



Relazione CUG

Istituti Fisioterapici Ospitalieri - 2025

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](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) (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) (1.21 MB)

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		22	68	58	94	51	74	185	157	218	66
Dirigente di livello non generale	Dirigenza Medica	0	37	32	29	42	0	46	50	42	29
Dirigente di livello generale	Dirigenza PTA	0	1	0	6	1	0	1	1	2	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica	0	1	1	6	5	0	3	13	27	15
Totale personale		22	107	91	135	99	74	235	221	289	112
Totale % sul personale complessivo		1,59	7,73	6,57	9,75	7,15	5,34	16,97	15,96	20,87	8,09

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	21	33	7	4	0	65	24,25	22,18	58	96	32	16	1	203	75,75	29,00
Tra 3 e 5 anni	1	28	25	12	1	67	26,48	22,87	15	65	61	39	6	186	73,52	26,57
Tra 5 e 10 anni	0	7	3	5	1	16	22,54	5,46	1	24	13	15	2	55	77,46	7,86
Superiore a 10 anni	0	0	23	73	49	145	36,16	49,49	0	0	51	148	57	256	63,84	36,57
Totale	22	68	58	94	51	293			74	185	157	218	66	700		
Totale %	2,22	6,85	5,84	9,47	5,14	29,51			7,45	18,63	15,81	21,95	6,65	70,49		

⁽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⁾
		0	0,00		0	0,00		0	0,00	--
Totale personale		0			0			0		
Totale % sul personale complessivo		0,00			0,00			0,00		

⁽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 2024, 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 a 69 unità.

Al 31 dicembre 2024 risultano infatti presenti in IFO **1385** unità a fronte delle 1316 del 2023, 454 Uomini vs 931 Donne, un incremento che ha visto le donne in leggera crescita, un trend che si manifesta da anni nella sanità pubblica, anche a livello Nazionale. Le nuove assunzioni, sia come sostituzione per pensionamento che come ampliamento dell'organico, hanno riguardato prevalentemente il comparto (dove è inserita anche la ricerca).

La ripartizione per tipologia di contratto ci mostra una prevalenza di personale con contratti da non dirigente, **993** unità (293 U e 700 D), rispetto al personale della dirigenza medica, sanitaria non medica e PTA, pari a **392** unità (161 U e 231 D).

L'età media dei dipendenti IFO risulta pari a 47,7 anni in leggero calo rispetto a quella calcolata per il 2023, pari a 50,9 anni. L'età media per gli Uomini è risultata complessivamente pari a 49,0 più bassa di quella delle Donne pari a 46,4. Da evidenziare il dato, naturalmente dovuto alle nuove assunzioni, che l'età media del comparto risulta più bassa di quella della Dirigenza.

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	22	106	91	134	99	452	32,90	99,56	74	231	221	286	110	922	67,10	99,03
Part Time >50%	0	1	0	0	0	1	11,11	0,22	0	4	0	2	2	8	88,89	0,86
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,22	0	0	0	1	0	1	50,00	0,11
Totale	22	107	91	135	99	454			74	235	221	289	112	931		
Totale %	1,59	7,73	6,57	9,75	7,15	32,78			5,34	16,97	15,96	20,87	8,09	67,22		

⁽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⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	0	1	0	1	11,11	1,69	1	1	0	5	1	8	88,89	4,65
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	1	0	1	33,33	1,69	0	0	0	2	0	2	66,67	1,16
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	1	0	0	0	1	14,29	1,69	0	3	0	1	2	6	85,71	3,49
Smart working	1	10	13	25	7	56	26,42	94,92	7	32	37	61	19	156	73,58	90,70
Totale	1	11	13	27	7	59			8	36	37	69	22	172		
Totale %	0,43	4,76	5,63	11,69	3,03	25,54			3,46	15,58	16,02	29,87	9,52	74,46		

⁽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

Per quanto riguarda la conciliazione vita lavoro, inerenti le forme di flessibilità oraria, i dati mostrano un incremento dell'utilizzo del part-time >50% da parte delle donne con una contestuale diminuzione del part-time ≤50%, rispetto ai valori dell'anno precedente. Il ricorso a questo strumento di flessibilità oraria rimane comunque limitato, con uno scarso utilizzo da parte dei dipendenti IFO. Per contro, i dati mostrano un ampio incremento del ricorso allo Smart Working: per gli uomini si passa da 32 unità del 2024 a 56 unità nel 2025, mentre per le donne si passa da 88 unità a 156, sempre per i rispettivi anni. La fascia di età maggiormente rappresentata è quella che va dai 51 ai 60 anni, per entrambi i sessi, come nell'anno precedente

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	2021	34,75	3794	65,25	5815	59,65
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1039	44,04	1320	55,96	2359	24,20
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	246	15,63	1328	84,37	1574	16,15
Totale permessi	3306	33,91	6442	66,09	9748	

⁽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 permessi giornalieri e orari per la legge 104/1992 nel 2024 mostrano un decremento dei valori assoluti per il genere femminile. Tale diminuzione riguarda anche i congedi parentali, sempre per le donne.

Per quanto riguarda gli uomini, il numero dei permessi risulta abbastanza stabile rispetto l'anno precedente, fatta eccezione per i permessi orari giornalieri legge 104/1992, che risultano in lieve aumento.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time

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?:

Nel 2024 è stato redatto il Piano delle Azioni Positive del triennio 2024-2026, al momento in fase di deliberazione da parte dell'Ente.

Il nuovo regolamento del lavoro Agile deliberato a gennaio 2024 ha permesso un utilizzo più razionale dello strumento, agevolandone la fruizione.

Con deliberazione n.415 del 22/05/2024 gli IFO nominano la Consigliera di Fiducia, andando così a sostituire la funzione assolta da Presidente del CUG, per gli aspetti 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 % ⁽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	62	417	388	562	256	1685	25,92	100,00	270	1053	1097	1847	549	4816	74,08	100,00
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	62	417	388	562	256	1685			270	1053	1097	1847	549	4816		
Totale ore %	0,95	6,41	5,97	8,64	3,94	25,92			4,15	16,20	16,87	28,41	8,44	74,08		

⁽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

Si segnala che l'Amministrazione IFO è carente riguardo l'adozione del documento di Bilancio di Genere per IFO. Si auspica che la criticità venga risolta nei prossimi anni.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

L'Amministrazione non ha fornito dati riguardo la composizione per genere delle commissioni di concorso.

Rilevata questa criticità il CUG propone che sia possibile analizzare i dati relativi sia alla composizione per genere delle commissioni anche relative a progetti di ricerca, essendo IFO composto da due IRCCS (Istituto Regina Elena e Istituto San Gallicano) per i prossimi anni.

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 %
Area personale di supporto	€22101,00	€21880,00	€ -221,00	-1,01
AREA DEGLI OPERATORI	€22659,00	€21817,00	€ -842,00	-3,86
AREA DEGLI ASSISTENTI	€25889,00	€25200,00	€ -689,00	-2,73
AREA PROF SALUTE FUNZIONARI	€29704,00	€28901,00	€ -803,00	-2,78
DIRIGENZA AREA SANITA'	€63363,00	€61229,00	€ -2134,00	-3,49
Dirigenza PTA	€41917,00	€41531,00	€ -386,00	-0,93
	€0,00	€0,00	--	--

Si evidenzia che per tutti gli inquadramenti esiste un divario: la retribuzione netta media Uomini è sempre superiore alla retribuzione netta Donne.

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: Sì

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

Come è noto, gli enti di ricerca e le università hanno bisogno di predisporre il bilancio di genere (BdG) per accedere ai finanziamenti europei. Il CUG propone alla Direzione Generale di adottare già da quest'anno il Bilancio di Genere, come previsto dalla normativa.

Per quanto riguarda la Medicina di Genere (MdG), poiché l'IFO si configura come IRCCS, e quindi nell'ambito della mission dell'ente, il CUG propone che siano istituiti protocolli clinici che tengano conto della MdG, per garantire ad ogni persona la cura migliore, rispettando le differenze e quindi personalizzando la terapia.

La MdG in sinergia con il BdG considerano i fattori sociali, ambientali, relazionali ed economici nell'ambito della ricerca e della cura. Si propone la partecipazione dei componenti del CUG alle commissioni che lavorano nell'ambito della MdG e del GEP.

In considerazione delle novità sopravvenute nel triennio in scadenza (vedi la stabilizzazione dei ricercatori e del costituito organismo Nursing Research Unit IFO), si propone di creare una nuova commissione per la redazione del GEP, in cui siano presenti oltre ad un componente della dirigenza medica, una dirigenza non medica, anche un componente del Cug, anche un ricercatore e un componente del Nursing Research Unit, così da comprendere sia la parte clinica che quella assistenziale.

Per la redazione del primo Bilancio di Genere si propone di istituire una commissione in cui siano presenti uno o due componenti del Cug, uno o due componenti della Commissione o Comitato della Medicina di Genere e come membri di diritto il Coordinatore del GEP e il Presidente del CUG.

Con riferimento al PAP e al suo continuo aggiornamento il CUG propone che siano attivati progetto di prevenzione per tutto il personale, individuando specifiche aree tematiche.

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

Nell'anno 2024 non sono state rilevate situazioni di discriminazioni/mobbing, sporadiche criticità sono state risolte in maniera conciliatoria, senza ulteriore seguito.

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, ma tale suggerimento non ha ancora avuto seguito.

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:	13/09/2022
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:	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
- 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

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.

Tra gli obiettivi portati a termine c'è sicuramente la presenza della Consigliera di Fiducia, finalmente attiva in IFO, al termine di un percorso lungo e complesso.

E' stato fortemente voluto dal CUG, e finalmente ha preso il via, il progetto di Valutazione dello Stress Lavoro Correlato, con un programma che segue le indicazioni del protocollo definito dall' INAIL.

Il CUG ha cercato di collaborare in modo sinergico con l'Amministrazione, soprattutto in accordo con l'Ufficio Risorse Umane, il/la RSPP e l'Ufficio Formazione. Non sempre è stato semplice dialogare ed è 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.

Tra le considerazioni più importanti va riportato che l'adozione del GEP (Gender Equality Plan), adottato dall' Istituto per il triennio 2022/2024, è in scadenza, e si impone la stesura del nuovo piano per il triennio 2024/2027, requisito fondamentale per accedere ai finanziamenti per la ricerca del programma Horizon Europe.

Non solo, ma per il triennio 2024/2027 sia Horizon Europe sia il PNRR condizionano le organizzazioni pubbliche e private ad adottare il Bilancio di Genere-BDG (di cui l'Istituto è sprovvisto) ed il GEP per accedere ai finanziamenti.

Nel settore della salute, il BDG considera le disuguaglianze di genere dalla prevenzione alla cura e certifica tutte le azioni che nello specifico l'Amministrazione intende intraprendere.

Sarà una priorità del CUG collaborare e sostenere l'Amministrazione IFO al fine di realizzare il Bilancio di Genere in tempi ragionevoli.

Parallelamente si cercheranno di realizzare alcuni degli obiettivi del PAP. Il CUG degli IFO ha constatato più volte la difficoltà di tradurre gli obiettivi generali del Piano triennale delle Azioni Positive in obiettivi specifici.

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-2025>