



Portale CUG

Relazione CUG

Istituti Fisioterapici Ospitalieri - 2026

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 PubbliciNumero 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)[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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ifo_058-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf) (1.21 MB)

(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_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		20	77	56	87	62	68	217	158	231	78
Dirigente di livello non generale	dirigenti medici	1	36	35	26	37	1	57	50	37	32
Dirigente di livello non generale	Dirigenza PTA	0	0	3	4	1	0	1	2	3	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenza non medica	0	0	3	5	6	1	2	12	22	21
Totale personale		21	113	97	122	106	70	277	222	293	133
Totale % sul personale complessivo		1,44	7,77	6,67	8,39	7,29	4,81	19,05	15,27	20,15	9,15

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	20	47	11	6	1	85	24,15	28,15	60	127	47	32	1	267	75,85	35,51
Tra 3 e 5 anni		8	4	3	1	16	30,19	5,30	4	14	8	9	2	37	69,81	4,92
Tra 5 e 10 anni	0	22	26	13	6	67	25,38	22,19	4	76	66	42	9	197	74,62	26,20
Superiore a 10 anni	0	0	15	65	54	134	34,81	44,37	0	0	37	148	66	251	65,19	33,38
Totale	20	77	56	87	62	302			68	217	158	231	78	752		
Totale %	1,90	7,31	5,31	8,25	5,88	28,65			6,45	20,59	14,99	21,92	7,40	71,35		

⁽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 2025, 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 2025 risultano infatti presenti in IFO **1454** unità a fronte delle 1385 del 2024, **459** Uomini vs **995** Donne, un incremento che ha visto le donne ancora 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, **1054** unità (302 U e 752 D), rispetto al personale della dirigenza medica, sanitaria non medica e PTA, pari a **400** unità (157 U e 243 D).

L'età media dei dipendenti IFO risulta pari a **47,7 anni** uguale a quella calcolata per il 2024.

L'età media per gli Uomini è risultata complessivamente pari a 48,9 più alta 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 (48,1 vs 53,1 per gli uomini e 45,5 vs 51,7 per le Donne).

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	21	108	97	121	106	453	31,52	98,69	68	273	222	290	131	984	68,48	98,89
Part Time >50%	0	5	0	0	0	5	35,71	1,09	0	4	0	2	3	9	64,29	0,90
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	33,33	0,22	0	0	0	1	1	2	66,67	0,20
Totale	21	113	97	122	106	459			68	277	222	293	135	995		
Totale %	1,44	7,77	6,67	8,39	7,29	31,57			4,68	19,05	15,27	20,15	9,28	68,43		

⁽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	5	0	1	0	6	35,29	8,70	2	4	0	3	2	11	64,71	5,85
Personale che fruisce del lavoro agile a giorni	1	11	12	21	12	57	25,56	82,61	7	30	42	65	22	166	74,44	88,30
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	1	0	1	25,00	1,45	0	1	0	2	0	3	75,00	1,60
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	5	0	0	0	5	38,46	7,25	2	3	0	1	2	8	61,54	4,26
Totale	1	21	12	23	12	69			11	38	42	71	26	188		
Totale %	0,39	8,17	4,67	8,95	4,67	26,85			4,28	14,79	16,34	27,63	10,12	73,15		

⁽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 ricorso limitato a questa modalità, pari a circa 1,1% del personale totale.

Per contro, i dati mostrano un incremento del ricorso allo Smart Working: per gli uomini si passa da 56 unità del 2024 a 57 unità nel 2025, mentre per le donne si passa da 156 unità a 166, sempre per i rispettivi anni.

In totale più del 15% del personale IFO fruisce della possibilità offerta dal Lavoro Agile di lavorare uno o due giorni alla settimana presso le proprie abitazioni. 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	1990	28,86	4905	71,14	6895	52,97
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1171	51,11	1120	48,89	2291	17,60

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	274	7,15	3556	92,85	3830	29,43
Totale permessi	3435	26,39	9581	73,61	13016	

⁽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 20245 mostrano un leggero aumento dei valori assoluti per il genere femminile. Un aumento più consistente riguarda i congedi parentali giornalieri, aumentati del 40%, sempre per le donne.

Per quanto riguarda gli uomini, il numero dei permessi risulta abbastanza stazionario rispetto l'anno precedente, con solo un lieve aumento.

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**

Nel 2024 è stato redatto il Piano delle Azioni Positive del triennio 2024-2026, che è stato reso operativo con delibera n. 308 del 01/04/2025 da parte dell'Ente.

Il regolamento del lavoro Agile deliberato a gennaio 2024 ha permesso un utilizzo più razionale dello strumento agevolandone la fruizione, come si è visto dai dati riportati e analizzati.

Nel 2025 la Consigliera di Fiducia, deliberata a maggio 2024, è stata sempre presente e attiva, coordinandosi sempre con il CUG.

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 il prima possibile.

Per quanto riguarda gli obiettivi del piano triennale delle azioni positive per il 2025 possono essere valutati positivamente:

Ottimizzazione degli strumenti di flessibilità lavorativa, valutabile con un incremento del numero di accordi sottoscritti pari al 5%

Pari Opportunità: nel 2025 è stata messa a bando la figura del Disability Manager, deliberata nei primi mesi del 2026

Strumenti di prevenzione: La presenza della Consigliera di Fiducia ha permesso la condivisione e l'analisi all'interno del CUG delle segnalazioni di criticità

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 obbligatorio	60	336	264	330	254	1244	27,03	100,00	248	910	769	995	437	3359	72,97	100,00
Totale ore	60	336	264	330	254	1244			248	910	769	995	437	3359		
Totale ore %	1,30	7,30	5,74	7,17	5,52	27,03			5,39	19,77	16,71	21,62	9,49	72,97		

⁽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⁾	
COMMISSIONE CONCORSI	2	50,00	2	50,00	4	50,00	Donna
COMMISSIONE CONCORSI	0	0,00	4	100,00	4	50,00	Donna
Totale personale	2		6		8		
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

Nell'analisi della composizione per genere delle commissioni di concorso prevale il genere femminile.

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 %
Area personale di supporto	€19280,00	€20876,00	€ 1596,00	7,65

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
personale area operatori	€21965,00	€20810,00	€ -1155,00	-5,55
personale area assistenti	€24563,00	€23517,00	€ -1046,00	-4,45
personale area prof. salute e dei funzionari	€27730,00	€26714,00	€ -1016,00	-3,80
DIRIGENZA AREA SANITA'	€62820,00	€59875,00	€ -2945,00	-4,92
DIRIGENZA P.T.A.	€49563,00	€36689,00	€ -12874,00	-35,09

Si evidenzia che per tutti gli inquadramenti esiste un divario: la retribuzione netta media degli uomini è sempre superiore alla retribuzione netta delle donne, tranne che per l'"Area personale di supporto".

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? **Sì**

E' stata condotta una VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO (Attuazione art. 28 del D.Lgs 81/2008) che si è conclusa a dicembre 2025 con una prima relazione a firma della Commissione Rischio. Si auspica un proseguimento del programma di valutazione del Benessere lavorativo.

La Direzione Medica ha redatto un'opuscolo informativo sullo stress lavoro-correlato, di cui si auspica una diffusione più capillare.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Non so**

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 nel nuovo Atto Aziendale, di cui alla deliberazione 814 del 03/09/2025

La missione degli IFO Regina Elena-San Gallicano, perfettamente in linea con il tema del World Cancer Day 2025: "United by Unique - Uniti dall'Unicità", si basa sul concetto di **centralità della persona**. Nella organizzazione degli Istituti, attraverso i DMT e nei percorsi di cura in IFO si realizza la **presa in carico totale del paziente oncologico e dermatologico**, grazie alla presenza di expertise, innovazione tecnologica e all'erogazione di prestazioni di alta specialità. Il modello organizzativo è ispirato ai percorsi clinico-assistenziali, che pianificano in modo strutturato tutte le fasi di diagnosi e trattamento, affiancati da team multidisciplinari di malattia che definiscono il **migliore percorso di cura per il singolo paziente**.

Gli IFO identificano nell'approccio multidisciplinare e nella ricomposizione dell'offerta dei servizi diagnostici e complementari il proprio modello di diagnosi e cura e lo sviluppano nelle principali linee di patologia. **Il modello organizzativo ha come obiettivo principale quello di far 'ruotare' i servizi e gli specialisti attorno alla 'centralità della patologia e del paziente' garantendo la massima specificità professionale per la patologia e la massima attenzione agli aspetti che scaturiscono dall'impatto della stessa nella vita del paziente.**

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 ogni anno alla Direzione Generale di adottare il Bilancio di Genere, come previsto dalla normativa, ma ancora l'obiettivo non è stato raggiunto.

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.

Siamo in attesa di 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 2025 non sono state rilevate situazioni gravi di discriminazioni/mobbing. Sporadiche criticità sono state risolte in maniera conciliatoria, senza ulteriore seguito. Questo almeno è quello che è emerso dalla relazione periodica della Consigliere di Fiducia.

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 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: Non so

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?

- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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?

- 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
- 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

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.

E' stato fortemente voluto dal CUG, e finalmente è stato realizzato, 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 raccordo 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 il GEP (Gender Equality Plan), adottato dall' Istituto per il triennio 2022/2024, è scaduto, e si impone la stesura del nuovo piano per il triennio 2025/2027, requisito fondamentale per accedere ai finanziamenti per la ricerca del programma Horizon Europe. Al momento attuale non si hanno notizie della sua predisposizione.

Per il triennio 2025/2027 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 riguardanti problematiche non ancora affrontate. 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-2026>