



Relazione CUG

# Istituti Fisioterapici Ospitalieri - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Istituti Fisioterapici Ospitalieri

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00144

Indirizzo: Via Elio Chianesi 53

Codice Amministrazione: ifo\_058

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Ospedaliere, Aziende Ospedaliere Universitarie, Policlinici e Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico Pubblici

Numero dipendenti Oltre i 500  
dell'Amministrazione:

### Piano Triennale di Azioni Positive

2020 2021

2018-2020 2019-2021

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_ifo\\_058-triennio\\_2018-2020-anno\\_2020.pdf\) \(1.21 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/ifo_058/2018-2020/piano_azioni_positive_ifo_058-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf) [\(piano\\_azioni\\_positive\\_ifo\\_058-triennio\\_2019-2021-anno\\_2021.pdf\) \(646.9 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/ifo_058/2019-2021/piano_azioni_positive_ifo_058-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)

2022

2020-2022

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_ifo\\_058-triennio\\_2020-2022-anno\\_2022.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/ifo_058/2020-2022-anno_2022.pdf)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azione\\_positivo\\_ifo\\_058-triennio\\_2020-2022-anno\\_2022.pdf\) \(349.5 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azione_positivo_ifo_058-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf)

---





## 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
Personale non dirigente		13	47	74	124	37	68	96	199	196	56
Dirigente di livello non generale		1	22	34	59	64	0	30	61	90	45
Totale personale		14	69	108	183	101	68	126	260	286	101
Totale % sul personale complessivo		1,06	5,24	8,21	13,91	7,67	5,17	9,57	19,76	21,73	7,67

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	13	45	20	12	1	91	24,66	30,54	73	88	79	31	7	278	75,34	44,06
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	2	0	2	22,22	0,67	0	3	3	1	0	7	77,78	1,11
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	2	0	3	18,75	1,01	0	1	7	4	1	13	81,25	2,06
Superiore a 10 anni	0	3	55	108	36	202	37,76	67,79	0	8	111	165	49	333	62,24	52,77
Totale	13	48	76	124	37	298			73	100	200	201	57	631		
Totale %	1,40	5,17	8,18	13,35	3,98	32,08			7,86	10,76	21,53	21,64	6,14	67,92		

<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

L'analisi della dotazione organica degli IFO per l'anno 2020 mostra una crescita globale del personale IFO, che passa dalle 1063 unità del 2019 alle 1316 unità del 2020. Nel grafico in figura 1.1 è riportato l'andamento della crescita negli anni diviso per genere, da cui si evince l'incremento del personale di genere femminile.

In figura 1.2 viene riportata la ripartizione del personale per genere ed età, da cui si può calcolare l'età media del personale IFO pari a circa 49 anni (48 anni età media delle donne e 51 anni età media degli uomini). Se però si considera la ripartizione del personale per genere ed età in funzione dei livelli di inquadramento, come riportato in figura 1.3, si può calcolare che

l'età media degli uomini con profilo dirigenziale è pari a 54 anni, più alta di quella degli uomini con profilo non dirigenziale, pari a 49. Analoga situazione si presenta per le donne, con un'età media pari a 52 per il personale dirigente donna e 46 anni per le donne con tipologia professionale non dirigenziale.

Complessivamente quindi, a fronte di un'età media del personale IFO pari a 49 anni, si stima che l'età media dei non dirigenti sia pari a 47 anni mentre l'età media della dirigenza in toto sia pari a 53 anni. L'analisi di questo dato ci porta a considerare le nuove assunzioni prevalentemente tra il personale dell'inquadramento non dirigenziale.

Dallo studio delle anzianità del personale nei profili non dirigenziali ripartite per età e suddivise per genere, riportate in figura 1.4 per gli uomini e in figura 1.5 per le donne, si evince che le assunzioni negli ultimi tre anni sono avvenute prevalentemente nella fascia di età compresa tra 31 a 40 anni per gli uomini, e tra i 25 e i 50 anni per le donne. Lo spostamento verso le fasce di età intermedie potrebbe essere dovuto alle numerose stabilizzazioni.

(le figure sono riportate nella Relazione in formato pdf allegata)

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	13	68	108	183	101	473	36,44	99,37	68	125	256	278	98	825	63,56	97,86
Part Time >50%	1	1	0	0	0	2	11,76	0,42	0	1	1	10	3	15	88,24	1,78
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	25,00	0,21	0	0	1	2	0	3	75,00	0,36
Totale	14	69	109	183	101	476			68	126	258	290	101	843		
Totale %	1,06	5,23	8,26	13,87	7,66	36,09			5,16	9,55	19,56	21,99	7,66	63,91		

<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>
Personale che fruiva di part-time a richiesta	1	1	1	0	0	3	14,29	3,16	0	1	2	12	3	18	85,71	7,89
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	0	0	1	20,00	1,05	0	0	2	2	0	4	80,00	1,75

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>
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	1	1	0	0	0	2	12,50	2,11	0	1	0	10	3	14	87,50	6,14
Personale che fruisce del lavoro agile	0	12	27	35	15	89	31,67	93,68	2	37	75	62	16	192	68,33	84,21
Totale	2	14	29	35	15	95			2	39	79	86	22	228		
Totale %	0,62	4,33	8,98	10,84	4,64	29,41			0,62	12,07	24,46	26,63	6,81	70,59		

<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

I dati sull'utilizzo di forme di flessibilità oraria da parte del personale dell'IRCCS IFO riportati per genere, età e tipo di presenza, mostrati sinteticamente in figura 2.1 per gli uomini e in figura 2.2 per le donne, indicano che solo una minima parte del personale ricorre a forme di part time.

Solo lo 0,6% del personale maschile e il 2% del personale femminile di fatto accede a questa modalità di flessibilità oraria. Tale dato è compatibile con la natura assistenziale della tipologia di impiego nella sanità.

Se consideriamo invece l'introduzione dello Smart Working (SW) dovuto all'emergenza portata dalla pandemia del Covid-19, si può calcolare che il 21% del personale ha attivato l'istituto del lavoro agile, ovvero il 18,7% degli uomini e il 23,2% delle donne, come mostrato in figura 2.3.

La ripartizione per fasce di età del personale che ha usufruito della possibilità di lavorare da casa per alcuni giorni della settimana è riportata in figura 2.4 e mostra un utilizzo maggiore per le fasce di età comprese tra i 40 e i 60 anni.

I lavoratori che hanno usufruito della possibilità di lavorare in SW sono prevalentemente impiegati come personale di supporto tecnico-amministrativo, in quanto l'attività assistenziale dei lavoratori con profilo sanitario non è facilmente compatibile con l'istituto del lavoro agile.

## 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 fruitti	75	33,19	151	66,81	226	73,38
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	5	71,43	2	28,57	7	2,27
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	17	22,67	58	77,33	75	24,35
Totale permessi	97	31,49	211	68,51	308	

<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

L'analisi dei dati inseriti nelle inerenti tabelle ci mostra che globalmente il 23% del personale IFO usufruisce di congedi parentali e permessi L.104/1992. La ripartizione per genere indica una leggera prevalenza femminile (circa il 25% delle donne vs il 20 % degli uomini).

Non sono state richieste e riportate ulteriori stratificazioni delle informazioni.

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

- Smart working
- Telelavoro
- 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 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?:

Stipulate convenzioni con diversi centri sportivi e palestre adiacenti alla Struttura a beneficio del personale IFO e con asili nido adiacenti alla Struttura a beneficio del personale IFO.

All'insorgenza della EMERGENZA SANITARIA di cui alla circolare del MISE su Misure di contrasto e contenimento del virus COVID-19 si è ricorso all'approvazione di un Regolamento per l'utilizzazione delle forme di flessibilità della prestazione lavorativa, di cui alla deliberazione del 06.03.2020, n.344. Con il superamento dell'emergenza sanitaria si darà seguito a un Regolamento, già adottato con deliberazione del 2.02.2021, n. 97, per il quale il CUG ha espresso il proprio parere e ha dato il proprio supporto per le tematiche di competenza.

### 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>(2)</sup>
Aggiornamento professionale	66	246	240	434	385	1371	39,12	100,00	278	274	550	767	265	2134	60,88	100,00
Totale ore	66	246	240	434	385	1371			278	274	550	767	265	2134		
Totale ore %	1,88	7,02	6,85	12,38	10,98	39,12			7,93	7,82	15,69	21,88	7,56	60,88		

<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

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>	
COADIUTORE AMM.VO L. 68/99	0	0,00	3	100,00	3	3,95	Donna
COLL.RE TECN. PROF.LE INGEGNERE	3	100,00	0	0,00	3	3,95	Uomo
DIRIGENTE MEDICO ONCOLOGIA	2	66,67	1	33,33	3	3,95	Uomo
DIRIGENTE MEDICO RADIOTERAPIA	2	66,67	1	33,33	3	3,95	Uomo
STABILIZZAZIONE MADIA BIOLOGI	2	66,67	1	33,33	3	3,95	Uomo
STABILIZZAZIONE MADIA CHIMICI	1	33,33	2	66,67	3	3,95	Donna
STABILIZZAZIONE MADIA CHIRUGHI PLASTICI	3	100,00	0	0,00	3	3,95	Uomo
STABILIZZAZIONE MADIA DERMATOLOGI	3	100,00	0	0,00	3	3,95	Uomo
STABILIZZAZIONE MADIA MEDICO DEL LAVORO	2	66,67	1	33,33	3	3,95	Donna
STABILIZZAZIONE MADIA ONCOLOGI	1	33,33	2	66,67	3	3,95	Uomo
STABILIZZAZIONE MADIA PSICOLOGI	1	33,33	2	66,67	3	3,95	Donna
STABILIZZAZIONE MADIA MEDICI RADIOLOGI	3	100,00	0	0,00	3	3,95	Uomo
STABILIZZAZIONE MADIA MEDICINA INTERNA	3	100,00	0	0,00	3	3,95	Uomo
STABILIZZAZIONE MADIA MEDICINA NUCLEARE	2	66,67	1	33,33	3	3,95	Uomo
STABILIZZAZIONE MADIA MEDICO NEUROLOGO	3	100,00	0	0,00	3	3,95	Uomo
STABILIZZAZIONE MADIA FISIOTERAPISTI	2	66,67	1	33,33	3	3,95	Uomo
STABILIZZAZIONE MADIA TECNICI LABORATORIO	1	33,33	2	66,67	3	3,95	Uomo
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO SAR	1	33,33	2	66,67	3	3,95	Uomo
MOBILITA' MEDICO NEUROCHIRURGO	3	100,00	0	0,00	3	3,95	Uomo
MOBILITA' MEDICO RADIOTERAPISTA	1	33,33	2	66,67	3	3,95	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
DIRETTORE UOC DERMATOLOGIA CLINICA	3	75,00	1	25,00	4	5,26	Uomo
DIRETTORE UOC ONCOLOGIA MEDICA 2	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
DIRETTORE UOC OTORINO	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
DIRETTORE UOC CHIRURGIA SENOLOGICA	2	50,00	2	50,00	4	5,26	Uomo
Total personale	48		28		76		
Total % sul personale complessivo	3,68		2,15		5,83		

<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

L'analisi dei tati riportati nella tabella inerente mostrano una prevalenza maschile nelle commissioni di concorso (48 U) verso la componente femminile (28 D). Anche riguardo la designazione dei presidenti di commissione osserviamo lo stesso andamento: 19 U vs 5 D.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive 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 %
Comparto cat A	€19761,00	€18355,00	€ -1406,00	-7,66
Comparto cat B	€20310,00	€20408,00	€ 98,00	0,48
Comparto cat BS	€19481,00	€19499,00	€ 18,00	0,09
Comparto cat C	€20535,00	€20502,00	€ -33,00	-0,16
Comparto cat D	€25839,00	€24006,00	€ -1833,00	-7,64
Comparto cat DS	€27669,00	€27449,00	€ -220,00	-0,80
Dirigenza Medica	€61032,00	€55293,00	€ -5739,00	-10,38
Dirigenza Sanitaria non Medica	€58132,00	€52645,00	€ -5487,00	-10,42
Dirigenza PTA	€44349,00	€56014,00	€ 11665,00	20,83

Sono stati confrontati i valori medi delle retribuzioni omnicompreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere e per livelli di inquadramento, e riportati in figura 3.1

Per tutti i settori, tranne che per la dirigenza PTA, le retribuzioni delle donne sono pari o leggermente inferiori a quelle degli uomini. Come si evince dalla figura 3.2 le differenze in negativo maggiori sono per il comparto categoria A e D, e per la dirigenza medica e sanitaria non medica.

## 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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'organizzazione degli IFO rispecchia, nel disegno e nelle modalità operative, i principi e i valori espressi nell'Atto Aziendale, deliberazione n.153 del il 19/02/2019.

L'obiettivo del nuovo assetto organizzativo è valorizzare le competenze clinico-assistenziali e tecnico-diagnostiche, organizzative, gestionali nei Dipartimenti che si occupano della produzione clinica e di ricerca. Intende inoltre valorizzare le competenze manageriali, organizzative, di leadership e di servizio nelle aree di supporto alla produzione, che sono il dipartimento delle funzioni tecnico-amministrative, l'Area degli Staff e la Direzione operativa”.

### I principi che guidano l'organizzazione degli IFO sono:

- la centralità del paziente, espressa nei percorsi di cura e nelle piattaforme produttive;
- la specializzazione delle linee di attività clinica;
- l'integrazione multiprofessionale;
- la differenziazione tra strutture di supporto alla produzione clinica e di ricerca (Staff e Dipartimento Tecnico-Amministrativo) e le strutture di supporto al governo aziendale e all'innovazione (Direzione Operativa);
- la valorizzazione delle leadership professionali e non solo delle competenze organizzativo-gestionali;
- l'apprendimento costante per lo sviluppo;

- l'attuazione della Medicina di Precisione, attraverso l'adozione della 4PMedicine. Agli IFO la cura è Predittiva, Partecipata, Personalizzata, Preventiva.

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

- con riferimento al punto 4.1 , poiché l'ultima indagine riguardo il benessere organizzativo con valutazione dello stress lavoro correlato risale al 2015, su proposta del CUG è in fase di aggiornamento la delibera che definisce la costituzione del GRUPPO DI LAVORO PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI STRESS LAVORO CORRELATO, al fine di progettare e proporre una nuova indagine valutativa.
- con riferimento al punto 4.2 , su proposta del CUG nel 2020 è stato formalizzato un AVVISO DI SELEZIONE PER CONFERIMENTO DI N. 2 INCARICHI DI LAVORO AUTONOMO PER TITOLI E COLLOQUIO PER LA FIGURA PROFESSIONALE DI CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA che purtroppo non è andato a buon fine e sarà riproposto per il biennio 2021-22; sempre su proposta è in fase di predisposizione la creazione di uno sportello di ascolto che si avvalga della collaborazione della UOSD Psicologia degli IFO. Al momento attuale, nelle more dei ritardi dovuti all'emergenza Covid, tali funzioni sono assolte dal Presidente del CUG.

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

Non sono state rilevate nel corso dell'anno 2020 situazioni di discriminazione e/o mobbing.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: nomina del Direttore Generale

Tipologia di atto: deliberazione aziendale

Data: 14/07/2020

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale No  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.ifo.it/organizzazione-aziendale/commissioni-e-comitati/comitato-unico-di-garanzia/>

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?: No

## Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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?

- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale,

**promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro**

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Proposta di formazione in materia di "bilancio di genere".

Webinar dedicati alla sensibilizzazione della prevenzione, diagnostica e cura di genere.

---

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

Il CUG ha promosso l'attuazione di interventi formativi volti a migliorare le condizioni e l'organizzazione del lavoro al fine di garantire un clima aziendale improntato al benessere di chi lavora e privo di comportamenti molestanti; di iniziative che garantiscano un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti interpersonali improntati al rispetto della persona e in contrasto con ogni forma di discriminazione. E' stato inserito nel piano formativo un corso sul Codice di Comportamento.

---

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Proposta di predisposizione di interventi formativi sul tema della mediazione dei conflitti.

Proposta di inserire nel sistema di valutazione dei Direttori/Responsabili di Struttura l'indicatore relativo alla capacità organizzativa orientata al principio di pari opportunità, valorizzazione delle differenze, gestione dei conflitti e benessere organizzativo.

---

**Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione**

Azione consultiva su Regolamento smart-working. Monitoraggio sulla fruibilità di tale modalità di lavoro e la relativa efficacia in ambito conciliazione vita-lavoro.

---

**Piani di formazione del personale**

Proposta inserimento piano formativo aziendale tematiche inerenti:

- mediazione dei conflitti;
  - normativa pari opportunità e benessere organizzativo;
  - codice di comportamento e codice di condotta contro le discriminazioni
  - ruolo e funzione del CUG
- 

Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età

nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

segnalazioni pervenute al CUG in ordine a comportamenti molesti o discriminatori.

verifica eventuali procedimenti disciplinari attivati sul tema

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

- Bando Consigliera di Fiducia

- Corsi di formazione dedicati e Piano formativo

- smart-working e lavoro agile

## Considerazioni conclusive

Il CUG ha lavorato per affermare e consolidare il proprio ruolo di interfaccia dei dipendenti degli IFO e di interlocutore dell'Amministrazione, in considerazione dei diversi ambiti condivisi e delle diverse segnalazioni pervenute per denunciare problematiche, legate a tematiche di competenza. Pur ravvisando una difficoltà di raccordo, relativamente a occasioni di partecipazione e informazione negli ambiti di competenza, il CUG ha collaborato in modo sinergico con l'Amministrazione

Tuttavia, si ravvisa la necessità di migliorare le procedure di coinvolgimento del CUG all'interno delle azioni amministrative per quanto di competenza, secondo quanto previsto dalle Linee Guida della Funzione Pubblica adottate il 4 marzo 2010 espressamente richiamate ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001.

Al riguardo, si ravvisa un miglioramento, rispetto all'anno precedente, del raccordo con l'Ufficio Risorse Umane, il/la RSPP e l'Ufficio Formazione, unità con cui è iniziata una proficua collaborazione.

E' ancora da migliorare la sinergia con l'OIV e il Medico Competente, con i quali deve essere intensificato il rapporto di condivisione ed il confronto sulle tematiche di interesse.

Deve essere creato un rapporto stabile con il/la Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, il/la Responsabile della protezione dei dati personali, il Gruppo Privacy IFO e/o relativi referenti aziendali, l'Ufficio Provvedimenti Disciplinari, per la condivisione degli atti di competenza.

E' auspicabile un sempre maggiore coinvolgimento del CUG degli IFO sui temi della contrattazione per quanto di competenza e del ciclo della performance. Si ricorda, in proposito, che il CUG è un organismo che promuove il rispetto dell'equità e della valorizzazione delle competenze, che trovano fondamento anche nella valutazione della performance dirigenziale.

Il CUG degli IFO ha constatato la difficoltà di tradurre gli obiettivi generali del Piano triennale delle Azioni Positive in obiettivi specifici soprattutto per la pandemia in corso ed auspica che l'adozione del prossimo Piano triennale rappresenti l'occasione per dare piena attuazione agli obiettivi ivi previsti, in stretto raccordo con l'elaborazione del Piano della Performance.

Da attenzionare alcune segnalazioni di disagio e conflittualità da cui emerge una difficile condivisione delle attività e degli ambiti di lavoro, da parte di alcuni dipendenti aventi qualifica e ruoli diversi. Si evidenzia come le criticità riscontrate e lamentate nelle segnalazioni, il più delle volte, riguardano comportamenti scorretti e, in taluni casi, vessatori, che sono in fase di valutazione.

Altro argomento su cui porre maggiore attenzione sono le pari opportunità considerato il divario di genere ancora presente e riscontrabile dall'analisi dei dati del personale degli IFO.

Si vogliono evidenziare, in conclusione, i seguenti punti:

- i benefici ricavati in termini di ottimizzazione delle risorse dalla messa in atto dello smart-working, che si auspica possa essere considerato come una opportunità per programmare al meglio le future politiche organizzative e lo sviluppo delle performance dei dirigenti e dei dipendenti nel rispetto della conciliazione vita-lavoro e del benessere organizzativo;
- l'importanza della condivisione degli atti e dei dati di competenza con l'Amministrazione;
- la necessità di condividere con la Direzione Strategica e i dipendenti degli IFO il Piano delle Azioni Positive, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne. A tal fine è auspicabile un potenziamento dell'utilizzo dello spazio riservato al CUG sul SITO istituzionale

A conclusione del lavoro fin qui svolto e nella consapevolezza del valore dell'attività oggetto della presente relazione, è nelle intenzioni del CUG portare avanti tutte le iniziative già avviate e le nuove che deriveranno dai futuri Piani delle Azioni Positive e dal confronto con la Rete Nazionale dei CUG al fine di realizzare un assetto organizzativo fondato sui principi del benessere organizzativo e delle pari opportunità.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituti-fisioterapici-ospitalieri-2021>