



Portale CUG

Relazione CUG

Azienda Sanitaria Locale Citta' di Torino - 2024

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
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa	0	0	5	16	30	0	0	0	6	9
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	0	0	3	28	17	0	0	11	25	17
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	3	118	73	67	55	6	193	166	122	52
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Semplice	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	0	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari incarichi professionali	0	0	1	1	1	0	2	4	2	2
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Complessa	0	0	0	1	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	6	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	1	1	6	5	1	10	20	24	9
Dirigente di livello non generale	Area PTA- Dirigenza PTA - Direttori Struttura Complessa	0	0	0	2	3	0	0	0	7	3
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza PTA - Responsabili Struttura Semplice	0	0	0	1	2	0	0	0	3	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza PTA - incarichi professionali	0	0	0	1	1	0	0	1	4	0
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	20	35	38	57	25	34	79	102	295	159
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO TECNICO	7	55	71	125	47	25	69	176	311	140
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI DI RIABILITAZIONE	1	2	4	11	6	10	20	21	73	18
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	43	93	100	133	22	259	365	485	795	110
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	8	30	15	18	4	31	31	54	83	11
Personale non dirigente	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	3	6	6	17	7	8	9	2	14	5
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti religiosi	0	1	2	1	1	0	0	0	1	0
Totale personale		85	341	319	485	231	374	778	1043	1773	537
Totale % sul personale complessivo		1,42	5,72	5,35	8,13	3,87	6,27	13,04	17,48	29,72	9,00

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	60	155	53	22	7	297	26,93	20,36	247	292	147	104	16	806	73,07	17,89
Tra 3 e 5 anni	25	124	65	50	13	277	27,62	18,99	120	302	170	114	20	726	72,38	16,12
Tra 5 e 10 anni	0	29	42	28	5	104	30,41	7,13	7	68	108	46	9	238	69,59	5,28
Superiore a 10 anni	0	33	159	385	204	781	22,21	53,53	0	116	618	1509	492	2735	77,79	60,71
Totale	85	341	319	485	229	1459			374	778	1043	1773	537	4505		
Totale %	1,43	5,72	5,35	8,13	3,84	24,46			6,27	13,04	17,49	29,73	9,00	75,54		

⁽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	23	14,02	141	85,98	164	3,97
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	116	21,48	424	78,52	540	13,09
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	36	25,71	104	74,29	140	3,39
PROFILO RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	68	34,34	130	65,66	198	4,80
PROFILO RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	79	76,70	24	23,30	103	2,50
PROFILO RUOLO TECNICO	Laurea	7	14,29	42	85,71	49	1,19
PROFILO RUOLO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	253	15,70	1358	84,30	1611	39,05
PROFILO RUOLO SANITARIO	Laurea	275	20,82	1046	79,18	1321	32,02
Totale personale		857		3269		4126	
Totale % sul personale complessivo		14,36		54,79		69,16	

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

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

Sezione 1 - Dati del personale

Il personale in servizio presso l'Asl Città di Torino al 31/12/2023 è formato da n. 5.966 unità, rispetto all'anno precedente, il numero dei dipendenti è aumentato di 145 unità, rispettivamente 28 uomini (0,46%) e 117 donne (1,96%). La ripartizione del personale per genere conferma il dato dell'anno precedente con prevalenza del genere femminile, n. 4.505 donne pari al 75,5% del totale , n. 1.461 uomini pari al 24,5% del totale . Negli organi di vertice Aziendale il genere femminile non è attualmente rappresentato.

Analizzando la ripartizione secondo il genere e l'età, si evidenzia come per entrambi i generi, nella fascia di età tra i 51 e 60 anni, gli uomini (n. 485) sono rappresentati per 8,13% , mentre le donne (n. 1.773), sono rappresentate nel 29,72% , rispetto al totale del personale.

La seconda classe in ordine di rappresentatività è differente per i due generi: nella fascia d'età compresa dai 31 ai 40 anni, gli uomini (n. 341) sono rappresentati per 5,72% , mentre nella fascia d'età compresa dai 41 a 50 anni, le donne (n. 1.043) sono rappresentate per 17,48% del totale del personale

Nella fascia di età tra i 41 e 50 il numero di uomini è di 319, pari al 5,35% del totale , mentre le donne nella fascia di età tra i 31 e 40 anni sono n. 778 pari al 13,04%..

Per quanto riguarda la fascia d'età > 60 anni, il genere maschile è rappresentato per il 3,87% (n. 231 unità) mentre il genere femminile è rappresentato per il 9% (537 unità).

La fascia < 30 anni rimane la classe d'età meno rappresentata per entrambi i generi, con l' 1,42% di uomini (in leggera diminuzione di 0,07% rispetto all'anno precedente) e 6,27% di donne (incremento di 0,41% rispetto al 2022).

Il numero complessivo del personale inquadrato nel ruolo dirigenziale è di 1.157 dipendenti (19,4% rispetto al totale, percentuale in lieve aumento di 0,03% rispetto al 2022) così ripartiti : 38,6% uomini (n. 447) e 61,4% donne (n.710).

Rispetto all'anno precedente, c'è stata una variazione di 1% in favore delle donne. Il numero degli uomini inquadrati nel ruolo dirigenziale risulta invariato rispetto al 2022 (447) mentre quello delle donne è aumentato di 30 unità (710 donne nel 2023 contro 680 donne nel 2022).

Il personale rappresentato nel profilo non dirigenziale è composto da 4.809 dipendenti di cui n. 1.014 uomini (21,08%) e donne n.3.795 (78,92%), la percentuale rispetto all'anno precedente è leggermente variata a favore degli uomini > 0,08%.

In conclusione, la ripartizione del personale per genere conferma il dato dell'anno 2022, vi è una prevalenza complessiva delle donne rispetto agli uomini. Questa prevalenza si evidenzia maggiormente nell'Area Sanità, e precisamente nei profili dei Dirigenti Medici con incarichi professionali (rappresentati da 63,04% da donne contro 36,96% di uomini).

I Dirigenti non Medici con Incarichi Professionali sono donne nell'83,12%, mentre il 16,88% sono uomini.

Nel profilo Dirigente di livello non generale, Area Sanità- Dirigenti medici di Struttura Complessa , la rappresentanza maschile è di 77,3% (n. 51 uomini) mentre la rappresentanza femminile è di 22,7% (n.15 donne).

Nei ruoli di vertice Aziendali la rappresentanza femminile risulta minoritaria (attualmente pari a zero)

La ripartizione del personale per età attesta che la maggioranza dei dipendenti supera i 50 anni d'età (50,72% sul totale personale, in aumento di 0,19% rispetto all'anno 2022), dato in linea con l'andamento dell'età media dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, in continuo aumento negli ultimi vent'anni.

(Fonte: Ministero dell'economia e delle finanze- Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato: Distribuzione dei dipendenti per età - " Nel periodo 2001 - 2021 l'età media riferita al totale del personale è cresciuta di quasi sei anni e mezzo, con differenze significative fra vari comparti, arrivando a toccare i 50 anni. Se nel 2001 in tutti i comparti né gli uomini né le donne raggiungevano i 50 anni di età media ed anzi ne erano piuttosto lontani, nel 2021 tutti hanno varcato questa soglia, ad eccezione delle donne nel comparto Sanità che si trovano appena al di sotto " Comparto Sanità - nel 2001: l'età media per gli uomini è di 46,3 anni e per le donne 41,6 anni; nel 2011 : l'età media per gli uomini è di 50 anni e per le donne 46,7 anni; nel 2021: l'età media per gli uomini è di 50,8 anni e l'età media per le donne 49 anni)

Rispetto all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ripartite per età e per genere, si rileva che 58,93% dei dipendenti sul totale complessivo del personale presenta un'anzianità superiore a 10 anni nello stesso profilo e livello, di questi il 77,79% donne e 22,21% uomini.

Il personale appartenente ai ruoli non dirigenziali nella fascia d'età da 51 a 60 anni mostra una maggiore percentuale per permanenza superiore ai 10 anni nello stesso livello (10,94% uomini e 42,92% donne) rispetto alle altre fasce d'età per la stessa permanenza nel profilo e livello.

Rispetto ai dati forniti relativi ai titoli di studio emerge che:

Nel profilo ruolo amministrativo risultano 140 dipendenti in possesso di laurea (74,29% donne e 25,71% uomini), 540 dipendenti in possesso di diploma di scuola superiore (78,52% donne e 21,48% uomini) e 164 dipendenti con studi inferiori al diploma superiore (85,98% donne e 14,02% uomini).

Nel profilo ruolo tecnico si rilevano 49 dipendenti in possesso di laurea (85,71% donne e 14,29% uomini), 103 dipendenti con diploma di scuola superiore (23,30% donne e 76,70% uomini) e 198 dipendenti con studi scolastici inferiori al diploma superiore (65,66% donne e 34,34% uomini).

Nel profilo ruolo sanitario si evidenziano n. 1.321 dipendenti laureati (79,18% donne e 20,82% uomini) e 1.611 dipendenti in possesso di diploma di scuola media superiore (84,30% donne e 15,70% uomini).

Dai dati emerge che Il genere femminile risulta avere un livello scolastico superiore rispetto a quello del genere maschile.

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	0	5	3	2	10	23,26	0,69	0	2	3	24	4	33	76,74	0,73
Part Time >50%	0	1	4	11	0	16	4,72	1,10	0	25	89	177	32	323	95,28	7,17
Tempo Pieno	85	340	310	471	227	1433	25,67	98,22	374	751	951	1572	501	4149	74,33	92,10
Totale	85	341	319	485	229	1459			374	778	1043	1773	537	4505		
Totale %	1,43	5,72	5,35	8,13	3,84	24,46			6,27	13,04	17,49	29,73	9,00	75,54		

⁽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	5	5	11	2	24	17,02	100,00	5	16	25	51	20	117	82,98	100,00
Totale	1	5	5	11	2	24			5	16	25	51	20	117		
Totale %	0,71	3,55	3,55	7,80	1,42	17,02			3,55	11,35	17,73	36,17	14,18	82,98		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Per quanto riguarda la conciliazione vita/lavoro relativa alla flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile e part - time, nella tabella su riportata si evidenzia che 43 dipendenti hanno fruito del part time ≤50% (10 uomini pari al 23,26% e 33 donne pari al 76,74 %) mentre 339 dipendenti hanno fruito del part time >50% (16 uomini pari al 4,72% e 323 donne pari al 95,28%). Rispetto all'anno 2022 si rileva una diminuzione complessiva del ricorso alla misura part - time equamente suddiviso nei due generi.

La fascia d'età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa tipologia di conciliazione è quella dai 51 a 60 anni, sia per il genere femminile che per quello maschile. Le donne usufruiscono del part time in misura maggiore rispetto agli uomini, dato riconducibile presumibilmente a ragioni assistenziali e di cura parentale, di cui le donne risultano particolarmente coinvolte nell'ambito familiare.

Analizzando I dati riportati nella tabella " fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età " si rileva che 141 dipendenti usufruiscono della misura di conciliazione " smart working", di questi 117 pari al 82,98% è rappresentato dal genere femminile e 24 pari al 17,02% dal genere maschile. Rispetto all'anno 2022 vi è un incremento di utilizzo di queste misure di conciliazione da parte del genere femminile (11 donne in più).

Le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione. La fascia di età dove si concentra la fruizione del lavoro agile è quella compresa dai 51 -60 anni , sia per le donne che per gli uomini.

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	141	18,10	638	81,90	779	5,22
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1009	7,13	13139	92,87	14148	94,78
Totale permessi	1150	7,70	13777	92,30	14927	

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

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

Nella tabella riguardante i congedi parentali vi è stato un errore di trascrizione , il numero dei permessi giornalieri Legge 104/92 fruiti è di 17.122 enon di di 779 permessi giornalieri, questi sono così distribuiti: 14.566 permessi fruiti da donne pari all'85,07% e 2.556 permessi fruiti dagli uomini pari al 14,93% .

Nell'anno 2023 il personale ha usufruito di n. 14.148 permessi giornalieri per congedi parentali, le donne hanno fruito di n. 13.139 permessi giornalieri di congedo parentale, dato in aumento rispetto all'anno 2022 (n. 846 permessi giornalieri. in più). Gli uomini hanno fruito di n. 1009 permessi giornalieri di congedo parentale , in diminuzione di n. 286 permessi giornalieri rispetto al 2022.

Da questi dati si evidenzia che le donne usufruiscono dei permessi e congedi parentali in percentuale molto più alta rispetto agli uomini.

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

- Smart working
- Telelavoro
- Aumento dei congedi parentali per il genere maschile

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**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Nomina Consigliere di Fiducia con deliberazione n. 1076/02.02/2023 del 2/8/2023

Il piano azioni positive è stato inserito nel Piao (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) con Delibera 0000105/02.01/2023 del 27/01/2023. Le azioni inserite nel PAP riguardano la compilazione annuale della relazione sul portale Cug, adesione alla Rete Nazionale dei Cug , diffusione di una cultura attenta al linguaggio rispettoso delle differenze di genere in ambito amministrativo, collaborazione con il servizio medico competente, percorsi di formazione su argomenti di pari opportunità e medicina di genere, applicazione del Codice Etico, collaborazione con il gruppo aziendale sul GEP (Gender Equality Plan), organizzazione di corsi Fad sul Cug e sulle pari opportunità.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

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

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	2308	9328	8194	10511	4618	34959	22,39	100,00	12242	22288	31978	46280	8392	121180	77,61	100,00
Totale ore	2308	9328	8194	10511	4618	34959			12242	22288	31978	46280	8392	121180		
Totale ore %	1,48	5,97	5,25	6,73	2,96	22,39			7,84	14,27	20,48	29,64	5,37	77,61		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

La maggior parte delle ore di formazione, 77,61% è fruita dalle donne, mentre il 22,39% dagli uomini.

la fascia di età dove vengono maggiormente usufruite le ore per aggiornamento è quella compresa tra i 51 e 60 anni.

Putroppo, non è possibile fare una analisi in funzione del ruolo, visto che i dati sono solo suddivisi per genere ed età.

Rispetto all'anno precedente i dati sono stati disaggregati per genere.

La formazione potrebbe svolgere una funzione decisa non solo per aggiornare le conoscenze o le competenze tecniche del personale, ma anche per accompagnare i processi di innovazione e creare culture organizzative sensibili al genere e capaci di rendere il cambiamento sostenibile anche in futuro

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	18	75,00	6	25,00	24	26,97	Uomo
AVVISI PUBBLICI STUTTURA COMPLESSA	13	86,67	2	13,33	15	16,85	Donna
concorsi pubblici	20	76,92	6	23,08	26	29,21	Uomo
concorsi pubblici	0	0,00	6	100,00	6	6,74	Donna
AVVISI DI INCARICO A TEMPO DETERMINATO	3	50,00	3	50,00	6	6,74	Uomo
AVVISI DI INCARICO A TEMPO DETERMINATO	4	33,33	8	66,67	12	13,48	Donna
Totale personale	58		31		89		
Totale % sul personale complessivo	0,97		0,52		1,49		

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

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

In merito alle composizioni di genere delle Commissioni di Concorso, il 65,17 % dei componenti è costituito da uomini, mentre il 34,83% è rappresentato dalle donne. Il dato è in aumento dell'11,83 % per il genere femminile rispetto all'anno 2022. In riferimento al ruolo di presidente, nel 2023 i due generi sono equamente rappresentati.

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	€135458,00	€0,00	€ -135458,00	--
Direttore Sanitario	€108395,00	€0,00	€ -108395,00	--
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa	€111719,00	€113507,00	€ 1788,00	1,58
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	€88488,00	€87680,00	€ -808,00	-0,92
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	€74714,00	€72322,00	€ -2392,00	-3,31
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Complessa	€98548,00	€0,00	€ -98548,00	--
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Semplice	€95457,00	€89743,00	€ -5714,00	-6,37
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari incarichi professionali	€75825,00	€72505,00	€ -3320,00	-4,58
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Complessa	€94233,00	€106794,00	€ 12561,00	11,76
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Semplice	€0,00	€82723,00	€ 82723,00	100,00
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici incarichi professionali	€77982,00	€69868,00	€ -8114,00	-11,61
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Direttori Struttura Complessa	€107670,00	€103128,00	€ -4542,00	-4,40
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Responsabili Struttura Semplice	€0,00	€83509,00	€ 83509,00	100,00
Area PTA - Dirigenza professionale - Incarichi professionali	€0,00	€60735,00	€ 60735,00	100,00
Area PTA - Dirigenza professionale - Direttori Struttura Complessa	€141512,00	€108059,00	€ -33453,00	-30,96
Area PTA - Dirigenza professionale - Responsabili Struttura Semplice	€94369,00	€87929,00	€ -6440,00	-7,32

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area PTA - Dirigenza professionale - Incarichi professionali	€80857,00	€0,00	€ -80857,00	--
Area PTA - Dirigenza tecnica - Direttori Struttura Complessa	€112721,00	€0,00	€ -112721,00	--
Area PTA - Dirigenza tecnica - Incarichi professionali	€55397,00	€65806,00	€ 10409,00	15,82
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€26288,00	€26988,00	€ 700,00	2,59
PROFILI RUOLO TECNICO	€28738,00	€25159,00	€ -3579,00	-14,23
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	€29344,00	€29894,00	€ 550,00	1,84
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€33940,00	€32614,00	€ -1326,00	-4,07
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€33938,00	€32473,00	€ -1465,00	-4,51
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	€32634,00	€32712,00	€ 78,00	0,24
PROFILI RUOLO SOCIO SANITARIO -	€26605,00	€26525,00	€ -80,00	-0,30
PROFILI RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti religios	€23504,00	€14168,00	€ -9336,00	-65,89

Dall'analisi dei dati risulta che, a parità di inquadramento, vi sono differenze retributive in base al genere, maggiormente evidenziate a favore degli uomini inquadrati nei ruoli dirigenziali.

Differenziali retributivi marcati si verificano nell'Area PTA - Dirigenza Professionale -Direttori di Struttura Complessa, con un divario economico del 30,96% a favore degli uomini, a seguire l'Area PTA Dirigenza tecnica - Incarichi professionali, con un divario economico di 15,82% a favore delle donne. Nell'Area Sanità - Dirigenti non medici di Struttura Complessa vi è un divario economico di 11,76% a favore delle donne mentre per i Dirigenti non medici con incarichi professionali vi è un divario economico di 11,61% a favore degli uomini.

Nell'Area Sanità, Dirigenti medici di Struttura Complessa vi è un divario economico di 1,58% a favore delle donne.

La retribuzione netta media degli uomini è superiore a quella delle donne nelle seguenti aree:

nell'Area Sanità nei ruoli di Dirigenti medici di Struttura Semplice (divario economico di 0,92% a favore degli uomini)

Dirigenti medici con incarichi professionali (divario economico di 3,31% a favore degli uomini)

Dirigenti veterinari di Struttura Complessa (divario economico di 6,37% a favore degli uomini)

Dirigenti veterinari con incarichi professionali (divario economico di 4,58% a favore degli uomini)

nell'Area PTA, Dirigenza amministrativa per i ruoli di Direttori di Struttura Complessa (divario economico di 4,40% a favore degli uomini)

Dirigenza professionale, Responsabile di Struttura Semplice (divario economico di 7,32% a favore degli uomini)

Anche nei profili non dirigenziali prevale il divario economico a favore degli uomini :

nei profili ruolo tecnico vi è un divario economico di 14,23% a favore degli uomini

nei profili ruoli sanitari, tra il personale infermieristico vi è un divario economico di 4,07% a favore degli uomini mentre per il personale tecnico sanitario il divario è di 4,51%

nei profili ruolo socio sanitario vi è un divario economico di 0,30% a favore degli uomini.

Nei profili ruolo sanitario per il personale funzioni riabilitazione il divario economico è di 1,84% a favore delle donne, così come per il personale della vigilanza e ispezione, dove il divario economico è di 0,24% a favore delle donne.

I dati a disposizione sono generali e non permettono di analizzare i fattori responsabili delle differenze retributive, per esempio non si conosce l'incidenza del part time, dei congedi parentali, delle indennità, degli incentivi e di tutte quelle variabili che si riflettono sul piano salariale.

Il differenziale retributivo uomo/donna evidenziato nei dati su riportati, è una fenomeno che riguarda tutti i settori e le professioni del nostro paese che coinvolge l'Europa ed il resto del mondo. Nonostante una parte del differenziale sia spiegabile da una diversa prestazione oraria tra i generi, tuttavia gli studi parlano di una realtà in cui le donne percepiscono salari inferiori rispetto agli uomini a parità di qualifica professionale e di ore lavorate, questo dislivello aumenta in termini relativi all'aumentare del reddito.

Da questo si deduce che occorre investire su politiche di parità e welfare a favore dell'uguaglianza tra uomini e 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?: Non so

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Come descritto nell'Atto Aziendale attualmente vigente, approvato con la deliberazione n. 100/01.00/2022 del 24 gennaio 2022, la struttura organizzativa dell'Asl Città di Torino, risulta essere in continua evoluzione, questo per far fronte alle nuove esigenze organizzative e per garantire un'efficace organizzazione dei servizi per la popolazione

L'Asl Città di Torino copre l'intero territorio della Città di Torino che comprende 8 circoscrizioni con una popolazione di circa 872.316 abitanti.

L'ASL città di Torino è una grande azienda sanitaria, con circa seimila dipendenti, così suddivisi: Dirigenti Medici , Dirigenti Sanitari , Dirigenti Amm.vi, Professionali e Tecnici, Dipendenti del Comparto di Area Sanitaria, Dipendenti del Comparto di Area Tecnica e amministrativa. La struttura organizzativa dell'ASL Città di Torino è composta da Presidi Ospedalieri e Distretti, a loro volta suddivisi sia trasversalmente sia verticalmente, dal punto di vista organizzativo, in Dipartimenti e Strutture, sulla base delle responsabilità attribuite dalla Direzione Strategica . A questi si aggiungono i Medici Specialisti ambulatoriali convenzionati (circa 380 unità), i Medici di Medicina Generale (circa 720 unità) e i Pediatri di libera scelta (circa 60 unità).

Afferiscono all'Azienda i seguenti Presidi: Ospedali a gestione diretta: S. Giovanni Bosco, Maria Vittoria, Amedeo di Savoia, Martini e Oftalmico; 3 Case di Cura convenzionate accreditate e 5 presidi ex. art. 41,42,43 L.833/78.

L'Azienda Sanitaria svolge la funzione pubblica di tutela e promozione della salute degli individui e della collettività, attraverso l'attività di promozione, 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.

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

Miglioramento delle conoscenze per i dipendenti su tematiche relative alle pari opportunità, alla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

Maggior conoscenza delle informazioni sulla presenza della Consigliera di Fiducia all'interno della Azienda

Maggior conoscenza degli argomenti, delle norme sulle pari opportunità, promozione di progetti aziendali sulle pari opportunità, sul benessere organizzativo in ambito lavorativo.

Miglioramento delle conoscenze delle principali differenze in medicina di genere

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

Nomina della Consigliera di Fiducia (Delibera n. 1076 /02 .02 /2023 del 02/08/2023)

Attivazione di un indirizzo mail dedicato e di un settore dedicato nel sito intranet

Individuazione di una sede per colloqui con i dipendenti da parte della Consigliera di Fiducia

Adozione di codice etico

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Selezione in base alle competenze: Bando pubblico

Tipologia di atto: Delibera aziendale

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: Corso Fad Differenze in medicina di genere- Corso base
presentazione comunicazione al convegno nazionale AIDM sul " formazione in medicina di genere: esperienza nell'Asl città di Torino (Parma - Aprile 2024)

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Portale CUG sul sito aziendale dell'Asl Città di Torino

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?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

RSU

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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- Piani di formazione del personale

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

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Nel corso dell'anno 2023, si sono consolidati i processi organizzativi aziendali, che a causa della pandemia Covid 19, avevano assunto caratteristiche di urgenza-emergenza. Si sono completati i percorsi di assunzione del personale, con stabilizzazione di molte figure professionali. La progressiva attuazione di quanto previsto nel PNRR sta modificando a livello territoriale il rinnovamento delle strutture dove si sono previste le aperture dei nuovi ospedali di comunità e di Case della Salute. E' in corso anche un cambiamento in ambito digitale, con un progressivo miglioramento dei sistemi informatici interni e con l'avvio in alcuni settori della telemedicina. Nel contesto generale aziendale, il personale dipendente è aumentato rispetto all'anno precedente e l'attività del Cug stesso con la nomina della Consigliera di Fiducia ha potuto rilevare le situazioni di disagio lavorativo presenti in Azienda.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-sanitaria-locale-citta-di-torino-2024>