



Relazione CUG

Istituti Fisioterapici Ospitalieri - 2022

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_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_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_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 |
| Dirigente di livello generale | Dirigenza Medica | 0 | 21 | 29 | 47 | 43 | | 33 | 46 | 44 | 28 |
| Dirigente di livello generale | Dirigenza Sanitaria non Medica | 0 | 2 | 2 | 6 | 3 | 0 | 3 | 16 | 32 | 10 |
| Dirigente di livello generale | Dirigenza PTA | 0 | 1 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 4 | 1 | 2 |
| Personale non dirigente | Comparto a tempo indeterminato | 7 | 27 | 61 | 110 | 34 | 46 | 53 | 133 | 178 | 37 |
| Personale non dirigente | Comparto a tempo determinato | 5 | 19 | 7 | 5 | 0 | 13 | 36 | 45 | 14 | 4 |
| Totale personale | | 12 | 70 | 105 | 168 | 81 | 59 | 125 | 244 | 269 | 81 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,99 | 5,77 | 8,65 | 13,84 | 6,67 | 4,86 | 10,30 | 20,10 | 22,16 | 6,67 |

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 % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Totale % | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | |

⁽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

| | | Uomini | | | Donne | | | Totale | | |
|------------------------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|--|
| Inquadramento | Titolo di studio | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| | | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- | 0 | -- | |
| Totale personale | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | |
| Totale % sul personale complessivo | | -- | | -- | | -- | | -- | | |

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

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

L'analisi della dotazione organica degli IFO per l'anno 2021, effettuata a partire dai dati forniti dalla amministrazione e inseriti nel portale CUG, mostra una riduzione del personale IFO pari a 102 unità (39 Uomini e 63 Donne), invertendo un trend di crescita mostrato negli anni precedenti.

Al 31 dicembre 2021 risultano infatti presenti in IFO 1214 unità a fronte delle 1316 del 2020, 436 Uomini. vs 778 Donne. La ripartizione per tipologia di contratto ci mostra una prevalenza di personale con contratti da non dirigente o comparto, 834 unità (275 U e 559 D), in riferimento al personale della dirigenza medica, sanitaria non medica e PTA , 380 unità (161 U e 219 D).

L'età media dei dipendenti IFO risulta pari a 48,5 anni, (50,4 per gli Uomini e 47,4 per le Donne).

Se si analizza il dato per tipologia di contratto abbiamo una età media paria 51,4 per la dirigenza (52,6 per gli Uomini e 50,2 per le donne della dirigenza) e pari a 47,2 per il comparto (49,1 per gli Uomini e 46,2 per le Donne del comparto).

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 | % di genere ⁽¹⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | % di genere ⁽¹⁾ | | |
| Tempo Pieno | 12 | 70 | 99 | 173 | 81 | 435 | 36,19 | 99,77 | 59 | 125 | 238 | 265 | 80 | 767 | 63,81 | 98,71 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 33,33 | 0,23 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 66,67 | 0,26 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 6 | 1 | 8 | 100,00 | 1,03 |
| Totale | 12 | 70 | 100 | 173 | 81 | 436 | | | 59 | 125 | 240 | 272 | 81 | 777 | | |
| Totale % | 0,99 | 5,77 | 8,24 | 14,26 | 6,68 | 35,94 | | | 4,86 | 10,31 | 19,79 | 22,42 | 6,68 | 64,06 | | |

⁽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⁾ |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Totale % | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | |

⁽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

I dati sull'utilizzo di forme di flessibilità oraria da parte del personale IFO riportati per genere, età e tipo di presenza, mostrano che solo lo 0,23% degli uomini e l'1,29% delle donne ricorre al part time come strumento di flessibilità oraria.

Non è stato possibile elaborare i dati sull'introduzione dello Smart Working attivato durante l'emergenza Covid-19 perché non presentati dall'amministrazione.

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 | 1647 | 31,61 | 3563 | 68,39 | 5210 | 46,87 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 2668 | 69,30 | 1182 | 30,70 | 3850 | 34,64 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 126 | 6,13 | 1929 | 93,87 | 2055 | 18,49 |
| Totale permessi | 4441 | 39,96 | 6674 | 60,04 | 11115 | |

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

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

L'analisi dei dati sulla fruizione dei congedi parentali e dei permessi per la legge 104 ha mostrato invece un incremento veramente notevole dei valori assoluti, probabilmente dovuto ai periodi di sospensione delle attività scolastiche e in generale dei periodi di chiusura dovuti alla pandemia Covid-19.

Il numero di permessi giornalieri L.104 nel 2021 è risultato pari a 5210 vs il valore 226 del 2020, fruiti in maggior parte dalle Donne (68% del totale).

Il numero dei permessi giornalieri per congedi parentali nel 2021 è risultato pari a 2055 vs il valore 75 del 2020, fruiti quasi esclusivamente dalle donne (94% del totale).

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

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?:

Attivazione e adozione del regolamento attuativo che disciplina le nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working) così come auspicato dall'art.14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile. Deliberazione IFO del 2.02.2021, n.97.

Attività di analisi e studio fattibilità delle implementazioni informatiche.

Con deliberazione del 14.07.2021, n.774, gli IFO hanno modificato la composizione del gruppo di lavoro per l'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro correlato, istituito con deliberazione dell'Ente del 21 aprile 2009 n.314 e già aggiornato con deliberazione n. 688 del 24 luglio 2012, prevedendo la partecipazione delle sottoelencate professionalità:

- Direttore Sanitario IRE-ISG
- Direttore UOC Sviluppo Organizzativo e del Capitale Umano
- Addetto Servizio di Prevenzione e Protezione
- Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza
- Dirigente Psicologa
- Medico competente

Il coordinamento di tale gruppo è stato affidato al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) che è delegato all'accesso alla piattaforma INAIL.

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 ⁽²⁾ |
| Obbligatoria (sicurezza) | 14 | 188 | 182 | 298 | 91 | 773 | 29,69 | 26,41 | 151 | 400 | 527 | 485 | 268 | 1831 | 70,31 | 34,08 |
| Aggiornamento professionale | 147 | 528 | 318 | 625 | 536 | 2154 | 37,82 | 73,59 | 455 | 525 | 1150 | 1206 | 206 | 3542 | 62,18 | 65,92 |
| Totale ore | 161 | 716 | 500 | 923 | 627 | 2927 | | | 606 | 925 | 1677 | 1691 | 474 | 5373 | | |
| Totale ore % | 1,94 | 8,63 | 6,02 | 11,12 | 7,55 | 35,27 | | | 7,30 | 11,14 | 20,20 | 20,37 | 5,71 | 64,73 | | |

⁽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

Per quanto riguarda la fruizione della formazione suddivisa per genere livello ed età, dai dati presentati possiamo calcolare la fruizione di ore pro-capite del personale IFO che è risultata maggiore per i dipendenti con meno di 40 anni (10-13 ore medie pro-capite) rispetto alle fasce di età più elevate (5-7 ore medie pro capite), con una leggera prevalenza maschile.

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⁾ | |
| Incarico quinquennale direttore UOC | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 55,56 | Donna |
| Mobilità medico oncologo | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 44,44 | Donna |
| Totale personale | 3 | | 6 | | 9 | | |
| Totale % sul personale complessivo | -- | | -- | | -- | | |

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

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

Le commissioni di concorso hanno visto una prevalenza del genere femminile nella proporzione 2 D vs 1 U

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 % |
|---------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| A | €22087,30 | €19264,60 | € -2822,70 | -14,65 |
| B | €23430,20 | €24405,80 | € 975,60 | 4,00 |
| BS | €23370,40 | €22332,10 | € -1038,30 | -4,65 |
| C | €28285,90 | €23637,40 | € -4648,50 | -19,67 |
| D | €33049,30 | €31292,20 | € -1757,10 | -5,62 |
| DS | €33365,50 | €31707,90 | € -1657,60 | -5,23 |
| Dirigenza Ruolo Sanitario | €94160,30 | €77790,40 | € -16369,90 | -21,04 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Dirigenza PTA | €67697,50 | €60581,90 | € -7115,60 | -11,75 |

I dati presentati sul divario economico hanno mostrato che gli stipendi dei dipendenti di genere maschile sono mediamente più elevati di quelli del genere femminile a parità di livello contrattuale.

Per la dirigenza sanitaria e per il comparto cat. C abbiamo un divario del -20% circa in favore degli Uomini.

La differenza scende al -15% per il comparto di cat. A, al -12% per la dirigenza PTA, attestandosi poi ad una differenza media del -5% per gli altri contratti.

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: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

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.380 del 25/03/2021.

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 4.2 , 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. Pertanto, è stato riproposto per il biennio 2021-22, il bando di selezione sopra citato, a cui, nonostante siano state presentate 2 domanda di partecipazione, non è stato possibile attribuire l'incarico per mancata sottoscrizione del contratto. 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 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 2021 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: 15/09/2021

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: No

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:

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

OIV

RSU

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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?

- 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

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Con deliberazione del 14.07.2021, n.774, gli IFO hanno modificato la composizione del Gruppo di Lavoro per l'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro correlato istituito con deliberazione del 21.04.2009, n.314.

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 il corso FAD su Violenza Operatori Sanitari che è stato attuato nel periodo ottobre-dicembre 2021.

Il CUG ha promosso il corso sul Codice di Comportamento che è stato svolto da tutti i dipendenti in forma obbligatoria nel corso dell'anno 2021.

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

Richiesta di parere al CUG su Regolamento smart-working. Parere del CUG recepito con l'adozione di detto Regolamento con deliberazione del 2.02.2021, n.97.

Piani di formazione del personale

Proposta inserimento piano formativo aziendale tematiche inerenti:

- mediazione dei conflitti;
- normativa pari opportunità e benessere organizzativo;
- codice di condotta contro le discriminazioni
- corso violenza operatori sanitari

-ruolo e funzione del CUG

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
- Regolamento smart-working.

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

Verifica eventuali procedimenti disciplinari attivati sul tema: assenza di procedimenti disciplinari nel corso dell'anno 2021.

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 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 e dalla Direttiva 2/2019. Infatti, detta Direttiva prevede, tra l'altro, che, quanto alla funzione consultiva, il CUG è chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza.

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 si rende necessario intensificare il rapporto di condivisione ed il confronto sulle tematiche di interesse del CUG.

Si auspica, infine, la realizzazione di un rapporto di collaborazione 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 del CUG.

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 Covid 19 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.

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, soprattutto in materia di differenza, seppur minima (5% circa), retributiva tra uomini e donne, come si evince dai dati del personali forniti dalla UOC Risorse Umane.

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 venga ancor più 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 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-2022>