



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Sanitaria Locale Citta' di Torino - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Azienda Sanitaria Locale Citta' di Torino

Acronimo: ASLTO

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10149

Indirizzo: Via San Secondo 29

Codice Amministrazione: aslto

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Aziende Sanitarie Locali

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Sanitario	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa	0	0	2	16	26	0	0	0	5	6
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	0	1	9	28	19	0	0	11	24	16
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	8	96	72	93	56	4	169	161	139	46
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Semplice	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari incarichi professionali	0	0	1	3	1	0	0	4	2	1
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici incarichi professionali	0	2	2	7	6	0	8	22	22	13
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza amministrativa - Direttori Struttura Complessa	0	0	0	1	1	0	0	0	5	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza amministrativa - Responsabili Struttura Semplice	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza amministrativa - Incarichi professionali	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza professionale - Direttori Struttura Complessa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza professionale - Responsabili Struttura Semplice	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza professionale - Incarichi professionali	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza tecnica - Direttori Struttura Complessa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza tecnica - Responsabili Struttura Semplice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza tecnica - Incarichi professionali	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	29	30	36	75	21	42	56	111	385	113

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	PROFILI RUOLO TECNICO	8	49	75	138	30	18	71	186	301	124
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	1	3	10	10	8	6	12	27	78	16
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	49	113	113	118	18	290	365	621	719	72
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	13	26	12	19	1	23	33	51	88	18
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	2	8	6	23	6	9	6	2	18	4
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti religiosi	0	2	2	2	1	0	0	0	0	0
Totale personale		110	330	340	539	201	392	720	1199	1795	435
Totale % sul personale complessivo		1,81	5,44	5,61	8,89	3,32	6,47	11,88	19,78	29,62	7,18

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	86	115	53	34	2	290	24,96	27,44	340	230	184	107	11	872	75,04	22,63
Tra 3 e 5 anni	16	42	20	15	1	94	32,08	8,89	48	83	37	29	2	199	67,92	5,16
Tra 5 e 10 anni	0	34	14	17	1	66	21,71	6,24	0	81	71	73	13	238	78,29	6,18
Superiore a 10 anni	0	40	167	319	81	607	19,26	57,43	0	149	706	1379	311	2545	80,74	66,04
Totale	102	231	254	385	85	1057			388	543	998	1588	337	3854		
Totale %	2,08	4,70	5,17	7,84	1,73	21,52			7,90	11,06	20,32	32,34	6,86	78,48		

⁽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⁾
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	26	14,69	151	85,31	177	3,84
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	135	25,23	400	74,77	535	11,60
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	28	30,43	64	69,57	92	1,99
PROFILO RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	217	26,24	610	73,76	827	17,92
PROFILO RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	79	87,78	11	12,22	90	1,95
PROFILO RUOLO TECNICO	Laurea	4	19,05	17	80,95	21	0,46
PROFILO RUOLO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	3	27,27	8	72,73	11	0,24
PROFILO RUOLO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	284	17,40	1348	82,60	1632	35,37
PROFILO RUOLO SANITARIO	Laurea	272	22,13	957	77,87	1229	26,64
Totale personale		1048		3566		4614	
Totale % sul personale complessivo		17,29		58,84		76,13	

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

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

Il numero dei dipendenti dell'Azienda ASL Città di Torino al 30 marzo 2022 è composto da 6061 persone, di cui 1520 di genere maschile (25% del totale) e 4541 di genere femminile (75% del totale).

Complessivamente, il personale inquadrato nel ruolo dirigenziale è pari 1.136 unità di cui 461 (41%) uomini e 675 donne (59%).

Il personale inquadrato in profili non dirigenziali è di 4.922 unità, di cui 1.057 rappresentato da uomini (21%) e 3.865 rappresentato da donne (79%).

Per quanto riguarda le fasce d'età, prevale la fascia da 51 a 60 anni, sia per gli uomini (36%), che per le donne (41%).

Nella tabella riguardante l'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, si evidenzia che la maggior parte del personale è in servizio da oltre 10 anni (57% uomini e 66% donne)

Nella tabella relativa ai titoli di studio per i profili non dirigenziali, il ruolo amministrativo è rappresentato dal 71% di uomini diplomati, il 15% laureati ed il 14% con diploma di scuola media inferiore. Tra le donne il 65% sono diplomate, il 25% possiede un titolo di scuola media inferiore e soltanto il 10% sono laureate. Le donne laureate sono in minoranza rispetto agli uomini laureati.

Nel profilo ruolo tecnico su 300 uomini, 217 possiedono una qualifica di scuola media inferiore, 79 diplomati e 4 laureati; su 638 donne 610 hanno diploma di scuola media inferiore, 17 laureate e 11 diplomate. In questa categoria vi è una prevalenza

di lavoratori in possesso di diploma di scuola media inferiore.

Nel profilo ruolo sanitario il 51% di uomini sono diplomati, il 49% sono laureati e lo 0,5% hanno il diploma di scuola media inferiore. Il 58% donne sono diplomate, 41% di donne sono laureate e lo 0,3% hanno il diploma di scuola media inferiore.

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⁾
Part Time >50%	0	2	8	8	1	19	5,03	1,25	0	26	139	169	25	359	94,97	7,90
Part Time ≤50%	0	1	6	7	3	17	28,81	1,12	1	1	5	30	5	42	71,19	0,92
Tempo Pieno	105	332	326	524	195	1482	26,36	97,63	388	696	1054	1598	405	4141	73,64	91,17
Totale	105	335	340	539	199	1518			389	723	1198	1797	435	4542		
Totale %	1,73	5,53	5,61	8,89	3,28	25,05			6,42	11,93	19,77	29,65	7,18	74,95		

⁽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	1	8	23	31	13	76	19,69	100,00	1	19	67	188	35	310	80,31	100,00
Totale	1	8	23	31	13	76			1	19	67	188	35	310		
Totale %	0,26	2,07	5,96	8,03	3,37	19,69			0,26	4,92	17,36	48,70	9,07	80,31		

⁽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

Considerando i dati della tabella 2.1 sulla ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza risulta che:

- fra gli uomini il 98% lavora a tempo pieno, 1,2% lavora part-time>50% e 1,1% lavora part-time≤50%

- fra le donne il 91% lavora a tempo pieno, 8% part-time>50% e 1% lavora part-time≤50%

Una differenza sostanziale di genere si presenta soprattutto nel lavoro smart-working, dove troviamo solo il 20% del totale di uomini (d'età prevalente tra 41 e 50 anni) contro 80% di donne (rientranti maggiormente nella categoria d'età tra 51 e 60 anni) che lavorano secondo questa modalità.

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	2627	16,39	13404	83,61	16031	64,31
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1006	11,31	7889	88,69	8895	35,69
Totale permessi	3633	14,58	21293	85,42	24926	

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

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

Dalla tabella 2.2 sulla fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 ricaviamo che sul totale di 24.926 dei permessi fruiti per L.104/1992 e congedi parentali, il 64% è rappresentato da permessi L.104/1992, fruito da 16% da uomini contro l'83% da donne; la restante parte del 36% è rappresentata da congedi parentali, utilizzati dall'11% da uomini contro l'89% da donne.

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità propria
- Smart working

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**

Il CUG è stato istituito e deliberato nel mese di Aprile 2020, la riorganizzazione aziendale dovuta all'accorpamento di due grandi aziende sanitarie (AslTo1 ed AslTo2) e successivamente l'emergenza Covid, hanno determinato alcune criticità nella programmazione di progetti riguardanti le Pari Opportunità.

Molti componenti del CUG sono stati impegnati in prima linea nell'emergenza sanitaria, altri sono andati in pensione, altri

hanno manifestato l'intenzione di non continuare a far parte del Cug, alcuni progetti intrapresi in periodo pre pandemia sono rimasti in sospeso. Si è attivata la revisione del regolamento del CUG e si sono definite le proposte formative da rivolgere a tutti i dipendenti dell'Asl.

I progetti formativi riguardano corsi FAD rivolti a tutti i dipendenti dell'azienda sull'attività del CUG e sulla medicina di genere. Si sta avviando anche la procedura per la nomina del Consigliere di Fiducia.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

Dai dati emergenti riguardanti la fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età (punto 3.b) risulta:

- nell'area "Dirigenza Medica" le donne sono 627 contro 488 maschi. Le donne partecipanti ai corsi di formazione sono 333 contro 211 uomini; hanno partecipato ai corsi in sede 581 donne (per totale 4372 ore) contro 358 uomini (per totale 2.441 ore); donne partecipanti ai corsi fuori sede sono 216 (per totale 2101 ore) mentre 197 uomini (per totale 1.886 ore).

-nell'area "Dirigenza PTA" le donne sono 95 contro 28 maschi. Le donne partecipanti sono 47 mentre gli 9 uomini; hanno partecipato ai corsi organizzati in sede 84 donne (per totale 625 ore) e 22 uomini (per totale 99 ore); donne partecipanti ai corsi fuori sede sono 16 (per totale 269 ore) contro 1 uomo (per totale 2 ore).

- nell'area "Comparto" le donne sono 4.126 contro 1167 uomini. Le donne partecipanti sono 2.071 contro 465 uomini; hanno partecipato ai corsi in sede 5.807 donne (per totale 50.031 ore) contro 1330 uomini (per totale 10.717 ore); donne partecipanti ai corsi fuori sede sono 696 (per totale 8.092 ore) contro 163 uomini (per totale 2.051 ore).

-nell'area "Convenzionato" le donne sono 866 contro 631 uomini. Le donne partecipanti sono 203 contro 102 uomini; hanno partecipato ai corsi in sede 242 donne (per totale 1.891 ore) contro 111 uomini (per totale 1.005 ore); donne partecipanti ai corsi fuori sede sono 124 (per totale 844 ore) contro 71 uomini (per totale 499 ore).

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⁾	
AVVISI PUBBLICI STUTTURA COMPLESSA	8	88,89	1	11,11	9	17,31	Uomo
concorsi pubblici	9	75,00	3	25,00	12	23,08	Uomo
concorsi pubblici	7	58,33	5	41,67	12	23,08	Donna
AVVISI DI INCARICO A TEMPO DETERMINATO	8	66,67	4	33,33	12	23,08	Uomo
AVVISI DI INCARICO A TEMPO DETERMINATO	2	50,00	2	50,00	4	7,69	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
ASSUNZIONI CENTRO PER L'IMPIEGO	3	100,00	0	0,00	3	5,77	Uomo
Totale personale	37		15		52		
Totale % sul personale complessivo	0,61		0,25		0,86		

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

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

La tabella riassume la composizione di genere nelle commissioni di Concorso, dove il rispetto della normativa che prevede la presenza di 1/3 di donne nelle composizioni (art.57 1 bis D.Lgs. 165/01) non è rispettata.

Infatti, le commissioni di concorso nell'anno 2021 erano composte da 52 componenti, di cui 37 uomini (71% del totale) e 15 donne (29% del totale). Per quanto riguarda la nomina di Presidente nelle commissioni, il genere maschile è rappresentato da n.4 uomini (67% sul totale) e di genere femminile da n.2 donne (33% sul totale). In questo caso la rappresentatività del genere femminile rispetta la presenza di 1/3 di donne nella composizione.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
Direttore Generale	€76788,20	€0,00	€ -76788,20	--
Direttore Sanitario	€70128,50	€0,00	€ -70128,50	--
Direttore Amministrativo	€0,00	€71807,40	€ 71807,40	100,00
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa	€87205,30	€69255,40	€ -17949,90	-25,92
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	€64563,50	€57795,40	€ -6768,10	-11,71
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	€53649,30	€49036,60	€ -4612,70	-9,41
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Complessa	€71758,80	€0,00	€ -71758,80	--
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Semplice	€52327,90	€51981,50	€ -346,40	-0,67
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari incarichi professionali	€74709,70	€50502,20	€ -24207,50	-47,93
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Complessa	€59654,40	€59094,60	€ -559,80	-0,95

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Semplice	€0,00	€54769,70	€ 54769,70	100,00
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici incarichi professionali	€50875,70	€47569,80	€ -3305,90	-6,95
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Direttori Struttura Complessa	€65783,60	€66993,50	€ 1209,90	1,81
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Responsabili Struttura Semplice	€59174,10	€77930,60	€ 18756,50	24,07
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Incarichi professionali	€0,00	€43199,30	€ 43199,30	100,00
Area PTA - Dirigenza professionale - Direttori Struttura Complessa	€0,00	€67563,40	€ 67563,40	100,00
Area PTA - Dirigenza professionale - Responsabili Struttura Semplice	€56261,60	€58367,50	€ 2105,90	3,61
Area PTA - Dirigenza professionale - Incarichi professionali	€40286,00	€0,00	€ -40286,00	--
Area PTA - Dirigenza tecnica - Direttori Struttura Complessa	€70272,40	€0,00	€ -70272,40	--
Area PTA - Dirigenza tecnica - Incarichi professionali	€42643,20	€0,00	€ -42643,20	--
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€19800,90	€20402,90	€ 602,00	2,95
PROFILI RUOLO TECNICO	€20584,00	€19523,90	€ -1060,10	-5,43
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	€21726,50	€22539,30	€ 812,80	3,61
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€24687,50	€23770,50	€ -917,00	-3,86
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	€24407,40	€23744,90	€ -662,50	-2,79
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	€23613,50	€24310,40	€ 696,90	2,87
PROFILO RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti religiosi	€14738,20	€0,00	€ -14738,20	--

Dall'analisi dei dati relativi ai differenziali retributivi, emerge che:

- nell'area "Sanità- Dirigenza medica- Dirigenti medici di Struttura Complessa", le donne medico percepiscono una retribuzione netta media inferiore del circa 26% rispetto a quello degli uomini;
- nell'area "Sanità- Dirigenza medica- Dirigenti medici di Struttura Complessa", donne medico percepiscono una retribuzione netta media inferiore dell'11% rispetto a quello percepito dagli uomini;
- nell'area "Medica- Incarichi Professionali"- donne medico percepiscono una retribuzione netta media inferiore del 9%

rispetto a quello dei colleghi uomini;

- nell'area "Dirigenza Veterinaria" non ci sono donne direttrici di struttura complessa;

- nell'area "Dirigenza Veterinaria di Struttura Semplice", il divario di retribuzione netta media è poco significativo (0,7% circa);

- nell'area "Veterinaria- Incarichi Professionali", le donne veterinarie percepiscono una retribuzione netta media inferiore del 48% rispetto a quella dei colleghi uomini;

- nell'area "Non Medica di Struttura Complessa", il divario di retribuzione netta media è poco significativo (1% circa);

- nell'area "Non Medica di Struttura Semplice" non è presente il genere maschile;

- nell'area "Non Medica- Incarichi Professionali", le donne non medico percepiscono una retribuzione netta media inferiore del 7% rispetto a quello dei colleghi uomini;

- nell'area "PTA Dirigenza Amministrativa- Direttori di S.C.", donne nel ruolo amministrativo percepiscono una retribuzione netta media superiore del 1,9% rispetto a quello dei colleghi uomini;

- nell'area "PTA Dirigenza Amministrativa- Responsabili di Struttura Semplice", donne nel ruolo amministrativo percepiscono una retribuzione netta media superiore del 24% rispetto a quello dei colleghi uomini;

- nell'area "PTA- Dirigenza Amministrativa- Incarichi Professionali", non sono presenti uomini;

-nell'area "PTA- Dirigenza Professionale- Direttori di Struttura Complessa", non sono presenti uomini;

-nell'area "PTA- Dirigenza Professionale- Direttori di Struttura Semplice", donne percepiscono una retribuzione netta media superiore di 3,7% rispetto a quello dei colleghi uomini;

-nell'area "PTA- Dirigenza Professionale- Incarichi Professionali", non sono presenti donne.

-nell'area "PTA- Dirigenza Tecnica- Direttori di Struttura Complessa", non sono presenti donne;

-nell'area "PTA- Dirigenza Tecnica- Incarichi Professionali", non sono presenti donne;

- nell'area "Profili Ruolo Amministrativo", le donne percepiscono una retribuzione netta media con un divario economico pari a circa 3% a favore delle donne;

- nell'area "Profilo Ruolo Tecnico", le donne percepiscono una retribuzione netta media con un divario economico pari a circa 5% a favore degli uomini;

- nell'area "Profilo Ruolo Sanitario- Personale con Funzione di Riabilitazione", le donne percepiscono una retribuzione netta media con un divario economico pari a circa 4% a favore delle donne;

- nell'area "Profilo Ruolo Sanitario- Personale Infermieristico", le donne percepiscono una retribuzione netta media con un divario economico pari a circa 4% a favore degli uomini;

- nell'area "Profilo Ruolo Sanitario- Personale Tecnico Sanitario", le donne percepiscono una retribuzione netta media con un divario economico pari a circa 3% a favore degli uomini;

- nell'area "Profilo Ruolo Sanitaria- Vigilanza e Ispezione", le donne percepiscono una retribuzione netta media con un divario economico pari a circa 3% a favore delle 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?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: No

.Dal 1° gennaio 2017 è stata costituita l'**Azienda Sanitaria Locale "Città di Torino"**, risultante dall'accorpamento delle ASL TO1 e ASL TO2 (D.P.G.R. 13/12/2016 n. 94).

L'asl città di Torino è composta da circa 6000 dipendenti, nell'asl ci sono 4 presidi ospedalieri, 4 distretti sanitari e 9 dipartimenti.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Sono in fase di definizione i progetti per istituire uno sportello di ascolto, il/la Consigliere/a di fiducia e dei corsi di formazione.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Selezione interna (presentazione curricula)

Tipologia di atto: Delibera aziendale

Data: 30/04/2020

Organo sottoscrittore: Direzione Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Sede del/della Presidente del CUG

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- regolamento cug

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Considerazioni conclusive

La situazione epidemiologica ha fortemente condizionato la progettualità del CUG dell'Asl Città di Torino, modificando organizzazioni e competenze di tutto il personale aziendale. Nonostante questo si è riusciti a lavorare per la ricomposizione del regolamento per il funzionamento del CUG ed a programmare dei corsi di formazione sulle Pari Opportunità.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-sanitaria-locale-citta-di-torino-2022>