



Portale CUG

Relazione CUG

Istituti Fisioterapici Ospitalieri - 2024

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 dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2018-2020	2019-2021
piano_azioni_positive_ifo_058-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ifo_058-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf) (1.21 MB)	piano_azioni_positive_ifo_058-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ifo_058-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf) (646.9 KB)
2022	
2020-2022	
piano_azioni_positive_ifo_058-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf	



[\(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-po-2020-2022.pdf>\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-po-2020-2022.pdf) (349.5 KB)

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		14	55	54	57	91	73	59	154	170	205
Dirigente di livello generale	Dirigenza Medica	0	44	23	34	34	0	28	40	53	41
Dirigente di livello non generale	Dirigenza PTA	0	1	1	1	5	0	2	1	1	2
Dirigente di livello generale	Dirigenza Sanitaria non Medica		5	1	1	6	0	16	3	13	28
Totale personale		14	105	79	93	136	73	105	198	237	276
Totale % sul personale complessivo		1,06	7,98	6,00	7,07	10,33	5,55	7,98	15,05	18,01	20,97

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	14	0	30	11	4	59	26,22	21,77	50	3	81	21	11	166	73,78	25,11
Tra 3 e 5 anni	0	54	0	27	71	152	35,76	56,09	0	50	0	74	149	273	64,24	41,30
Tra 5 e 10 anni	0	1	20	17	12	50	20,92	18,45	20	4	68	65	32	189	79,08	28,59
Superiore a 10 anni	0	0	4	2	4	10	23,26	3,69	3	2	5	10	13	33	76,74	4,99
Totale	14	55	54	57	91	271			73	59	154	170	205	661		
Totale %	1,50	5,90	5,79	6,12	9,76	29,08			7,83	6,33	16,52	18,24	22,00	70,92		

⁽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⁾
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		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 2023, effettuata a partire dai dati forniti dalla amministrazione e inseriti nel portale CUG, mostra un incremento della numerosità del personale IFO, con un aumento pari 88 unità.

Al 31 dicembre 2023 risultano infatti presenti in IFO 1316 unità a fronte delle 1228 del 2022, 427 Uomini. vs 889 Donne, un incremento quindi tutto al femminile che ha riguardato i profili professionali del comparto (dove è inserita anche la ricerca).

La ripartizione per tipologia di contratto ci mostra una prevalenza di personale con contratti da non dirigente, 932 unità (271 U e 661 D), rispetto al personale della dirigenza medica, sanitaria non medica e PTA, pari a 384 unità (156 U e 228 D).

L'età media dei dipendenti IFO risulta pari a 50,9 anni, (50,4 per gli Uomini e 51,1 per le Donne). Non è rilevabile una differenza significativa per tipologia di contratto.

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	14	79	93	135	105	426	32,62	99,77	73	197	236	270	104	880	67,38	98,99
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	14,29	0,23	0	1	0	5	0	6	85,71	0,67
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	3	100,00	0,34
Totale	14	79	93	136	105	427			73	198	237	276	105	889		
Totale %	1,06	6,00	7,07	10,33	7,98	32,45			5,55	15,05	18,01	20,97	7,98	67,55		

⁽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⁾
Smart working	0	3	7	15	7	32	26,67	96,97	0	7	24	45	12	88	73,33	90,72
PT Verticale	0	0	0	1	0	1	16,67	3,03	0	1	1	3	0	5	83,33	5,15
PT Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	1	4	100,00	4,12
Totale	0	3	7	16	7	33			0	8	25	51	13	97		
Totale %	0,00	2,31	5,38	12,31	5,38	25,38			0,00	6,15	19,23	39,23	10,00	74,62		

⁽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

Flessibilità oraria, telelavoro, lavoro agile, part-time

I dati sull'utilizzo di forme di flessibilità oraria da parte del personale IFO riportati per genere, età e tipo di presenza, mostrano che lo 0,23% degli Uomini e l' 1,01% delle Donne ha utilizzato nel 2023 il part time come strumento di flessibilità oraria. Questo dato è in linea con i dati del 2022.

Per quanto riguarda la fruizione dello smart working nel 2023 abbiamo un totale di 120 unità, suddivise in 32 Uomini e 88 Donne. La fascia di età maggiormente rappresentata è quella che va dai 51 ai 60 anni, per entrambi i sessi.

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	2174	32,78	4459	67,22	6633	57,64
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	858	35,11	1586	64,89	2444	21,24
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	322	13,25	2108	86,75	2430	21,12
Totale permessi	3354	29,15	8153	70,85	11507	

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

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

Congedi parentali e permessi l.104/1992

L'analisi dei dati sulla fruizione dei permessi giornalieri per la legge 104 nel 2023 ha mostrato un piccolo incremento rispetto ai valori assoluti del 2021, 6633 vs 5210, fruiti in maggior parte dalle donne, 67,22% del totale.

Il numero dei permessi giornalieri per congedi parentali nel 2023 è risultato leggermente più alto che nel 2021, 2430 vs

2055 fruiti quasi esclusivamente dalle donne (86,75% del totale).

I dati **2023** sono stati confrontati con il **2021** poiché i dati forniti nel 2022 presentavano una metrica differente.

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

- 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 redigere il Bilancio di genere? **No**

E' stata realizzata una Guida alla prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro, sviluppata per favorire la presa di coscienza dei rischi, particolarmente da parte dei lavoratori neoassunti, trasferiti e temporanei. La guida è stata recentemente ultimata e già consegnata all'ufficio formazione per il caricamento sul sito web.

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⁾
Aggiornamento professionale	0	558	454	597	1122	2731	43,28	100,00	26	598	1255	913	787	3579	56,72	100,00
Totale ore	0	558	454	597	1122	2731			26	598	1255	913	787	3579		
Totale ore %	0,00	8,84	7,19	9,46	17,78	43,28			0,41	9,48	19,89	14,47	12,47	56,72		

⁽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**

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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	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

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 %
COMPARTO AREA SUPPORTO	€22754,00	€22601,00	€ -153,00	-0,68
COMPARTO AREA OPERATORI	€23810,00	€23002,00	€ -808,00	-3,51
COMPARTO AREA ASSISTENTI	€27222,00	€26411,00	€ -811,00	-3,07
COMPARTO AREA DEI FUNZIONARI	€30991,00	€30222,00	€ -769,00	-2,54
DIRIGENZA AREA SANITA'	€63240,00	€62890,00	€ -350,00	-0,56
Dirigenza PTA	€35980,00	€36115,00	€ 135,00	0,37

Il divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno risulta sempre leggermente a favore degli uomini (tra lo 0,5% ed il 3,5% in più), ma la disparità si è ridotta rispetto gli anni precedenti, dove si potevano riscontrate differenze fino al 20%.

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?:

No

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, di cui alla deliberazione n.240 del 25.02.2021.

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 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 e le strutture di supporto al governo aziendale e all'innovazione;

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 deliberazione del 14.07.2023, n.616, è stato aggiornata la composizione del Gruppo di lavoro per la valutazione del rischio stress lavoro correlato, al fine di progettare e proporre una nuova indagine valutativa.

Nel 2023 sono stati indetti dei bandi per l'individuazione della figura professionale "Consigliere/a di fiducia". Il primo non è andato a buon fine, mentre il secondo è in fase di espletamento.

Tale figura è attualmente assolta 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 2023 situazioni di discriminazione e/o mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Benessere organizzativo

Il CUG ha proposto alla Direzione Strategica di inserire nel sistema di valorizzazione dei Direttori/Responsabili di Struttura, l'indicatore relativo alla capacità organizzativa orientata alla gestione dei conflitti.

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: **No**

Interventi realizzati a costo zero: **Non so**

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?

- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

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

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

Promozione azioni x equilibrio fra i generi e l'inclusione negli eventi scientifici e Carriera Alias

Presenza di un Comitato di Medicina di Genere.

Centro di riferimento per la medicina di genere.

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. Il CUG ha collaborato in modo sinergico con l'Amministrazione, soprattutto in raccordo con l'Ufficio Risorse Umane, il/la RSPP e l'Ufficio Formazione.

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.

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-2024>