormente sulla **sensibilizzazione della popolazione maschile** verso l'uso degli strumenti di conciliazione, per riequilibrare i carichi di cura.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Syllabus	0	0	2	1	3	6	37,50	100,00	0	1	2	5	2	10	62,50	100,00
Totale ore	0	0	2	1	3	6			0	1	2	5	2	10		
Totale ore %	0,00	0,00	12,50	6,25	18,75	37,50			0,00	6,25	12,50	31,25	12,50	62,50		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? No

Sebbene l'Amministrazione non abbia ancora formalizzato un documento denominato "Bilancio di Genere", l'analisi dei dati che abbiamo effettuato (composizione del personale, fruizione dei congedi, azioni positive del CUG) costituisce già una **base informativa solida** che può essere utilizzata per la sua futura implementazione.

Un Bilancio di Genere non è solo un atto formale, ma uno strumento di analisi che permette di tradurre i dati grezzi in **politiche di gestione del personale più eque**.

L'assenza di un Bilancio di Genere formale può essere colmata nel prossimo triennio inserendo l'obiettivo specifico di "**Avvio del percorso di redazione del Bilancio di Genere**" all'interno del Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP). Questo permetterebbe di:

1. **Monitorare l'impatto economico** delle misure di conciliazione.
2. **Valutare il divario retributivo** (gender pay gap), incrociando i dati sui livelli di inquadramento con le buste paga.
3. **Certificare l'impegno dell'ente** verso la parità, migliorando il posizionamento istituzionale dell'IRCCS de Bellis.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Avviso Pubblico per il conferimento di incarico quinquennale di Direttore della Struttura Complessa di IBD (Inflammatory Bowel Disease)	4	100,00	0	0,00	4	10,00	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione Esaminatrice dell'Avviso di selezione per il conferimento di: N.1 Borsa di studio e ricerca per laureato/a in Biologia (LM-6) o Biotecnologie (LM-9) o Lauree Equiparate ai sensi di Legge	3	75,00	1	25,00	4	10,00	Uomo
Concorso varie unita Legge 68/199	3	75,00	1	25,00	4	10,00	Uomo
Commissione concorso data scientist	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Uomo
Concorso n. 1 dirigente analista	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Uomo
Selezione interna per la progressione fra aerea del personale di supporto all'area degli operatori per n. 5 posti	3	75,00	1	25,00	4	10,00	Uomo
N. 1 borsa di studio per laureati in biotecnologie mediche o scienze biologiche o laure equipollenti	4	100,00	0	0,00	4	10,00	Uomo
Concorso pubblico n. 1 posto da dirigente psicologo	1	25,00	3	75,00	4	10,00	Uomo
Concorso pubblico ad esami pern. 2 dirigenti oncologi a tempo indeterminato	3	75,00	1	25,00	4	10,00	Uomo
Avviso pubblico per titoli e colloquio per il conferimento di n. 2 incarichi a tempo indeterminato della durata di un anno di dirigente medico specialista in radiodiagnostica	1	25,00	3	75,00	4	10,00	Uomo
Totale personale	26		14		40		
Totale % sul personale complessivo	4,89		2,63		7,52		

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

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

Dalla tabella relativa alla **Composizione di genere delle commissioni di concorso**, emerge un dato di particolare rilievo che contrasta nettamente con la demografia generale dell'Ente (dove le donne rappresentano circa il 65% del personale).

Il dato più evidente riguarda la figura del **Presidente di Commissione**:

- In tutte le 10 procedure censite (100%), la presidenza è stata affidata a un **uomo**.
- Nonostante la prevalenza femminile nei ruoli non dirigenziali e nei livelli di istruzione, questa non si riflette nelle posizioni di vertice delle commissioni esaminatrici, nemmeno in ambiti dove la componente femminile è storicamente forte (come Psicologia o Biologia).

Sebbene la normativa (D.Lgs. 165/2001) preveda che le commissioni di concorso debbano essere composte, per quanto

possibile, in modo da garantire la parità di genere, i numeri mostrano una realtà differente:

- **Prevalenza Maschile:** Su 40 componenti totali delle commissioni, **26 sono uomini (65%)** e solo **14 sono donne (35%)**.
- **Procedure "All-Male":** In due casi (Incarico Direttore IBD e Borsa di studio Biotecnologie), la commissione è stata composta esclusivamente da uomini (4 su 4), escludendo totalmente la rappresentanza femminile.
- **Eccezioni:** Solo nei concorsi per Dirigente Psicologo e Dirigente Radiodiagnostica si inverte la tendenza, con una presenza femminile del 75% tra i commissari (3 su 4).

Questo squilibrio suggerisce l'esistenza di un cosiddetto "**soffitto di cristallo**":

- Sebbene le donne siano numericamente superiori nell'organico, la scelta dei commissari (spesso legata a ruoli dirigenziali o apicali) riflette una concentrazione di potere decisionale ancora fortemente maschile.
- La parità numerica perfetta (50/50) è stata raggiunta solo in 2 commissioni su 10 (Data Scientist e Dirigente Analista).

"Dall'analisi delle commissioni di concorso del 2025 emerge una significativa asimmetria di genere: la totalità delle presidenze è affidata a personale maschile e la rappresentanza femminile globale tra i commissari si attesta al 35%, dato inversamente proporzionale alla composizione dell'organico aziendale. Tale evidenza pone la necessità di definire criteri di nomina che favoriscano una maggiore equità, in linea con le direttive del Piano Triennale di Azioni Positive."

Considerazione per il PTAP: Questi dati indicano che una delle "**Azioni Positive**" più urgenti per il prossimo triennio potrebbe essere la definizione di linee guida per la nomina delle commissioni, imponendo (salvo comprovata impossibilità) la presenza di almeno un componente di genere diverso e l'alternanza nelle presidenze.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dir. tempo determinato	€53155,00	€0,00	€ -53155,00	--
Dir. tempo indeterminato	€58206,10	€58966,50	€ 760,40	1,29
Dir. SC T.ind	€87608,30	€0,00	€ -87608,30	--
Dir. SS T.ind	€64873,90	€0,00	€ -64873,90	--
QUADRI CP	€33072,70	€29769,00	€ -3303,70	-11,10
IMPIEGATI CA	€38595,00	€24629,50	€ -13965,50	-56,70
Impiegati CO	€27103,30	€22932,90	€ -4170,40	-18,19
IMPIEGATI CS	€22387,50	€0,00	€ -22387,50	--
Impiegati Rc	€0,00	€22867,30	€ 22867,30	100,00
OPERAI CO	€24808,40	€24424,50	€ -383,90	-1,57

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
OPERAI CS	€27354,30	€23208,90	€ -4145,40	-17,86
Direttori	€102539,00	€0,00	€ -102539,00	--
SSN Med. T.det	€57540,50	€66570,40	€ 9029,90	13,56
SSN Med. T.ind	€75064,10	€69029,60	€ -6034,50	-8,74
SSN Med. SC T.ind	€116148,00	€0,00	€ -116148,00	--
SSN Med. SS T.ind	€87377,90	€0,00	€ -87377,90	--
INFERMIERI CP	€33163,80	€32297,40	€ -866,40	-2,68
AUSILIAIRI CS	€22717,10	€21439,30	€ -1277,80	-5,96

Questa tabella sul **divario economico (Gender Pay Gap)** è il tassello finale che spiega le dinamiche all'interno dell'Ente. Sebbene l'organico sia a maggioranza femminile, la ricchezza e le posizioni apicali mostrano una distribuzione fortemente asimmetrica.

Il dato più d'impatto è l'assenza totale di retribuzioni femminili in alcune delle categorie più remunerative:

- **Direttori, Dirigenti SC (Struttura Complessa) e Dirigenti SS (Struttura Semplice):** In queste fasce, la retribuzione per le donne è indicata come **€0,00**. Ciò significa che non vi sono donne in queste posizioni di vertice.
- **Impatto economico:** Nelle posizioni di "SSN Med. SC T.ind", dove gli uomini percepiscono una media di **€116.148,00**, il divario è totale (100% a favore degli uomini).

Nel comparto medico si osserva un fenomeno interessante:

- **Tempo Determinato:** Le donne guadagnano mediamente di più degli uomini (**+13,56%**), segno di una forte competenza e presenza femminile nelle nuove assunzioni o incarichi specialistici.
- **Tempo Indeterminato:** La tendenza si inverte a favore degli uomini (**-8,74%** per le donne), suggerendo che l'anzianità di servizio o gli scatti di carriera pregressi favoriscano la componente maschile.

Comparto Amministrativo e Operativo

In queste aree il divario è particolarmente marcato:

- **Impiegati CA:** Si registra un divario drammatico del **-56,70%** a sfavore delle donne. Una differenza così ampia (circa €14.000 in meno) potrebbe derivare da una diversa distribuzione di indennità, reperibilità o straordinari, oppure da un inquadramento in sotto-livelli differenti.
- **Quadri e Impiegati CO:** Le donne percepiscono tra l'**11%** e il **18%** in meno rispetto ai colleghi uomini.

Le Aree di Equità

Le uniche aree dove il divario è quasi nullo (Gap inferiore al 3%) sono:

- **Dirigenti a tempo indeterminato:** (Gap **+1,29%** per le donne).
- **Infermieri CP:** (Gap **-2,68%** per le donne).
- **Operai CO:** (Gap **-1,57%** per le donne). In questi profili, la contrattazione collettiva e la standardizzazione dei ruoli riescono a garantire una reale parità retributiva.

Nonostante la prevalenza numerica femminile, l'Istituto presenta un Gender Pay Gap strutturale legato alla segregazione verticale: le posizioni di vertice (Direzioni e Strutture Complesse) sono ad oggi occupate esclusivamente da personale maschile. Inoltre, nel comparto amministrativo si rilevano differenziali retributivi superiori al 50%, che richiedono un'indagine approfondita sulle modalità di assegnazione delle quote accessorie e dei carichi di lavoro.

Abbiamo ora un quadro completo:

1. **Demografia:** Molte donne (65%), età media alta.
2. **Conciliazione:** Carico di cura (congedi/104) quasi tutto sulle donne (93%).
3. **Governance:** Commissioni di concorso e presidenze 100% maschili.
4. **Economia:** Vertici retribuiti solo maschili e gap elevato nel comparto.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Le indagini effettuate confermano che, sebbene le misure di conciliazione (orario flessibile) siano ampiamente utilizzate, permane una criticità legata alla distribuzione dei carichi di cura. L'amministrazione si impegna a trasformare i risultati della valutazione dei rischi in **azioni correttive concrete**, integrate nel prossimo Piano Triennale, per favorire una cultura dell'equità che superi l'attuale squilibrio nella gestione delle carriere e delle responsabilità familiari.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: No

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

Qualora alcuni degli strumenti indicati al punto 4.2 non fossero pienamente operativi o necessitassero di un aggiornamento, il CUG propone le seguenti linee di intervento:

Area Sostegno e Ascolto

- **Istituzione dello "Sportello di Ascolto per il Benessere Organizzativo":** Uno spazio protetto, gestito da professionisti esterni o qualificati, dedicato non solo alla prevenzione del mobbing, ma anche al supporto dei lavoratori che vivono situazioni di forte stress dovute al "doppio carico" (cura familiare e lavoro).
- **Attivazione di Circoli di Ascolto Tematici:** Incontri periodici facilitati per gruppi di lavoratori su base volontaria, volti a far emergere criticità logistiche o relazionali specifiche dei diversi reparti, con particolare attenzione alle esigenze della componente femminile (65% dell'organico).

Area Governance e Carriera (Contrasto al Glass Ceiling)

- **Revisione dei criteri di nomina delle Commissioni di Concorso:** Introduzione di una clausola nel Regolamento dei Concorsi che preveda la **parità di genere tra i componenti** e l'alternanza di genere nelle **Presidenze**, per correggere l'attuale dato del 100% di presidenti uomini.
- **Mentoring per la Leadership Femminile:** Programmi di formazione e affiancamento dedicati al personale femminile con elevati titoli di studio (che i dati confermano essere molto numerosi) per favorire l'accesso alle posizioni di Struttura Complessa e Semplice.

Area Conciliazione Vita-Lavoro

- **Campagne di sensibilizzazione "Cura Condivisa":** Iniziative mirate a incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte della popolazione maschile (attualmente ferma al 6,5%), per scardinare lo stereotipo della donna come unica *caregiver*.
- **Potenziamento della flessibilità oraria:** Estensione degli accordi di smart-working o flessibilità in entrata/uscita, monitorando l'impatto sulla produttività attraverso gli indicatori di performance già previsti.

Area Trasparenza



- **Istituzione del "Bilancio di Genere":** Proposta formale di redazione annuale del Bilancio di Genere per monitorare costantemente il *Gender Pay Gap* e l'efficacia delle azioni positive intraprese.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Dati i numeri emersi (forte prevalenza femminile, divario nelle commissioni di concorso e disparità retributive), il rafforzamento del CUG può essere declinato attraverso tre pilastri operativi:

1. Potenziamento delle Competenze e della Formazione

- **Formazione specifica per i componenti:** Non limitarsi alla sola normativa, ma investire in competenze di *Data Analysis* (per saper leggere i bilanci di genere e le disparità salariali) e *Soft Skills* (gestione dei conflitti e mediazione culturale).
- **Moduli formativi diffusi:** Trasformare il CUG nell'ente promotore della formazione aziendale su temi di:
 - **Linguaggio inclusivo** (come già previsto nelle azioni positive).
 - **Prevenzione del mobbing** e tutela della dignità sul posto di lavoro.
 - **Gestione dell'equità** nei procedimenti concorsuali.

2. Networking e Scambio di Best Practices

Il rafforzamento passa inevitabilmente attraverso l'apertura verso l'esterno:

- **Consolidamento della Rete Regionale:** Continuare la partecipazione attiva alla *Rete Regionale dei CUG* (come già fatto nel 2025) per evitare l'isolamento dell'Istituto e adottare modelli di successo già testati in altre realtà del Servizio Sanitario.
- **Benchmark periodico:** Confrontare le politiche di conciliazione dell'Istituto con altri IRCCS o aziende ospedaliere di dimensioni comparabili per capire se le performance di genere siano in linea con gli standard nazionali.

3. Integrazione con la Strategia Aziendale (Piano della Performance)

Il CUG non deve essere un organo isolato. Per rafforzarlo è necessario:

- **Parere obbligatorio sui Regolamenti:** Istituire una procedura interna per cui il CUG esprima pareri preventivi sulle politiche di reclutamento, progressione di carriera e welfare aziendale.
- **Reportistica periodica:** Rendere il monitoraggio (come quello che abbiamo svolto insieme oggi su congedi e retribuzioni) una prassi annuale fissa, i cui risultati confluiscono direttamente nel **Piano della Performance Organizzativa**.

Proposta di Azione per il CUG

"Per rafforzare concretamente il CUG, si propone la creazione di un **Osservatorio Interno Permanente sulle Pari Opportunità**. Questo organo, incardinato nel CUG, avrebbe il compito di raccogliere e incrociare trimestralmente i dati su:

1. Nomine nelle commissioni di concorso (per monitorare l'equità).
2. Utilizzo dei permessi (per monitorare la distribuzione dei carichi di cura).
3. Evoluzione delle retribuzioni accessorie (per individuare e correggere precocemente il gender pay gap)."

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Strategia di Prevenzione e Contrasto (Mobbing/Violenza)

L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro improntato alla dignità e alla tutela della persona, in linea con quanto richiesto dal D.Lgs. 81/2008 e dai principi di benessere organizzativo.

1. Misure di Monitoraggio (Analisi Proattiva)

- **Indagini periodiche sul clima:** Somministrazione annuale di questionari anonimi e validati (come il test di Leymann o indicatori INAIL) per intercettare precocemente segnali di disagio lavorativo.
- **Analisi dei dati di assenza:** Incrocio dei dati relativi a permessi brevi e assenze prolungate per stress con le unità operative, al fine di individuare eventuali "cluster di criticità" (reparti con tassi di turnover o assenza anomali).

2. Misure Formative (Cultura della Relazione)

- **Workshop per i Responsabili di Struttura:** Formazione specifica per dirigenti e quadri sulla **gestione corretta delle gerarchie** e sulla leadership inclusiva, per distinguere tra esercizio del potere direttivo e comportamenti prevaricatori.
- **Formazione di base per tutto il personale:** Sessioni dedicate all'intelligenza emotiva e alla gestione dei conflitti nel team di cura (essenziale in un ambiente ospedaliero dove la pressione è elevata).

3. Misure di Tutela (Governance Operativa)

- **Sportello Antiviolenza/Antimobbing:** Istituzione o potenziamento di un punto di riferimento dedicato, gestito da personale formato (o consulenti esterni) che garantisca l'assoluta riservatezza e l'anonimato.
- **Procedura "Whistleblowing" Etico:** Rafforzamento dei canali di segnalazione interna per denunciare episodi di violenza o condotte discriminatorie, garantendo la tutela del segnalante da ritorsioni.

- **Codice di Condotta Aggiornato:** Integrazione del Codice di Comportamento aziendale con disposizioni specifiche che definiscano in modo inequivocabile quali condotte costituiscono "molestie morali" o "violenza psicologica" nell'ambito dell'IRCCS.

Indicatori di Risultato (KPI) suggeriti

Per monitorare l'efficacia di queste azioni, il CUG potrebbe proporre i seguenti indicatori da inserire nel Piano della Performance:

- **Numero di segnalazioni gestite e risolte** (in forma aggregata e anonima).
- **Percentuale di personale formato** sul tema della prevenzione del mobbing.
- **Livello di soddisfazione** relativo alla sicurezza psicologica rilevato nelle indagini sul clima.

Consiglio per il CUG: L'efficacia di questa iniziativa dipende dalla percezione di "assenza di ritorsione". È fondamentale che la Direzione pubblichi una dichiarazione d'intenti (*Policy Statement*) chiara, in cui si impegna pubblicamente a sostenere chiunque segnali situazioni di violenza, garantendo l'equità nel trattamento di tutte le parti coinvolte.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

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

Tipologia di atto: Delibera

Data: 22/02/2023

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Progettazione e successiva realizzazione di corsi sul funzionamento del Cug

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
OIV
RSU

Attività

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

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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

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

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

Considerazioni conclusive

L'azione del CUG, d'intesa con la Direzione, si sposta verso una dimensione proattiva: la formazione diventa lo strumento per scardinare gli stereotipi di genere, mentre l'indagine di clima fornisce la base scientifica per calibrare le politiche di welfare

aziendale. Tale sinergia mira a consolidare l'immagine dell'IRCCS come luogo di lavoro equo, trasparente e orientato al benessere integrale della persona.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-ente-ospedaliero-specializzato-gastroenterologia-istituto-nazionale-di-1>