



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Sanitaria Locale Citta' di Torino - 2023

*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

2025-2027

---



## 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
Organo di vertice	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	17	27	0	0	0	5	7
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	0	1	9	26	21	0	0	10	23	16
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	8	96	72	77	57	3	175	162	129	50
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Complessa	0	0	0	0	0	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	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari incarichi professionali	0	0	1	1	2	0	0	3	2	2
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
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Semplice	0	0	0	0	0	0	0	1	5	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 incarichi professionali	0	2	1	6	5	1	11	19	23	10
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza amministrativa - Direttori Struttura Complessa	0	0	0	1	1	0	0	0	3	2
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza amministrativa - Responsabili Struttura Semplice	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza amministrativa - Incarichi professionali	0	0	0	1	0	0	0	1	6	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza professionale - Direttori Struttura Complessa	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza professionale - Responsabili Struttura Semplice	0	0	0	0	2	0	0	0	1	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	1	0	0
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	15	25	35	63	18	27	63	96	341	123
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO TECNICO	8	50	69	138	29	14	68	164	291	122



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 SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	1	2	6	11	7	9	19	21	76	15
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	45	93	110	125	20	254	367	545	759	90
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	8	28	16	18	2	26	34	48	88	10
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	2	5	6	21	5	7	7	2	15	6
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti religiosi	0	2	1	2	0	0	0	0	1	0
Totale personale		87	304	328	513	201	341	744	1075	1772	456
Totale % sul personale complessivo		1,49	5,22	5,63	8,81	3,45	5,86	12,78	18,47	30,44	7,83

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	43	107	44	24	8	226	25,95	16,72	181	254	121	83	6	645	74,05	15,52
Tra 3 e 5 anni	21	97	53	35	10	216	30,42	15,98	80	215	128	59	12	494	69,58	11,89
Tra 5 e 10 anni	0	31	33	15	3	82	27,99	6,07	0	79	79	48	5	211	72,01	5,08
Superiore a 10 anni	0	35	186	429	178	828	22,78	61,24	0	129	700	1548	429	2806	77,22	67,52
Totale	64	270	316	503	199	1352			261	677	1028	1738	452	4156		
Totale %	1,16	4,90	5,74	9,13	3,61	24,55			4,74	12,29	18,66	31,55	8,21	75,45		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	24	15,69	129	84,31	153	3,44
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	92	17,20	443	82,80	535	12,03
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	25	24,27	78	75,73	103	2,32
PROFILO RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	135	23,81	432	76,19	567	12,75
PROFILO RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	84	61,76	52	38,24	136	3,06
PROFILO RUOLO TECNICO	Laurea	4	11,43	31	88,57	35	0,79
PROFILO RUOLO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	5	33,33	10	66,67	15	0,34
PROFILO RUOLO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	267	16,06	1395	83,94	1662	37,38
PROFILO RUOLO SANITARIO	Laurea	260	20,97	980	79,03	1240	27,89
Totale personale		896		3550		4446	
Totale % sul personale complessivo		15,39		60,99		76,38	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il numero di dipendenti dell'Asl Città di Torino al 31 Dicembre 2022, risulta essere composto da 5.821 lavoratori di cui 1.433 di genere maschile e 4.388 di genere femminile. Il 24,6% è rappresentato dal genere maschile ed il 75,4% da genere femminile.

Per quanto riguarda la composizione di genere, si conferma la netta prevalenza femminile

Rispetto all'anno 2022, il numero di dipendenti nell'anno 2023, è diminuito, risultano esserci 240 dipendenti in meno, di cui 87 uomini e 153 donne.

Complessivamente il personale inquadrato nel ruolo dirigenziale è di 1.127 dipendenti, di cui gli uomini sono 447 (39,66%) mentre le donne sono 680 (60,34%). Rispetto all'anno precedente gli uomini sono diminuiti dell'1,34%.

Il personale inquadrato nel profilo non dirigenziale complessivamente è di 4.694 dipendenti, di cui 986 uomini (21%) e 3.708 donne (79%), la percentuale rispetto il 2022 resta invariata.

Per quanto riguarda il personale inquadrato nel ruolo dirigenziale nelle distinzioni per fasce di età, quella maggiormente rappresentata è la fascia di età dai 51-60 anni, 135 uomini e 201 donne, dove il genere maschile è rappresentato per il 30,5%, mentre le donne sono rappresentate per il 29,50%. Per quanto riguarda il personale inquadrato nel ruolo dirigenziale, nella fascia di età tra i 31-40 anni, i dirigenti uomini sono 99 (22,14%), mentre le donne sono 186 unità (27,35%). Nella fascia di età di oltre 60 anni, si evidenzia che gli uomini sono 120 (26,84%), mentre le donne sono 90 (13,23%). In sintesi, per la categoria nel ruolo dirigenziale, dai dati emerge che nelle fasce di età dai 31 ai 40 anni vi è una prevalenza del genere femminile, mentre nella fascia di età dai 51 in avanti, prevale il genere maschile.

Per quanto riguarda il personale non dirigente, il numero degli uomini è 986 unità, mentre quello delle donne è di 3.708, complessivamente il 21% di uomini ed il 79% di donne.

In sintesi dai dati emerge che il genere femminile è rappresentato in maniera minore rispetto al genere maschile nei ruoli dirigenziali apicali, mentre è maggiormente rappresentato nei ruoli con incarico professionale.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	1	4	12	0	17	4,99	1,19	0	23	105	172	24	324	95,01	7,39
Part Time ≤50%	0	1	3	5	5	14	27,45	0,98	1	1	3	28	4	37	72,55	0,84
Tempo Pieno	87	302	321	496	194	1400	25,80	97,83	340	720	966	1572	428	4026	74,20	91,77
Totale	87	304	328	513	199	1431			341	744	1074	1772	456	4387		
Totale %	1,50	5,23	5,64	8,82	3,42	24,60			5,86	12,79	18,46	30,46	7,84	75,40		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Smart working	2	1	5	14	1	23	17,83	100,00	2	12	25	56	11	106	82,17	100,00
Totale	2	1	5	14	1	23			2	12	25	56	11	106		
Totale %	1,55	0,78	3,88	10,85	0,78	17,83			1,55	9,30	19,38	43,41	8,53	82,17		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Per quanto riguarda la ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza, 17 uomini usufruiscono di contratto part-time maggiore del 50%, mentre 14 uomini usufruiscono di contratto part-time minore del 50%. Per quanto riguarda gli uomini, 1.400 sono in rapporto di lavoro full-time.

Per quanto riguarda le donne, 324 usufruiscono del part-time maggiore del 50% e 37 donne part-time minore del 50%, 4.026 donne lavorano con rapporto di lavoro full-time.

In sintesi dai dati riportati in tabella, possiamo rilevare questo: la fascia di età tra i 51 ed i 60 anni, le donne usufruiscono maggiormente dell'istituto contrattuale del part-time, molto probabilmente questo è dovuto al coinvolgimento delle lavoratrici come care-giver in ambito familiare.

Nella fascia di età dai 31-40 anni, anche qui le donne sono quelle che maggiormente usufruiscono del part-time (92,31%), mentre gli uomini ne usufruiscono per il 7,69%

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	2247	15,17	12563	84,83	14810	52,15
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	1295	9,53	12293	90,47	13588	47,85
Totale permessi	3542	12,47	24856	87,53	28398	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nella tabella su riportata riguardante i congedi parentali, si evidenzia che le donne usufruiscono dei permessi in percentuale più alta (90,47% contro il 9,53% degli uomini), anche nei permessi per la Legge 104/92, le donne ne usufruiscono per 84,83% mentre gli uomini per 15,17%.

Questa asimmetria è dettata con molta probabilità dal maggior coinvolgimento delle donne nella gestione della vita familiare, legata a ruoli di accudimento e di care-giver nei confronti sia dei figli che dei propri familiari anziani e fragili. La difficoltà di conciliazione vita-lavoro porta ad una maggiore fruizione di questi istituti contrattuali.

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

- Telelavoro
- Flessibilità oraria
- 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

Nell'anno 2022, sono riprese le iniziative sospese dovute anche alla emergenza sanitaria, si è predisposto il piano formativo dove si sono inseriti argomenti riguardanti il cug e si è provveduto a deliberare il regolamento del Cug.

Il Cug dell'Azienda Asl Città di Torino, ha come obiettivo la predisposizione del Piano Triennale Azione Positive ( PAP) anno 2023-2025, in cui si pianificano le attività ed i progetti da attuare nel corso del triennio. Il piano racchiude azioni volte a favorire l'uguaglianza sul lavoro tra donne e uomini, a migliorare il benessere lavorativo ed a prevenire e rimuovere dove necessario, tutte quelle situazioni di discriminazione, mobbing o disagio organizzativo all'interno dell' Azienda.

Le aree d'intervento sono:

**Obiettivo 1:** diffusione attraverso il sito aziendale, i canali istituzionali ed i servizi aziendali delle iniziative che riguardano le pari opportunità. Diffusione delle Direttive Comunitarie, Nazionali, Regionali attraverso intranet. Diffusione dei progetti e delle iniziative del Cug. Miglioramento dei collegamenti con la rete Cug dell'area Cittadina Torinese e con la rete Nazionale dei Cug.

**Obiettivo 2:**diffusione di una cultura attenta al linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti gli ambiti aziendali

**Obiettivo 3:** promozione di una cultura della salute e della sicurezza di genere attraverso la collaborazione con il Servizio del Medico Competente ai sensi del Decreto Legislativo 81/08. Promozione di collaborazioni con il Servizio di Prevenzione e Protezione nell'ambito della sicurezza del lavoro.

**Obiettivo 4:** programmazione di corsi di formazione sia in modalità Fad che residenziali (su argomenti riguardanti la medicina di genere specifica, benessere lavorativo e corsi di formazione sul funzionamento del Cug)

**Obiettivo 5:** adozione di un Codice Etico per la tutela delle lavoratrici/lavoratori ed avvio procedura amministrativa per la nomina del Consigliere di Fiducia.

**Obiettivo 6:** partecipazione all'osservatorio Cittadino della Città di Torino sulla salute della donne

**Obiettivo 7:** collaborazione con il gruppo di lavoro aziendale sul piano per la parità di genere ( Gep: gender Equality Plan).

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Total ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Total ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Non è presente un bilancio di genere, non sono neppure presenti dati relativi alla fruizione della formazione suddiviso per genere, l'attuale programma aziendale non permette questa raccolta dati.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

		Uomini		Donne		Totale		
Commissione		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
AVVISI PUBBLICI STUTTURA COMPLESSA		13	86,67	2	13,33	15	16,30	Uomo
AVVISI PUBBLICI STUTTURA COMPLESSA		6	85,71	1	14,29	7	7,61	Donna
concorsi pubblici		32	84,21	6	15,79	38	41,30	Uomo
concorsi pubblici		11	68,75	5	31,25	16	17,39	Donna
AVVISI DI INCARICO A TEMPO DETERMINATO		4	33,33	8	66,67	12	13,04	Uomo
ASSUNZIONI CENTRO PER L'IMPIEGO		3	75,00	1	25,00	4	4,35	Uomo
Totale personale		69		23		92		
Totale % sul personale complessivo		1,19		0,40		1,58		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La composizione per genere delle commissioni di concorso per gli avvisi pubblici di struttura complessa, il genere maschile è maggiormente rappresentato ( 19 uomini, 3 donne), mentre il ruolo di presidente è rappresentato equamente. Per quanto

riguarda i concorsi pubblici, il genere maschile è maggiormente rappresentato ( 43 uomini, contro 11 donne), il ruolo di presidente di commissione è rappresentato per genere equamente.

Negli avvisi di incarico a tempo determinato, le donne sono 8 ( 66,67 %) e 4 gli uomini ( 33,33%) , il presidente della commissione è uomo.

Nelle assunzioni del centro per l'impiego, la rappresentatività degli uomini è maggiore rispetto a quella delle donne ( 3:1) con presidente uomo.

In sintesi nel totale delle composizioni per genere delle commissioni di concorso, risulta che il 25% è composto da donne ed il 75% da uomini.

### 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 %
Direttore Generale	€135458,00	€0,00	€ -135458,00	--
Direttore Sanitario	€108395,00	€0,00	€ -108395,00	--
Direttore Amministrativo	€0,00	€108292,00	€ 108292,00	100,00
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa	€111116,00	€114732,00	€ 3616,00	3,15
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	€86513,40	€87145,50	€ 632,10	0,73
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	€75916,70	€72683,10	€ -3233,60	-4,45
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Complessa	€0,00	€0,00	--	--
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Semplice	€92331,00	€86734,90	€ -5596,10	-6,45
Area Sanità- Dirigenza Veterinaria- Dirigenti veterinari incarichi professio	€77088,80	€76117,40	€ -971,40	-1,28
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Complessa	€102744,00	€103635,00	€ 891,00	0,86
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Semplice	€0,00	€82208,30	€ 82208,30	100,00
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici incarichi professionali	€77799,20	€68874,00	€ -8925,20	-12,96
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Direttori Struttura Complessa	€108060,00	€115936,00	€ 7876,00	6,79
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Responsabili Struttura Semplice	€108408,00	€78124,30	€ -30283,70	-38,76

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Incarichi professionali	€0,00	€67776,30	€ 67776,30	100,00
Area PTA - Dirigenza professionale - Direttori Struttura Complessa	€90458,90	€108358,00	€ 17899,10	16,52
Area PTA - Dirigenza professionale - Responsabili Struttura Semplice	€79843,30	€90038,50	€ 10195,20	11,32
Area PTA - Dirigenza professionale - Incarichi professionali	€87243,30	€0,00	€ -87243,30	--
Area PTA - Dirigenza tecnica - Direttori Struttura Complessa	€110985,00	€0,00	€ -110985,00	--
Area PTA - Dirigenza tecnica - Responsabili Struttura Semplice	€0,00	€0,00	--	--
Area PTA - Dirigenza tecnica - Incarichi professionali	€56691,90	€41521,30	€ -15170,60	-36,54
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	€26147,30	€26703,90	€ 556,60	2,08
PROFILO RUOLO TECNICO	€26564,80	€25652,80	€ -912,00	-3,56
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	€30393,40	€30124,90	€ -268,50	-0,89
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€33352,90	€32619,30	€ -733,60	-2,25
PROFILO RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	€32357,90	€32276,80	€ -81,10	-0,25
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	€33076,90	€32661,90	€ -415,00	-1,27
PROFILO RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti religiosi	€25458,50	€0,00	€ -25458,50	--

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

Nei profili area sanità della dirigenza medica con incarichi professionali, vi è un divario economico del 4,45% a sfavore delle donne, nell'area sanità dirigenti veterinari di struttura semplice, vi è un divario economico a sfavore delle donne del 6,45%.

Nell'area sanità dirigenti veterinari con incarichi professionali, vi è un divario economico nel differenziale retributivo a sfavore delle donne di 1,28%.

Nell'area sanità dirigenti non medici con incarico professionale, vi è un divario economico di 12,96% a sfavore delle donne.

Il più importante divario economico nel differenziale retributivo tra uomo/donna è evidenziato nell'area PTA dirigenza amministrativa, responsabile di struttura semplice, dove il divario economico è di 38,76% a sfavore delle donne, così come nell'area PTA dirigenza tecnica, incarichi professionali, dove il divario economico è di 36,54% a sfavore delle donne.

La rappresentatività media delle retribuzioni evidenzia nella tabella su riportata, un divario economico per genere in alcuni profili non dirigenziali, per esempio nel ruolo tecnico, vi è un divario economico di 3,56% a sfavore delle donne, così come

nel profilo ruolo sanitario- personale infermieristico, vi è un divario del 2,25% a sfavore delle donne.

Nelle seguenti aree il differenziale retributivo, a differenza dei precedenti esempi , è a favore delle donne: Area Sanità dirigenza medica, dirigenti medici di struttura semplice, le donne percepiscono una retribuzione netta media con un divario economico pari a 3,15% a favore delle donne. Nell'area sanità dirigenza non medica, dirigenti non medici di struttura complessa, vi è un divario economico di 0,86% a favore delle donne. Nell'Area PTA dirigenza amministrativa , direttori di struttura complessa, il divario è di 6,79 a favore delle donne. Nell'Area PTA , dirigenza professionale, direttore di struttura complessa , il divario è di 16,52% a favore delle donne, così come per i responsabili di struttura semplice, dove il divario è di 11,32 a sfavore degli uomini. Nei profili ruolo amministrativo vi è un divario economico di 2,08% a favore delle donne.

La rappresentazione media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno , suddivise per genere nei livelli di inquadramento, evidenzia un divario economico nel differenziale retributivo svantaggioso per il genere femminile rispetto a quello del genere maschile.

Nelle analisi dei differenziali retributivi è necessario evidenziare che il divario salariale di genere è definito "differenziale retributivo di genere non rettificato", in quanto non si tengono in considerazione tutte quelle variabili che influenzano il differenziale retributivo, per esempio il part-time, la difficoltà nel conciliare la vita privata con il lavoro ed il welfare.

Il gender pay gap, differenza media tra salari orari percepiti da uomini e donne ,nel 2021 in Italia si attesta in media al 5% a favore degli uomini. La parità di genere si raggiunge quando sia uomini che donne , con stesse responsabilità ed opportunità in tutti i settori lavorativi, sono equamente valutati.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: No

Codici di comportamento:

Sì

Il 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'Azienda Sanitaria Locale Città di Torino svolge la funzione pubblica di tutela e promozione della salute degli individui e della collettività, attraverso attività di promozione e prevenzione e cura degli stati di malattia e di recupero della salute, al fine di mantenere il più alto livello di qualità della vita dei cittadini. L'azienda si impegna ad operare con il massimo rispetto della dignità della persona umana, del bisogno di salute e dell'equità nell'offerta dell'assistenza; garantisce l'accessibilità ai servizi per i cittadini, la qualità delle prestazioni e la loro appropriatezza.

L'Azienda persegue prioritariamente i seguenti obiettivi:

- omogeneizzazione e potenziamento dell'assistenza territoriale attraverso l'approccio del "Chronic Care Model" incentrato su sviluppo di politiche di prevenzione e promozione della salute, presa in carico di pazienti cronici e l'approccio di welfare di comunità;
- creazione di forti sinergie e potenziamento della funzione ospedaliera a gestione diretta;
- attivazione di una funzione qualificata di committenza rispetto a erogatori privati accreditati e pubblici per l'intera Città di Torino;
- sviluppo dell'accessibilità ai servizi;
- rispetto della specificità dei contesti, focalizzando l'attenzione sulle aree con maggior deprivazione;
- potenziamento dell'integrazione socio-sanitaria;
- deospedalizzazione e sviluppo della continuità assistenziale ospedale territorio.

La visione dell'Azienda consiste nel garantire, da un lato, l'efficacia e la velocità decisionale a livello locale e decentrato, sia nei quattro distretti sia nell'attività degli ospedali e dall'altro, l'unitarietà dell'azione di governo per contrastare la possibile frammentazione nell'azione dei servizi, causa di depotenziamento delle politiche assistenziali.

L'Asl Città di Torino copre l'intero territorio della Città di Torino che comprende le 8 Circoscrizioni del Comune di Torino, con 858.404 abitanti di cui 411.603 uomini e 446.801 donne (fonte: Archivio Anagrafico della Città di Torino-Servizio Statistica e Toponomastica della Città - dati aggiornati al 31/12/2022). L'Azienda ha circa 5.821 dipendenti di cui 1.433 uomini e 4.388 donne (dato aggiornato a dicembre 2022) che operano nelle strutture ospedaliere, nei Distretti e nei servizi amministrativi sparsi su tutto il territorio. L'Azienda persegue la promozione e la tutela della salute dell'individuo e della collettività garantendo ai propri dipendenti un ambiente lavorativo in cui sono ridotti al minimo i rischi e sono valorizzati l'impegno e le competenze, anche mediante congrui percorsi formativi.

Per i cittadini residenti nella Città di Torino, l'Azienda offre servizi sanitari organizzati in:

- 4 Distretti sanitari territoriali: Distretto Nord Ovest, Distretto Nord Est, Distretto Sud Est, Distretto Sud ovest, ciascuno con una popolazione superiore a 80.000 abitanti. I distretti assicurano i servizi di assistenza primaria ed il coordinamento delle varie attività territoriali con quelle dei dipartimenti e dei presidi ospedalieri. In ogni distretto sono presenti le Case della Salute, che rappresentano una risposta ai bisogni della popolazione, in quanto luogo di integrazione fisica socio sanitaria.
- 4 Presidi Ospedalieri: Ospedale San Giovanni Bosco, Ospedale Maria Vittoria- Amedeo di Savoia- BV, Ospedale Martini, Ospedale Oftalmico. I quattro presidi ospedalieri operano in una logica di rete ospedaliera integrata dell'Asl e sono parte integrante della rete ospedaliera della Regione Piemonte. L'Azienda garantisce il ricovero in ospedale per la diagnosi e la cura delle malattie che richiedono interventi di urgenza o emergenza e delle malattie acute che non possono essere curate in ambulatorio e a domicilio.
- 9 Dipartimenti: Dipartimento Area Chirurgica, Dipartimento Area Medica, Dipartimento Servizi, Dipartimento Emergenza Accettazione, Dipartimento Prevenzione, Dipartimento delle Dipendenze, Dipartimento Salute Mentale, Dipartimento Materno Infantile, Dipartimento Interaziendale Malattie

e Emergenze Infettive. I dipartimenti rappresentano una specifica tipologia organizzativa e gestionale volta a dare risposte unitarie, flessibili, tempestive, razionali e complete ai bisogni di salute. I dipartimenti possono essere costituiti dall'aggregazione di strutture operative sia ospedaliere sia territoriali. Sono quindi tra loro interdipendenti, pur mantenendo la propria autonomia e responsabilità professionale.

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

Sono pervenute direttamente alla presidente del cug segnalazioni di situazioni di malessere lavorativo e di presunti casi di mobbing. In assenza del Consigliere di Fiducia, i lavoratori coinvolti sono stati ascoltati ed orientati nei possibili percorsi per la possibile risoluzione del problema. Questo tipo di ascolto e le relative problematiche segnalate sono state condivise con la Direzione Aziendale per una iniziale risposta o soluzione. Nel primo semestre 2023 si sta completando l'iter amministrativo per la nomina del Consigliere di Fiducia e la predisposizione del codice etico.

## Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Selezione in base alle competenze
Tipologia di atto:	Delibera
Data:	30/04/2020
Organo sottoscrittore:	Direzione Generale di Azienda
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Progettazione e successiva realizzazione di corso fad sulla medicina di genere e sul funzionamento del Cug
Esiste una sede fisica del cug?:	No

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

Sede di lavoro della Presidente del Cug -  
poliambulatorio aziendale

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 positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

predisposizione del regolamento con successivo atto di delibera.

costituzione di gruppo di lavoro per corsi di formazione in modalità Fad

ascolto problematiche relative al malessere lavorativo segnalati da alcuni lavoratori in assenza del consigliere di fiducia

## Considerazioni conclusive

il Cug, pur tra molte difficoltà, si prefigge come obiettivo prioritario di sensibilizzare e diffondere all'interno della Azienda una cultura di pari opportunità. Al termine della recente pandemia da Covid-19, alcune strutture aziendali si sono riorganizzate ed assestate sia a livello ospedaliero che territoriale. Anche il recente Atto Aziendale ha contribuito a ridisegnare un nuovo modello organizzativo e a riorientare in alcuni casi nuove modalità di lavoro ( es. smart -working, telelavoro, teleconsulti, televisite...)

In seguito a questi cambiamenti organizzativi il Cug , in collaborazione con la Direzione Aziendale, si propone di sviluppare percorsi di formazione per i dipendenti, ed indagine di clima sul benessere lavorativo.

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-sanitaria-locale-citta-di-torino-2023>

