

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Referente

dott.ssa Angela Zanello
(+39) 0432 552307
angela.zanello@asufc.sanita.fvg.it

Spett.li

Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione pubblica
Dipartimento delle Pari opportunità

Organismo indipendente di valutazione per il
tramite della Struttura tecnica permanente

e p. c.

Egregi signori
Direttore generale
Direttore amministrativo
Direttore sanitario
Direttore sociosanitario

Oggetto: Relazione del Comitato unico di garanzia sulla situazione del personale, anno 2026

Come previsto dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" successivamente integrata e aggiornata dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2 del 26 giugno 2019, si allegano alla presente la Relazione del Comitato unico di garanzia sulla situazione del personale per l'anno 2026 (Allegato 2) unitamente al documento di sintesi dei dati sul personale (Allegato 1).

Distinti saluti.

La presidente

dott.ssa Angela Zanello

(documento sottoscritto con firma digitale ex d.lgs. 82/2005)

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI
COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2026

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

INQUADRAMENTO		DONNE					UOMINI				
		DA 0 A 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	DA 61 A 70	DA 0 A 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	DA 61 A 70
Organo di Vertice									1	3	
COMPARTO	Area assistenti	13	51	69	124	44	3	11	33	62	16
	Area Elevata Qualificazione				5	4				2	
	Area operatori	41	217	371	618	206	20	105	98	110	41
	Area personale supporto		4	14	106	71		5	21	37	12
	Area professionisti salute e funzionari	604	916	735	1442	220	101	281	137	235	48
DIRIGENZA	Dirigente amministrativo		3		11	1			2	9	3
	Dirigente analista									2	
	Dirigente avvocato					1					
	Dirigente ingegnere			1		1		2	4	4	3
	Dirigente sociologo					2					
	Dirigente biologo		3	9	15	6			1	2	
	Dirigente chimico			1							1
	Dirigente farmacista		7	7	3	2		3	1	1	3
	Dirigente fisico	1	3	2	2			1			2
	Dirigente medico	25	277	233	177	70	20	206	150	150	113
	Dirigente medico odontoiatra	1		2				1		1	1
	Dirigente professioni sanitarie			4	5	3		1	1	6	2
	Dirigente psicologo		13	41	37	8		1	7	6	3
	Dirigente veterinario		9	11	2			7	10	3	3
COMPARTO UNICO FVG	Addetto Sorveglianza Anziani (Ep) (2)				2						
	Animatore socio-educativo (EP)								1		
	Assist. Domicil. e dei Servizi Tutelari (Ep)			1	1						
	Assistente Sociale (Ep) (2)	5	12	18	8	4		1	2		
	Assistente Sociale Coordinatore (Ep)			2	3				1		
	Educatore Pedagogista Laureato (Ep)	2	2	2	1			1		1	
	Esecutore Amministrativo - 4 Q.F.L Enti Locali				2	1					
	Esecutore Falegname									1	
	Geometra (Ep)				1						
	Insegnante Educatore (Ep)			7	17	8				4	2
	Istruttore Amministrativo (Ep)			1	10	2			2		
	Istruttore Direttivo (Ep)					1			1		
Istruttore Direttivo Psicologo			1								

	Operaio Qualificato (Ep) (3)					1					
	Operatore Socio Sanitario (Ep)			1	15	2				1	
	Psicomotricista (Ep)				1						1
	Responsabile SSC art. 110 D.Lgs 267/2000					1					
Totale complessivo		692	1517	1533	2608	659	144	626	472	637	254
% sul personale complessivo		7,5%	16,5%	16,7%	28,5%	7,2%	1,5%	6,8%	5,1%	6,9%	2,7%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

RANGE DI TIPO DI PRESENZA	DI ETA'	DONNE						UOMINI							
		DA 0 A 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	DA 61 A 70	Totale	%	DA 0 A 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	DA 61 A 70	Totale	%
TEMPO PIENO		687	1387	1346	2336	610	6366	75,1%	144	620	465	625	253	2107	24,8%
PART-TIME UGUALE O MAGGIORE DEL 50%		5	130	187	271	49	642	96,1%		6	7	12	1	26	3,8%
PART-TIME MINORE DEL 50%					1		1	100%							
Totale complessivo		692	1517	1533	2608	659	7009		144	626	472	637	254	2133	
% sul personale complessivo		7,5%	16,5%	16,7%	28,5%	7,2%	76,6%		1,5%	6,8%	5,1%	6,9%	2,7%	23,3%	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

TIPO DI POSIZIONE DI RESPONSABILITA'	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
COMPARTO SANITARIO_ incarico di Posizione (Area del personale di elevata qualificazione)	8	100%	0	0%	8	2,0%
COMPARTO SANITARIO_ incarico di funzione organizzativa (Area dei professionisti della salute e dei funzionari)	181	78,3%	50	21,6%	231	56,8%
COMPARTO SANITARIO_ incarico di funzione professionale (Area dei professionisti della salute e dei funzionari)	47	66,2%	24	33,8%	71	17,4%
COMPARTO SANITARIO_ incarico di funzione professionale (Area degli assistenti)	0	0%	3	100%	3	0,7%
COMPARTO TECNICO_AMM incarico di funzione organizzativa (Area dei professionisti della salute e dei funzionari)	7	63,6%	4	36,4%	11	2,7%
COMPARTO TECNICO_AMM incarico di funzione professionale (Area dei professionisti della salute e dei funzionari)	35	81,4%	8	18,6%	43	10,6%
COMPARTO TECNICO_AMM incarico di funzione professionale (Area degli assistenti)	13	43,3%	17	56,7%	30	7,4%

Responsabile del Servizio Sociale dei Comuni dell'Ambito del Gemonese,	1	11,1%	0	0%	1	0,2%
Responsabile del Servizio Sociale dei Comuni dell'ambito "Collinare"	1	11,1%	0	0%	1	0,2%
Responsabile del Servizio Sociale dei comuni dell'Ambito territoriale della Carnia	1	11,1%	0	0%	1	0,2%
Coordinamento Area Adulti Anziani - Gemona	1	11,1%	0	0%	1	0,2%
Coordinamento Area della Famiglia e dell'Età Evolutiva - Gemona	1	11,1%	0	0%	1	0,2%
Coordinatore Area della Famiglia e dell'Età evolutiva - San Daniele	1	11,1%	0	0%	1	0,2%
Coordinamento Area Adulti Anziani - Carnia	1	11,1%	0	0%	1	0,2%
Coordinamento Area della Famiglia e dell'Età evolutiva - Carnia	0	0%	1	100%	1	0,2%
Coordinamento Area dello Sviluppo di comunità - Carnia	1	11,1%	0	0%	1	0,2%
Coordinamento Strutture e Servizi per persone con disabilità - ex AAS3	1	11,1%	0	0%	1	0,2%
Totale personale	300	73,7%	107	26,3%	407	100%
% sul personale complessivo non dirigente		4,1%		1,4%		5,5%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

RANGE DI ETÀ	DONNE							UOMINI						
	DA 0 A 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	DA 61 A 70	Totale	%	DA 0 A 30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	DA 61 A 70	Totale	%
Inferiore a 3 anni	362	208	151	118	18	857	76,9%	74	86	56	33	9	258	23,1%
Tra 3 e 5 anni	192	219	117	133	27	688	79,1%	38	77	33	28	6	182	20,9%
Tra 5 e 10 anni	111	481	186	172	31	981	75,5%	12	173	77	40	16	318	24,5%
Superiore a 10 anni		294	768	1933	489	3484	84,5%		68	130	352	89	639	15,5%
Totale complessivo	665	1202	1222	2356	565	6010		124	404	296	453	120	1397	
% sul personale complessivo non dirigente	9,0%	16,2%	16,5%	31,8%	7,6%		81,1%	1,7%	5,5%	4,0%	6,1%	1,6%		18,9%

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Profilo	Retribuzione media netta annua	Retribuzione media netta annua	Valore assoluto	%
Assistente Sociale Coordinatore (Ep)	46.541,91 €	40.697,91 €	-5.844,00 €	-12,56%
FARMACISTI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. ESCLUSIVO)	74.201,20 €	67.433,99 €	-6.767,21 €	-10,04%
Istruttore Amministrativo (Ep)	30.966,33 €	28.408,72 €	-2.557,61 €	-8,26%
DIRIGENTE PROF. SANIT. INFERM/OSTETRICA (ALTRI INC. PROF.LI)	61.498,68 €	57.093,93 €	-4.404,75 €	-7,71%
RUOLO SANITARIO - PROF. SAN. INFERMIER. SENIOR A ESAURIMENTO	40.998,49 €	38.294,35 €	-2.704,14 €	-7,06%

DIRIGENTE PROF. TECNICHE DELLA PREVENZIONE (ALTRI INC. PROF. LI)	61.875,48 €	58.578,91 €	-3.296,57 €	-5,63%
Educatore Pedagogista Laureato (Ep)	37.511,51 €	35.639,78 €	-1.871,74 €	-4,99%
Operatore Socio Sanitario (Ep)	27.086,07 €	25.848,09 €	-1.237,98 €	-4,57%
RUOLO SANITARIO - PROF. SANITARIE INFERMIERISTICHE E.Q.	47.109,03 €	45.297,11 €	-1.811,92 €	-4,00%
RUOLO AMMINISTRATIVO - COADIUTORE AMMINISTRATIVO	24.552,88 €	23.696,22 €	-856,66 €	-3,62%
DIRIGENTE AMM.VO CON ALTRI INCAR. PROF. LI	63.527,54 €	61.612,77 €	-1.914,77 €	-3,11%
RUOLO TECNICO - OPERATORE TECNICO	25.407,66 €	24.770,72 €	-636,94 €	-2,57%
FARMACISTI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)	82.882,56 €	80.932,85 €	-1.949,71 €	-2,41%
Assistente Sociale (Ep) (2)	34.294,07 €	33.604,96 €	-689,11 €	-2,01%
DIRIGENTE AMM.VO CON INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE	70.753,24 €	70.148,61 €	-604,63 €	-0,86%
RUOLO SANITARIO - ALTRI PROFILI SANIT. SENIOR A ESAURIMENTO	41.327,77 €	41.072,73 €	-255,05 €	-0,62%
PSICOLOGI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)	83.083,99 €	82.638,10 €	-445,89 €	-0,54%
RUOLO AMMINISTRATIVO - ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	27.918,50 €	27.780,21 €	-138,29 €	-0,50%
RUOLO AMM.VO - COLLAB. AMM.VO PROFESS. SENIOR AD ESAURIMENTO	38.806,27 €	38.653,64 €	-152,63 €	-0,39%
DIRIGENTI MEDICI CON ALTRI INCAR. PROF. LI (RAPP. ESCLUSIVO)	84.239,94 €	83.990,03 €	-249,91 €	-0,30%
DIRIGENTE PROF. TECNICO SANITARIE (ALTRI INC. PROF. LI)	58.730,71 €	58.581,42 €	-149,29 €	-0,25%
DIR. MEDICO CON INC. STRUTTURA COMPLESSA (RAPP. ESCLUSIVO)	114.529,36 €	114.305,79 €	-223,57 €	-0,20%
DIR. MEDICO CON INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)	92.962,79 €	92.862,19 €	-100,60 €	-0,11%
RUOLO SANITARIO - PROF. SANITARIE DELLA RIABILITAZIONE	31.117,34 €	31.084,74 €	-32,60 €	-0,10%
RUOLO AMMINISTRATIVO - COLLAB. AMMINISTRATIVO PROFESS.	31.091,98 €	31.121,50 €	29,52 €	0,09%
RUOLO AMMINISTRATIVO - COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	25.563,76 €	25.913,70 €	349,94 €	1,35%
Insegnante Educatore (Ep)	31.543,93 €	31.995,19 €	451,26 €	1,41%
DIRIGENTE PROF. SANIT. INFERM/OSTETRICA (INC. STRUT. SEMPL.)	69.632,03 €	70.901,53 €	1.269,50 €	1,79%
PSICOLOGI CON ALTRI INCAR. PROF. LI (RAPP. ESCLUSIVO)	67.654,07 €	69.226,81 €	1.572,74 €	2,27%
RUOLO SANITARIO - PROF. SANITARIE INFERMIERISTICHE	35.560,69 €	36.632,67 €	1.071,98 €	2,93%
ODONTOIATRI CON ALTRI INCAR. PROF. LI (RAPP. ESCLUSIVO)	83.698,02 €	86.366,07 €	2.668,05 €	3,09%
RUOLO SOCIO SANITARIO - OPERATORE SOCIO SANITARIO	28.266,29 €	29.255,81 €	989,51 €	3,38%
RUOLO SANITARIO - PROFESSIONI TECNICO SANITARIE	33.352,46 €	34.534,56 €	1.182,10 €	3,42%
RUOLO SOCIO SANITARIO - ASSISTENTE SOCIALE	32.032,59 €	33.224,85 €	1.192,26 €	3,59%
RUOLO TECNICO - OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	29.377,38 €	30.521,80 €	1.144,42 €	3,75%
RUOLO SANITARIO - PROF. SANITARIE DELLA PREVENZIONE	32.449,58 €	33.723,31 €	1.273,74 €	3,78%
VETERINARI CON ALTRI INCAR. PROF. LI (RAPP. ESCLUSIVO)	78.049,00 €	81.353,41 €	3.304,42 €	4,06%
INGEGNERE DIRIG. CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA	101.935,37 €	106.647,09 €	4.711,73 €	4,42%
PROFILI AREA PERSONALE DI SUPPORTO AD ESAURIMENTO	24.803,89 €	26.144,13 €	1.340,24 €	5,13%
RUOLO SANITARIO - PROF. SANITARIA OSTETRICA	35.167,38 €	37.215,28 €	2.047,90 €	5,50%
DIRIGENTI MEDICI CON ALTRI INCAR. PROF. LI (RAPP. NON ESCL.)	61.628,46 €	65.236,11 €	3.607,65 €	5,53%
FARMACISTI CON INC. DI STRUTTURA COMPLESSA (RAPP. ESCLUSIVO)	113.688,70 €	120.887,09 €	7.198,39 €	5,95%
DIRIGENTE AMM.VO CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA	103.063,85 €	111.143,50 €	8.079,65 €	7,72%
RUOLO TECNICO - PROFILI AREA ASSISTENTI AD ESAURIMENTO	30.559,12 €	33.121,04 €	2.561,92 €	7,74%
RUOLO TECNICO - ASSISTENTE TECNICO	30.289,51 €	33.664,71 €	3.375,20 €	10,03%
RUOLO TECNICO - COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE	29.823,83 €	33.381,41 €	3.557,58 €	10,66%
INGEGNERE DIRIG. CON ALTRI INCAR. PROF. LI	57.538,68 €	66.036,28 €	8.497,60 €	12,87%
FISICI CON ALTRI INCAR. PROF. LI (RAPP. ESCLUSIVO)	63.482,11 €	73.592,77 €	10.110,66 €	13,74%
RUOLO TECNICO - COLLAB. TECNICO PROF. SENIOR AD ESAURIMENTO	39.039,13 €	47.123,54 €	8.084,41 €	17,16%
BIOLOGI CON ALTRI INCAR. PROF. LI (RAPP. ESCLUSIVO)	70.586,28 €	101.100,75 €	30.514,47 €	30,18%
PROFILI AREA DEGLI OPERATORI AD ESAURIMENTO	35.325,99 €			
AVVOCATO DIRIG. CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA	100.868,89 €			
INGEGNERE DIRIG. CON INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE		61.150,15 €		
RUOLO SANITARIO - PROFILI AREA ASSISTENTI AD ESAURIMENTO	34.229,08 €			
ODONTOIATRI CON ALTRI INCAR. PROF. LI (RAPP. NON ESCL.)	75.022,77 €			
PSICOLOGI CON ALTRI INCAR. PROF. LI (RAPP. NON ESCL.)	50.698,14 €			
CHIMICI CON ALTRI INCAR. PROF. LI (RAPP. ESCLUSIVO)	71.505,55 €			

DIRIGENTE PROF. SANIT. INFERM/OSTETRICA (INC. STRUT. COMPL.)	96.041,11 €		
BIOLOGI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)	85.290,21 €		
CHIMICI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)		83.818,20 €	
FISICI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO)	84.633,35 €		
FISICI CON INC. DI STRUTTURA COMPLESSA (RAPP. ESCLUSIVO)		115.052,51 €	
VETERINARI CON INC. DI STRUTTURA COMPLESSA (RAPP.ESCLUSIVO)		123.998,01 €	
DIR. MEDICO CON INC. DI STRUTTURA COMPLESSA (RAPP. NON ESCL.		43.816,77 €	
DIR. MEDICO CON INCARICO STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. NON ESCL.		53.093,73 €	
DIRIGENTE PROF. TECNICO SANITARIE (INC. STRUT. SEMPL.)		67.098,61 €	
RUOLO TECNICO - ASSISTENTE INFORMATICO		30.041,26 €	
ANALISTI DIRIG. CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA		97.868,88 €	
SOCIOLOGO DIRIG. CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA	100.818,58 €		
ANALISTI DIRIG. CON ALTRI INCAR.PROF.LI		80.557,65 €	
SOCIOLOGO DIRIG. CON ALTRI INCAR.PROF.LI	61.539,57 €		
Addetto Sorveglianza Anziani (Ep) (2)	26.405,12 €		- 26.405,12 €
Animatore socio-educativo (EP)		31.028,97 €	31.028,97 €
Assist. Domicil. e dei Servizi Tutelari (Ep)			
Esecutore Amministrativo - 4 Q.F.L Enti Locali	27.621,95 €		- 27.621,95 €
Esecutore Falegname		26.301,87 €	26.301,87 €
Geometra (Ep)	31.728,02 €		- 31.728,02 €
Istruttore Direttivo (Ep)		35.504,02 €	35.504,02 €
Istruttore Direttivo Psicologo		40.888,58 €	40.888,58 €
Operaio Qualificato (Ep) (3)			
Psicomotricista (Ep)		31.800,74 €	31.800,74 €
Responsabile SSC art. 110 D.Lgs 267/2000		57.552,68 €	57.552,68 €
Totale personale			100,00%

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TITOLO DI STUDIO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	999	100%	736	100%	1735	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	999		736		1735	
% sul personale dirigenziale complessivo		100%		100%		100%

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TITOLI DI STUDIO	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1653	28,1%	481	34,9%	2134	29,4%
Diploma di scuola superiore	297	5,1%	93	6,7%	390	5,4%
Laurea	3925	66,8%	804	58,3%	4729	65,2%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						

Totale personale	5875		1378		7253	
% sul personale non dirigenziale complessivo		100%		100%		100%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TIPO DI COMMISSIONE	DONNE		UOMINI		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Avvisi di Struttura Complessa	6	50,0%	6	50,0%	12	9,9%	D
Avvisi di Struttura Complessa	3	50,0%	3	50,0%	6	5,0%	U
Concorsi pubblici dirigenza	5	50,0%	5	50,0%	10	8,3%	D
Concorsi pubblici dirigenza	22	50,0%	22	50,0%	44	36,4%	U
Avvisi pubblici dirigenza	7	70,0%	3	30,0%	10	8,3%	D
Avvisi pubblici dirigenza	3	50,0%	3	50,0%	6	5,0%	U
Avvisi pubblici comparto	6	60,0%	4	40,0%	10	8,3%	D
Avvisi pubblici comparto	13	86,7%	2	13,3%	15	12,4%	U
Avviso mobilità comparto unico	3	75,0%	1	25,0%	4	3,3%	U
Avviso mobilità comparto unico	2	50,0%	2	50,0%	4	3,3%	U
Totale personale	70		51		121		
% sul personale complessivo		0,8%		0,6%		1,3%	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età Tipo misura conciliazione	DONNE							UOMINI						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part-time orizzontale	1	32	69	116	16	234	94,7%		2	4	7		13	5,3%
Personale che fruisce di part-time verticale	4	97	115	157	33	406	96,9%		5	2	5	1	13	3,1%
Personale che fruisce di part-time misto			1	2		3								
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile		15	27	35	4	81	71,1%		2	9	17	5	33	28,9%
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro														
Totale complessivo	5	144	212	310	53	724	92,8%	0	9	15	29	6	59	7,6%
% sul personale complessivo		1,6%	2,3%	3,4%	0,6%	7,9%			0,1%	0,2%	0,3%	0,1%	0,6%	

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

TIPOLOGIA PERMESSI	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	24849	86,1%	4000	13,9%	28849	41,7%
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	7449	62,3%	4513	37,7%	11962	17,3%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	25476	91,9%	2254	8,1%	27730	40,1%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti*	644	99,2%	5	0,8%	649	0,9%

Totale permessi	58418	84,4%	10772	15,6%	69190	100,0%
-----------------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ

RANGE DI ETA'	DONNE							UOMINI						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	TOT	%
TIPO FORMAZIONE														
Obbligatoria (Prev/Sic)	3255	5678	6563	11548	2247	29291	78,7 %	772	2314	1496	2576	783	7941	21,3 %
Aggiornamento professionale	3972	8713	8443	12645	2395	36168	79,9 %	552	3154	2349	2405	660	9120	20,1 %
Competenze manageriali/relazionali	235	656	1137	1215	321	3564	86,2 %	0	158	181	187	46	572	13,8 %
Tematiche CUG (parità di genere)														
Violenza di genere														
Altro (Etica)	21	51	108	168	0	348	83,5 %	12	0	36	0	21	69	16,5 %
Altro (Emergenza)	2468	3358	2881	4195	707	13609	73,7 %	467	2095	978	1054	252	4846	26,3 %
Totale ore	9951	18456	19132	29771	5670	82980	78,6 %	1803	7721	5040	6222	1762	22548	21,4 %
Totale %	9,4 %	17,5 %	18,1 %	28,2 %	5,4 %	78,6 %		1,7 %	7,3 %	4,8 %	5,9 %	1,7 %	21,4 %	

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2026

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2026

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato unico di garanzia previsto dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 recante le *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG* così come integrata e aggiornata dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2 del 26 giugno 2019.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.)

Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale dipendente dell'ASU FC al 31 dicembre 2025 ammonta a 9.142 unità e fa capo a quattro aree contrattuali: il comparto Sanità, la dirigenza dell'area Sanità, la dirigenza amministrativa, tecnica e professionale facente capo all'area Funzioni locali, il comparto del Personale non dirigente della pianta organica aggiuntiva (contrattazione regionale).

Per quanto concerne la composizione per genere ed età, emerge una distribuzione non equilibrata tra uomini e donne, peraltro peculiare del Servizio sanitario nazionale, che potrebbe riflettere squilibri strutturali nell'accesso e nella permanenza nei diversi ruoli. Le 7.009 donne dipendenti rappresentano complessivamente il 76% dell'organico con una significativa differenziazione tra comparto e dirigenza. Nella dirigenza delle due aree contrattuali, infatti, le donne sono 999 (58%) a fronte di 736 uomini (42%). Nel comparto Sanità, invece, si registrano 5.875 donne (81%) e 1.382 uomini (19%). Con riferimento al personale della pianta organica aggiuntiva, le donne sono 135 (88%), mentre gli uomini sono 19 (12%).

Sebbene la maggioranza rimanga femminile, lo scarto di circa 22 punti percentuali tra il comparto e la dirigenza medica suggerisce che la carriera medica presenti ancora barriere o ritmi che favoriscono, in proporzione, la componente maschile. Questa analisi, unitamente alle dinamiche retributive, potrebbe spiegare la prevalenza quasi assoluta della componente femminile nel profilo dei dirigenti biologi (33 donne su un totale di 36 professionisti). Nell'organizzazione sanitaria, infatti, l'area della diagnostica e dei laboratori — dove opera la maggior parte dei dirigenti biologi — a differenza di altre specialità mediche che possono presentare turni di reperibilità o carichi fisici diversi, è spesso percepita (correttamente o meno) come maggiormente compatibile con una programmazione del tempo più stabile, attirando così professioniste che cercano un equilibrio tra carriera e vita privata.

Anche la distribuzione per classi di età evidenzia una situazione non omogenea. La fascia d'età più popolosa è quella tra i 51 e 60 anni (3.245 unità, di cui 2.608 sono donne), seguita dai 41-50 anni (2.005 unità, di cui 1.533 sono donne). Oltre il 45% del personale ha più di 50 anni e ciò rende urgenti politiche di *age management* per prevenire il *burnout* e gestire l'idoneità fisica alle mansioni assistenziali poiché questa categoria è quella a maggior rischio di "doppio carico": alla stanchezza accumulata in anni di servizio assistenziale si somma spesso il ruolo di *caregiver* per figli ancora non autonomi o genitori anziani. I dipendenti sotto i 30 anni sono solo 836, un dato inferiore rispetto a coloro che sono prossimi alla quiescenza (fascia 61-70). Questo evidenzia un turnover lento e un potenziale rischio di perdita di competenze tecniche se non vengono attivati percorsi di mentoring. L'addensamento di genere nella classe ultrasessantenne necessita di più approfondita analisi — attualmente non possibile — per comprendere le dinamiche di accesso anticipato al trattamento pensionistico o di sua posticipazione mediante il trattenimento in servizio.

Complessivamente, nei ruoli dirigenziali si osserva un equilibrio di genere in miglioramento, con piramidi dell'età caratterizzate da una base relativamente ampia per entrambi i generi, indicativa di un ricambio generazionale in atto e di un accesso più recente alle posizioni dirigenziali anche da parte del personale femminile. Diversamente, nei ruoli del comparto si rileva una marcata asimmetria: la popolazione femminile è fortemente concentrata nelle classi di età più elevate, con una base particolarmente ridotta, segnale di un limitato ingresso recente di personale più giovane. Tale configurazione evidenzia un potenziale rischio di perdita di competenze nel medio periodo, connesso ai prossimi pensionamenti. La distribuzione più omogenea della componente maschile, seppur minoritaria, suggerisce invece una maggiore continuità dei flussi di ingresso nel tempo.

Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, le donne ricoprono il 73% delle posizioni, 300 su 407 totali. Il dato è coerente con la percentuale di presenza femminile in Azienda, indicando che nel comparto sanitario e tecnico-amministrativo non sembrano esserci barriere sistemiche significative per l'accesso a ruoli di responsabilità intermedia per le donne. Si osserva che nell'Area del personale di elevata qualificazione, la totalità degli 8 incarichi censiti è ricoperta da donne (100%), dato coerente con la composizione della popolazione ma anche segno di una forte competenza e riconoscimento professionale della componente femminile in ruoli gestionali specifici.

Con riguardo alla tabella 1.4, in cui si analizzano la mobilità professionale e la stabilità dei ruoli, fattori chiave per il benessere organizzativo, appare necessario evidenziare un'ulteriore peculiarità delle aziende sanitarie, nelle quali la classificazione professionale articolata in una rigida tassonomia dei profili e l'accesso iniziale in aree elevate impedisce, di fatto, frequenti passaggi tra i medesimi.

Fatta tale doverosa premessa, si rileva che nella fascia 51-60 anni è collocata la maggiore quota di dipendenti fermi nello stesso profilo da oltre un decennio (1.933 donne e 352 uomini). In assenza di progressioni o aggiornamenti formativi, questa fase di maturità professionale rischia di trasformarsi in una criticità organizzativa, dove l'esperienza acquisita viene oscurata da una crescente demotivazione.

Il personale con anzianità inferiore ai 3 anni è prevalentemente giovane (fascia 0-30 e 31-40), il che indica un'attività di reclutamento recente che deve essere integrata con percorsi di affiancamento da parte dei dipendenti *senior*.

La costruzione della tabella che rappresenta il personale suddiviso per livello e titolo di studio, considerata la prevalenza dei titoli quale requisito di accesso al profilo (laurea), rende le evidenze sostanzialmente omogenee e poco informative ai fini dell'analisi. In prospettiva, sarebbe opportuno disporre di un censimento dei titoli di studio dell'intero personale, indipendentemente da quelli richiesti per l'accesso al profilo di appartenenza, al fine di evidenziare eventuali potenzialità di sviluppo rispetto al livello di istruzione posseduto.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'analisi congiunta delle tabelle 1.2, 1.9 e 1.10 fornisce un quadro dettagliato della gestione dei tempi di vita e di lavoro in ASU FC, evidenziando una profonda asimmetria di genere nel ricorso agli istituti di conciliazione.

Dai dati emerge che gli strumenti di flessibilità "strutturale", come il tempo parziale e il lavoro agile, sono usufruiti quasi esclusivamente della componente femminile. Su 669 dipendenti che utilizzano il tempo parziale, nella forma pari o superiore al 50%, ben 643 sono donne. Questo dato indica che la rinuncia a una quota di stipendio e di tempo lavorativo per far fronte a impegni personali o familiari è una scelta quasi esclusivamente femminile. Anche il lavoro agile segue una dinamica simile: su 114 fruitori totali, 81 sono donne (71%) e solo 33 sono uomini. È interessante notare la distribuzione generazionale: il lavoro agile è utilizzato soprattutto nella fascia 51-60 anni (52 casi totali), il che suggerisce un suo impiego non solo per la cura dei figli, ma anche per la gestione del benessere personale o l'assistenza a familiari anziani.

La tabella sui dati relativi alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi ex l. 104/1992 è la più emblematica per quanto riguarda il carico di cura e rivela un divario culturale ancora molto profondo. Le giornate di permesso per l'assistenza a familiari con disabilità sono state complessivamente 28.849. Di queste, 24.849 sono state fruite da donne (86%) e solo 4.000 da uomini. Il ruolo di *caregiver* per i familiari fragili ricade dunque in misura schiacciante sulle dipendenti dell'azienda.

Il divario si conferma anche nella cura dei figli. Le giornate di congedo parentale fruite dalle donne sono 25.476 contro le sole 2.254 degli uomini e il dato sui permessi orari è ancora più netto: il 99,2% è utilizzato dalle donne.

Dall'analisi di questi dati emerge con chiarezza che in ASU FC il lavoro di cura, sia esso rivolto a figli o a familiari disabili, ha un volto quasi esclusivamente femminile. Se da un lato l'Azienda si dimostra virtuosa nel concedere tali istituti, dall'altro il CUG rileva un rischio di penalizzazione indiretta per le carriere femminili: l'elevata fruizione di congedi e l'accesso al tempo parziale da parte delle donne può limitare le loro opportunità di formazione, aggiornamento e accesso a incarichi di responsabilità rispetto ai colleghi uomini, che raramente si assentano per ragioni familiari.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

a) Piano triennale di azioni positive

Il CUG di ASU FC è stato costituito a maggio 2025 e, per tale motivo, non ha potuto elaborare il Piano triennale di azioni positive per il medesimo anno.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Per quanto concerne la formazione, le ore di aggiornamento professionale risultano distribuite in misura proporzionale alla composizione di genere del personale dell'Azienda, evidenziando un accesso sostanzialmente equo a questo strumento di sviluppo professionale. Tale dato, pur positivo, richiama comunque l'attenzione sull'importanza di un monitoraggio continuo e sulla necessità di considerare i fattori esterni all'organizzazione che possono influenzare, indirettamente, le opportunità di crescita, come evidenziato nei disallineamenti osservati in altri ambiti della presente analisi.

c) Adozione bilancio di genere

Non è stato redatto e adottato il bilancio di genere.

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

L'analisi della Tabella 1.8 è di fondamentale importanza per il CUG, poiché monitora la trasparenza e l'equità nelle fasi di accesso all'impiego e di progressione in carriera, verificando il rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni esaminatrici.

I dati relativi alle commissioni attivate nel corso del 2025 mostrano un'adesione rigorosa, e in molti casi superiore ai minimi di legge, ai principi di parità di genere, ancorché si rilevi una presenza maschile superiore rispetto alla quota maschile del personale aziendale (42% v/ 23%), con disallineamento più marcato nella presidenza.

Per quanto riguarda le procedure di attribuzione dell'incarico di struttura complessa e i concorsi pubblici della dirigenza, l'Azienda ha raggiunto in quasi tutti i casi un equilibrio perfetto del 50% tra uomini e donne nella composizione. Questo dato è particolarmente significativo per le posizioni apicali (struttura complessa), dove la parità nella commissione concorre a garantire una valutazione neutrale dei candidati di entrambi i sessi.

Negli avvisi pubblici per il comparto, si nota una partecipazione femminile più marcata nelle commissioni, arrivando fino all'86% (13 donne su 15 membri in una specifica sessione). Questa tendenza rispecchia la demografia interna dell'Azienda (dove le donne sono il 77%) e assicura che il punto di vista del genere prevalente sia adeguatamente rappresentato nei processi selettivi dei profili sanitari e tecnici.

La funzione di presidenza delle commissioni appare ben distribuita. Si osserva l'alternanza di presidenti donne (D) e uomini (U) sia nelle selezioni per la dirigenza che per il comparto.

Nel complesso, su un totale di 121 componenti di commissione censiti, 70 sono donne e 51 sono uomini. L'Amministrazione non si limita dunque a rispettare il vincolo del "terzo di genere" previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, ma promuove una rappresentanza paritaria o maggioritaria delle donne.

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

Per quanto concerne le retribuzioni medie annue, rappresentate al netto degli oneri a carico dell'Ente, non si rilevano significativi divari retributivi diretti tra uomini e donne. Le differenze eventualmente presenti risultano principalmente riconducibili a fattori strutturali, quali l'anzianità di servizio e la distribuzione di genere nei diversi profili professionali, che incidono sull'accesso a specifiche componenti retributive. Tali dinamiche, pur formalmente neutre, possono tuttavia riflettere assetti organizzativi consolidati nel tempo e determinare forme di divario retributivo indiretto. Si ritiene pertanto opportuno mantenere un monitoraggio costante, anche in relazione ai percorsi di carriera e alle opportunità di accesso alle posizioni e agli incarichi.

Si annota, infine, come un punto di osservazione significativo rispetto ai differenziali retributivi sia rappresentato dai compensi per la libera professione intramuraria, prerogativa di alcuni profili dirigenziali.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2025 in ASU FC non sono state svolte indagini sul benessere organizzativo. Nondimeno, è stato costantemente attivo lo Sportello di ascolto psicologico per i dipendenti che

ha svolto le seguenti attività:

- 53 colloqui con dipendenti alla data del 30 settembre;
- interventi psicologici, ravvicinati rispetto ad eventi drammatici che hanno colpito determinate equipe professionali, focalizzati sulla gestione delle emozioni immediate subito dopo l'evento critico al fine di disinnescare ansia e stress;
- interventi psicologici più strutturati e articolati, circa dopo 24-48 ore dall'evento critico, al fine di dare un senso all'esperienza e prevenire traumi futuri;
- indagini di clima lavorativo condotte in quattro strutture a forte rischio di conflittualità al fine di elaborare percorsi di miglioramento comuni;
- intervento di supporto psicologico in caso di aggressione e analisi di segnalazioni al fine di individuare strategie formative di miglioramento.

È inoltre attiva a livello aziendale la Rete HPH, coordinata da un comitato interdisciplinare, la quale si è dotata di un piano di attività comprensivo di azioni rivolte agli operatori anche sotto forma di opportunità offerte al singolo, al fine di intraprendere percorsi di miglioramento, ovvero alle strutture in rapporto a bisogni specifici. Nello specifico sono state svolte diverse attività inerenti alle seguenti aree di interesse:

- promozione dell'attività fisica (erogazione corso di *walking leader*, attivazione di promozioni dedicate ai dipendenti presso strutture private, ecc.);
- alimentazione (costruzione casetta dell'acqua, supporto alle scelte alimentari del personale dipendente presso le mense aziendali, corso FAD di alfabetizzazione nutrizionale, ecc.);
- fattori di rischio (organizzazione di percorsi dedicati in collaborazione con il medico competente per la disassuefazione dal fumo o il counseling nutrizionale, promozione stili di vita sani, ecc.);
- benessere individuale (partecipazione al progetto regionale "Aver cura di chi ha cura" per combattere lo stress individuale, promozione del benessere psicologico con approcci integrati e basati sulla *mindfulness*);
- comunicazione (creazione del sito *web* dedicato alla Rete per fornire informazioni utili sia ai dipendenti che ai cittadini e promuovere le attività organizzate).

La valutazione dello stress lavoro-correlato è in corso, ma non è stato possibile acquisirne gli esiti nei tempi utili.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nell'ambito degli obiettivi di *performance* per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere del Piano integrato di attività e organizzazione 2024-26 (Aggiornamento 2025), formalizzato con decreto del direttore generale n. 105 del 31 gennaio 2025, è stato previsto il consolidamento dell'attività del Comitato unico di garanzia che, infatti, è stato costituito con decreto del direttore generale proprio a maggio 2025.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

- ✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*
Decreto del direttore generale n. 478 del 16 maggio 2025
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001*
No
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*
No
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*
È stata istituita e aggiornata la pagina Internet dedicata al CUG di ASU FC sulla quale sono state specificate la funzione e la composizione del Comitato ed è stato indicato l'indirizzo di posta elettronica istituzionale a cui hanno avuto accesso tutti i membri.
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*
No
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione*

Il CUG si è riunito, dal momento della sua costituzione, una volta al mese e si è concentrato inizialmente nell'analisi della formazione erogata in azienda nell'ultimo triennio al fine di poter formulare una proposta integrativa nei tempi utili all'approvazione del Piano Formativo 2026.

✓ *Presa in carico dei pareri*

Il Comitato è stato chiamato ad esprimere il suo parere sul nuovo Regolamento sul lavoro agile successivamente approvato con decreto del direttore generale ad ottobre 2025.

✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)*

No

B. ATTIVITÀ

Il CUG dell'ASU FC, dal momento della sua costituzione a maggio 2025, si è riunito quattro volte nel medesimo anno e ha trattato principalmente i seguenti temi:

- a) analisi dei piani formativi aziendali dell'ultimo triennio al fine di identificare l'offerta formativa in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni ed eventualmente formulare una proposta di integrazione alla SOSD Formazione e aggiornamento;
- b) formulazione di un parere sulla proposta di nuovo Regolamento aziendale sul lavoro agile;
- c) analisi dei dati sul personale dipendente dell'Azienda.

Per ogni riunione di lavoro viene redatto un verbale sintetico, successivamente condiviso con i soggetti partecipanti per loro eventuali richieste di integrazione e/o modifica.

Per i punti a) e c) sono stati costituiti gruppi di lavoro *ad hoc* che, dopo autonoma elaborazione, hanno riportato al comitato nel suo completo per la successiva discussione.

Fin dal principio è stata allestita e aggiornata la pagina *web* del Comitato, reperibile al seguente link: https://ASU_FC.sanita.fvg.it/it/schede/cug.html. Essa, oltre a rappresentare quale sia la mission del CUG e da chi sia composto, viene costantemente accresciuta sia con la normativa di riferimento che con eventuali altri documenti utili.