



Relazione CUG

Azienda Sanitaria Locale Citta' di Torino - 2025

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 Amministrativo	0	0	0	1	0	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	3	18	27	0	0	0	6	5
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	0	1	5	22	21	0	0	9	28	15
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	14	129	62	63	61	15	224	151	135	48
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	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	1	5	1	3
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	4	0



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	4	2	5	6	0	15	23	28	6
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza PTA - Direttori Struttura Complessa	0	0	0	2	3	0	0	0	6	4
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza PTA - Responsabili Struttura Semplice	0	0	0	1	1	0	0	0	4	0
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza PTA - incarichi professionali	0	1	0	1	1	0	0	2	5	0
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	20	42	41	58	27	36	85	100	266	176
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO TECNICO	4	14	22	67	39	1	3	5	28	31
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI DI RIABILITAZIONE	2	4	5	11	5	11	26	33	70	22
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO- PERS. INFERMIERISTICO	67	107	93	135	24	358	409	449	825	111
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	5	30	14	17	6	27	39	47	82	13
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	2	6	6	14	8	5	10	3	11	5
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti religiosi	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO	6	45	55	54	13	27	81	180	297	134
Totale personale		120	384	311	472	249	480	893	1008	1798	574
Totale % sul personale complessivo		1,91	6,11	4,95	7,51	3,96	7,63	14,20	16,03	28,59	9,13

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Uomini	Donne															
	Permanenza nel profilo e livello	< 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⁾
Inferiore a 3 anni	105	220	81	45	7	458	26,63	29,84	400	445	227	169	21	1262	73,37	26,55
Tra 3 e 5 anni	12	72	42	37	11	174	23,71	11,34	71	231	138	99	21	560	76,29	11,78
Tra 5 e 10 anni	3	65	49	38	8	163	32,60	10,62	9	124	118	70	16	337	67,40	7,09
Superiore a 10 anni	0	28	138	352	222	740	22,20	48,21	0	93	525	1460	516	2594	77,80	54,58
Totale	120	385	310	472	248	1535			480	893	1008	1798	574	4753		
Totale %	1,91	6,12	4,93	7,51	3,94	24,41			7,63	14,20	16,03	28,59	9,13	75,59		

⁽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	21	14,48	124	85,52	145	2,86
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO		Diploma di scuola superiore	125	23,02	418	76,98	543	10,70
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO		Laurea	42	25,77	121	74,23	163	3,21
PROFILO RUOLO TECNICO		Inferiore al Diploma superiore	55	54,46	46	45,54	101	1,99
PROFILO RUOLO TECNICO		Diploma di scuola superiore	85	84,16	16	15,84	101	1,99
PROFILO RUOLO TECNICO		Laurea	6	50,00	6	50,00	12	0,24
PROFILO RUOLO SANITARIO		Diploma di scuola superiore	242	15,83	1287	84,17	1529	30,13
PROFILO RUOLO SANITARIO		Laurea	319	20,09	1269	79,91	1588	31,30
PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO		Diploma di scuola superiore	173	19,39	719	80,61	892	17,58
			0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale			1068		4006		5074	
Totale % sul personale complessivo			16,98		63,70		80,68	

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

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

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Il personale in servizio presso l'ASL Città di Torino al 31 dicembre 2024 è composto da 6.289 unità. Rispetto all'anno precedente, si è registrato un incremento di 323 unità pari al 5,13%, comprendente 75 uomini (1,19%) e 248 donne (3,94%).

In linea con gli anni precedenti, nella ripartizione del personale per genere si evidenzia una netta prevalenza femminile, il 75,58% del personale (4.753 unità) è costituito da donne, mentre il restante 24,42% (1.536 unità) è composto da uomini.

Considerando la distribuzione del personale in base all'età, si evidenzia che la fascia d'età maggiormente rappresentata è quella compresa tra i 51 e 60 anni, con una percentuale di pari al 36,09% del totale del personale, di cui il 79,21% donne (1.798 unità) e 20,79% uomini (472 unità). Rispetto alle percentuali dell'anno precedente, si registra una lieve diminuzione, rispettivamente di 1,53% per le donne e di 2,47% per gli uomini.

Per quanto riguarda la fascia d'età superiore ai 60 anni, rientrano in questa categoria il 12,07% delle donne (574 unità) e il 16,21% degli uomini (249 unità).

Nella fascia d'età tra 41 e 50 anni si collocano il 20,25% (311 unità) degli uomini e il 21,21% (1.008 unità) delle donne. Il 25% (384 unità) degli uomini e il 18,79% (893 unità) delle donne rientrano nella fascia d'età tra i 31 e 40 anni, mentre il 7,81% (249 unità) degli uomini e il 10,10% (460 unità) delle donne sono compresi nella fascia d'età inferiore ai 30 anni.

Rispetto all'anno precedente, si è registrato un incremento del personale nelle fasce d'età inferiori ai 40 anni per entrambi i generi. Nello specifico, si osserva un aumento di 106 donne (1,80% in più rispetto al 2023) e 35 uomini (1,99% in più) nella fascia d'età inferiore ai 30 anni e di 115 donne (1,52% in più) e 43 uomini (1,66% in più) nella fascia d'età compresa tra 31 e 40 anni. L'aumento del personale di età inferiore ai 40 anni è il risultato di politiche strategiche e nuove assunzioni volte a favorire il ricambio generazionale e a rafforzare l'organico con competenze innovative.

Il personale inquadrato nelle posizioni dirigenziali è composto da 1.207 unità, pari al 19,19% del totale. Tra questi, il 38,11% è costituito da uomini (460 unità, 13 in più rispetto al 2023), mentre il 61,89% è rappresentato da donne (747 unità, 37 in più rispetto al 2023).

Per quanto riguarda il personale inquadrato in ruoli non dirigenziali, si contano complessivamente 5.079 unità, corrispondenti all'80,76% del totale. In questa categoria, il 21,13% è rappresentato da uomini (1.073 unità, 59 in più rispetto al 2023), mentre il 78,87% è costituito da donne (4.006 unità, 211 in più rispetto al 31/12/2023).

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Dall'analisi della Tabella 1.4 emerge che la maggior parte del personale ha un'anzianità di servizio nello stesso profilo e livello superiore ai 10 anni, pari complessivamente al 53,01% del totale (3.334 unità). Di queste, il 77,80% è rappresentato da donne (2.594 unità) e il restante 22,20% da uomini (740 unità). Tale distribuzione risulta particolarmente significativa nella fascia d'età compresa tra i 51 e i 60 anni, che comprende 1.812 unità, di cui 1.460 donne e 352 uomini.

Per quanto concerne la permanenza nello stesso profilo e livello, il 27,35% del personale ha un'anzianità inferiore ai 3 anni, l'11,68% compresa tra 3 e 5 anni, il 7,95% tra 5 e 10 anni, mentre il 53,01% supera i 10 anni di servizio.

Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Relativamente ai titoli di studio del personale dell'Asl, si evidenziano i seguenti dati:

Nel profilo ruolo amministrativo risultano 163 dipendenti in possesso di laurea (121 donne e 42 uomini), 543 dipendenti in possesso di diploma di scuola superiore (418 donne e 125 uomini) e 145 dipendenti con studi inferiori al diploma superiore (124 donne e 21 uomini).

Nel profilo ruolo tecnico si rilevano 12 dipendenti in possesso di laurea (6 donne e 6 uomini), 101 dipendenti con diploma di

scuola media superiore (16 donne e 85 uomini) e 101 dipendenti con studi scolastici inferiori al diploma superiore (46 donne e 55 uomini).

Ne profilo ruolo sanitario si evidenziano 1.588 dipendenti laureati (1.269 donne e 319 uomini) e 1.529 dipendenti in possesso di diploma di scuola superiore (1.287 donne e 242 uomini).

Nel profilo ruolo sociosanitario risultano 892 dipendenti in possesso di diploma di scuola superiore (719 donne e 173 uomini).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	120	383	300	456	247	1506	25,46	98,11	479	865	926	1601	537	4408	74,54	92,74
Part Time >50%	0	1	3	11	0	15	4,59	0,98	1	26	79	177	29	312	95,41	6,56
Part Time ≤50%	0	1	7	5	1	14	29,79	0,91	0	2	3	20	8	33	70,21	0,69
Totale	120	385	310	472	248	1535			480	893	1008	1798	574	4753		
Totale %	1,91	6,12	4,93	7,51	3,94	24,41			7,63	14,20	16,03	28,59	9,13	75,59		

⁽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	3	10	7	13	4	37	20,56	100,00	8	24	27	56	28	143	79,44	100,00

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⁾
Totale	3	10	7	13	4	37			8	24	27	56	28	143		
Totale %	1,67	5,56	3,89	7,22	2,22	20,56			4,44	13,33	15,00	31,11	15,56	79,44		

⁽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

In relazione alle misure di conciliazione tra vita lavorativa e privata, con particolare riferimento alla flessibilità oraria, si registra un lieve calo nell'adozione del part-time rispetto al 31 dicembre 2023.

Nello specifico, tra i dipendenti uomini, lo 0,98% (15 unità) ha usufruito del part-time con una percentuale superiore al 50%, mentre lo 0,91% ha optato per un part-time pari o inferiore al 50%. Tra le dipendenti donne, il 6,56% (312 unità) ha usufruito del part-time con una percentuale superiore al 50%, e lo 0,69% (33 unità) ha scelto un part-time pari o inferiore al 50%.

Complessivamente, i dipendenti che hanno usufruito del part-time rappresentano il 5,95% (374 unità) del totale personale, di cui il 7,75% sono uomini (29 unità) e il 92,24% donne (345 unità). Rispetto al 2023, emerge una riduzione nell'adozione del part-time da parte delle donne (11 in meno) e un leggero aumento tra gli uomini (3 in più).

Nella fascia d'età compresa tra i 51 e i 60 anni si registra il maggior utilizzo di questa forma di conciliazione, sia tra gli uomini che tra le donne. Le donne, tuttavia, fanno ricorso al part-time in misura significativamente maggiore rispetto agli uomini, presumibilmente a causa di esigenze legate all'assistenza e alla cura familiare, ambiti in cui risultano essere maggiormente coinvolte.

L'analisi dei dati riportati nella tabella "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età" evidenzia che 180 dipendenti hanno usufruito della misura di conciliazione "smart working". Di questi, 143 pari all'79,44% appartengono al genere femminile, mentre 37 pari al 20,56% appartengono al genere maschile. Rispetto all'anno 2023, si registra un incremento nell'utilizzo di tale misura di conciliazione sia per le donne che per gli uomini, con un aumento di 26 donne e 13 uomini.

Le donne risultano beneficiare in misura maggiore dello smart working rispetto agli uomini. La fascia d'età con la maggiore concentrazione di utilizzo di questa tipologia di conciliazione è quella compresa tra i 51 e i 60 anni, sia per il genere femminile che per quello maschile.

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	2653	15,74	14200	84,26	16853	52,30
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	618	4,02	14754	95,98	15372	47,70
Totale permessi	3271	10,15	28954	89,85	32225	

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

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

Nel corso dell'anno 2024, il personale ha usufruito complessivamente di 16.853 permessi giornalieri ai sensi della L.104/1992, così ripartiti: 14.200 permessi pari all'84,26% sono stati fruiti dalle donne e 2.653 permessi pari al 15,74% dagli uomini. Rispetto all'anno precedente, si registra una diminuzione complessiva di 269 permessi. Tale calo è attribuibile a una riduzione di 366 permessi fruiti dalle donne, parzialmente compensata da un incremento di 87 permessi fruiti dagli uomini.

Nello stesso anno, il personale ha inoltre usufruito di 15.372 permessi giornalieri per congedi parentali. Di questi, 14.754 permessi pari al 95,98% sono stati fruiti dalle donne, con un aumento di 1.615 permessi rispetto al 2023, mentre 618 permessi pari al 4,02% sono stati fruiti dagli uomini, registrando una diminuzione di 391 permessi rispetto all'anno precedente.

Da quanto emerge dai dati, le donne usufruiscono di permessi lavorativi, sia per la L.104/1992 che per congedi parentali, in modo nettamente più frequente rispetto agli uomini. Questo evidenzia una tendenza consolidata, spesso collegata al maggior coinvolgimento delle donne nelle attività di cura e assistenza familiare, sia per necessità personali che per il contesto familiare più ampio.

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

- Congedi parentali
- 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 No
redigere il Bilancio di genere?:

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

Determina n. 1325/02.02/2024 del 31/10/2024 Nomina Consigliera di Fiducia

Deliberazione n. 1404/02.02/2024 del 23/10/2024 Approvazione Codice Etico

Costituzione Gruppo di Lavoro sul linguaggio di genere

Deliberazione n. 1075/02.01/2024 del 2/08/2024 Convenzione ASL Città di Torino e Università degli Studi di Torino - Dipartimento di Psicologia in relazione alla valutazione dello stress lavoro-correlato.

Il Piano Azioni Positive (PAP) dell'Asl Città di Torino è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Azienda stessa, l'attuazione di obiettivi di parità e di pari opportunità, a migliorare la conciliazione tra vita privata e lavoro ed a favorire condizioni di un maggior benessere lavorativo. Il PAP può essere visto come uno strumento volto a prevenire e rimuovere



situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'Azienda. Il Piano Azioni Positive viene adottato in virtù di quanto previsto dall'art.48 del Decreto Legislativo dell'11 aprile 2006, n.198 (codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui le amministrazioni dello Stato "predispongono piani azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Il PAP ha durata triennale ed individua "azioni positive" definite ai sensi dell'art.42 del codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il PAP è stato aggiornato ed incluso nel PIAO 2025-2027 con Delibera 0000117/01.00/2025 del 28/01/2025.

Gli obiettivi individuati dal Cug dell'Asl Città di Torino per il triennio del PAP 2025-2027 sono in continuità con il precedente e per rappresentarne meglio la loro funzione, sono state predisposte delle schede dove vengono evidenziate le aree d'intervento, le azioni, gli attori coinvolti, il monitoraggio/indicatori, i destinatari, i tempi di realizzazione ed i costi operativi. Ambiti di riferimento:

raccolta, elaborazione statistica ed analisi dei dati relativi al personale dell'Asl Città di Torino in un'ottica di genere;

miglioramento del benessere organizzativo, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, molestie e mobbing;

sensibilizzazione all'uso di un linguaggio inclusivo;

promozione della salute in ottica di genere;

formazione/sensibilizzazione su tematiche delle pari opportunità;

implementazione e diffusione dell'attività CUG.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini						Donne											
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾		
Aggiornamento professionale	2187	11097	8810	11863	4657	38614	21,72	100,00	12622	27076	34893	54633	9922	139146	78,28	100,00		
Totale ore	2187	11097	8810	11863	4657	38614			12622	27076	34893	54633	9922	139146				
Totale ore %	1,23	6,24	4,96	6,67	2,62	21,72			7,10	15,23	19,63	30,73	5,58	78,28				

⁽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

Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età

La maggior parte delle ore di formazione è stata fruita dalle donne per il 78,28% del totale, mentre il restante 21,72% dagli uomini. La fascia di età in cui si concentra maggiormente l'utilizzo delle ore di aggiornamento è quella compresa tra i 51 e 60 anni.

Purtroppo, non è possibile condurre un'analisi in base al ruolo professionale, poiché i dati disponibili sono suddivisi

esclusivamente per genere ed età.

La formazione rappresenta un fattore essenziale non solo per migliorare le competenze professionali, ma anche per stimolare l'innovazione nei processi aziendali. Inoltre, essa può ricoprire un ruolo chiave nel sostenere lo sviluppo di una cultura organizzativa equa e sensibile alle questioni di genere, contribuendo a garantire una crescita aziendale duratura e sostenibile.

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 struttura complessa	6	66,67	3	33,33	9	18,00	Uomo
avvisi pubblici struttura complessa	2	66,67	1	33,33	3	6,00	Donna
concorsi pubblici	10	83,33	2	16,67	12	24,00	Uomo
concorsi pubblici	5	50,00	5	50,00	10	20,00	Donna
AVVISI DI INCARICO A TEMPO DETERMINATO	3	50,00	3	50,00	6	12,00	Uomo
AVVISI DI INCARICO A TEMPO DETERMINATO	0	0,00	4	100,00	4	8,00	Donna
ASSUNZIONI CENTRO PER L'IMPIEGO	2	33,33	4	66,67	6	12,00	Donna
Totale personale	28		22		50		
Totale % sul personale complessivo	0,45		0,35		0,80		

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

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

Per quanto riguarda la composizione di genere delle commissioni di concorso, il 56% dei componenti è costituito da uomini, mentre il restante 44% è rappresentato da donne, segnando un aumento del 9,17% rispetto al 2023. In relazione al ruolo di presidente, nel 2024 le donne raggiungono una rappresentanza del 57,14%, mentre gli uomini si attestano al 42,86%, in diminuzione rispetto al 2023 di 7,14%.

La tabella che sintetizza la composizione per genere delle commissioni di concorso evidenzia il rispetto della normativa vigente, che prescrive una quota minima di un terzo di componenti di genere femminile all'interno delle commissioni (art. 57, comma 1, lett. a, D.Lgs. 165/2001).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Direttore Generale	€155115,00	--	€ -155115,00	--
Direttore Amministrativo	€115267,00	--	€ -115267,00	--
Direttore Sanitario	€130120,00	--	€ -130120,00	--
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa	€115777,00	€118079,00	€ 2302,00	1,95
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	€92155,70	€90796,70	€ -1359,00	-1,50
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	€78292,20	€74190,00	€ -4102,20	-5,53
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Complessa	€118996,00	--	€ -118996,00	--
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Semplice	€95726,90	€89779,00	€ -5947,90	-6,63
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari incarichi professionali	€84401,20	€78082,30	€ -6318,90	-8,09
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Complessa	€109611,00	€125718,00	€ 16107,00	12,81
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Semplice	--	€92482,60	€ 92482,60	100,00
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici incarichi professionali	€74269,50	€70992,80	€ -3276,70	-4,62
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Direttori Struttura Complessa	€99554,10	€107014,00	€ 7459,90	6,97
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Responsabili Struttura Semplice	--	€79222,10	€ 79222,10	100,00
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Incarichi professionali	--	€55785,00	€ 55785,00	100,00
Area PTA - Dirigenza professionale - Direttori Struttura Complessa	€141961,00	€103126,00	€ -38835,00	-37,66
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Responsabili Struttura Semplice	€94951,00	€86070,00	€ -8881,00	-10,32
Area PTA - Dirigenza professionale - Incarichi professionali	€79145,60	€36793,90	€ -42351,70	-115,11
Area PTA - Dirigenza tecnica - Direttori Struttura Complessa	€112570,00	--	€ -112570,00	--
Area PTA - Dirigenza tecnica - Incarichi professionali	€51660,30	€53129,30	€ 1469,00	2,76
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	€26801,80	€27539,50	€ 737,70	2,68
PROFILO RUOLO TECNICO	€29417,20	€25810,30	€ -3606,90	-13,97



Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	€28354,90	€29962,60	€ 1607,70	5,37
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€33753,50	€33389,70	€ -363,80	-1,09
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	€34141,70	€33045,10	€ -1096,60	-3,32
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	€32880,20	€33862,00	€ 981,80	2,90
PROFILO RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti Religiosi	€22675,90	€14706,90	€ -7969,00	-54,19
PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO -	€26943,50	€26978,60	€ 35,10	0,13

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

I dati contenuti nella tabella indicano che, a parità di inquadramento, persistono significative differenziali retributivi di genere, con una marcata prevalenza a favore degli uomini, in particolare nei ruoli dirigenziali.

Le maggiori disparità economiche si registrano nell'Area PTA. I Dirigenti professionali uomini, con incarichi professionali percepiscono una retribuzione superiore del 115,11% rispetto alle donne. Nei ruoli di Direttori di Struttura Complessa, il divario è del 37,66% a favore degli uomini, mentre per i Responsabili di Struttura Semplice il vantaggio economico per il genere maschile è pari al 10,32%.

Nell'Area Sanità, le differenze retributive a favore degli uomini includono i Dirigenti medici di Struttura Semplice (1,50% in più rispetto alle donne) mentre per i Dirigenti medici con incarichi professionali il differenziale retributivo è di 5,53% a favore degli uomini. Tra i Dirigenti veterinari di Struttura Semplice, il differenziale retributivo a favore degli uomini è di 6,63% rispetto alle donne, mentre nei Dirigenti veterinari con incarichi professionali il differenziale retributivo raggiunge l'8,09%. Per i Dirigenti non medici con incarichi professionali, il differenziale retributivo è pari al 4,62% a favore degli uomini.

Tuttavia, vi sono alcune piccole eccezioni in cui il differenziale retributivo è a favore delle donne. Nell'Area Sanità, le Dirigenti mediche di Struttura Complessa hanno a loro favore un differenziale retributivo dell'1,95% rispetto agli uomini e lo stesso si osserva per le Dirigenti non mediche di Struttura Complessa (+12,81%). Nell'Area PTA, le Direttrici di Struttura Complessa percepiscono retribuzioni superiori del 6,97% rispetto agli uomini, mentre tra le Dirigenti tecniche con incarichi professionali il differenziale retributivo è del 2,76% rispetto agli uomini.

Anche nei profili non dirigenziali si riscontrano differenze retributive. Nei ruoli tecnici, il divario economico a favore degli uomini è di 13,97%. Nei ruoli sanitari, il personale infermieristico e tecnico sanitario mostra divari rispettivamente del 1,09% e del 3,32% a favore degli uomini. Particolarmente rilevante è il differenziale retributivo tra gli assistenti religiosi, con un divario del 54,19% a favore degli uomini.

In alcuni profili non dirigenziali, tuttavia, si osservano divari economici a favore delle donne. Nei ruoli amministrativi, le donne percepiscono retribuzioni superiori del 2,68%, mentre tra il personale sanitario con funzioni di riabilitazione il divario a favore delle donne è del 5,37%. Analogamente, nel personale della vigilanza e ispezione il divario è del 2,90 a favore delle donne e nei ruoli sociosanitari, il divario retributivo è del 0.13%.

Si sottolinea che i dati disponibili sono di carattere generale e non consentono di analizzare i fattori specifici alla base di queste disparità, come il part-time, i congedi parentali, le indennità o gli incentivi, variabili che possono incidere in maniera rilevante sui livelli salariali.

Per quanto riguarda dati generali sui differenziali retributivi, relativi ai rapporti Istat ed Inps, se si considerano le retribuzioni mensili, il divario retributivo di genere tra i lavoratori/lavoratrici adulti calcolato dall' Istat, nel 2020 si attestava al 16,7%, mentre quello calcolato dall' INPS, secondo i dati relativi al 2024 si attestava intorno al 20%. Il gap salariale di genere calcolato sulla base della retribuzione mensile è in parte influenzato dal maggiore ricorso al part-time tra le lavoratrici, nonché da diversi elementi retributivi che favoriscono i lavoratori rispetto alle lavoratrici. (*fonte : dati estratti dal rapporto mondiale sui salari 2024-2025 OIL organizzazione internazionale del lavoro*).

Il divario salariale di genere in Italia è pari al 9,3%, uno dei più bassi tra i paesi dell'Unione Europea, dove la media è del 14,3%. Come indicato in precedenti rapporti sui salari dell'OIL, l'Italia continua a mostrare un divario salariale di genere inferiore rispetto alla maggior parte degli altri paesi dell'Unione europea . Nel 2021, il divario salariale di genere grezzo si attestava al -2,7%, in calo rispetto al 2006 dove si attestava intorno al 1,2%. A prima vista, questo dato potrebbe suggerire che le lavoratrici donne guadagnino in media più dei lavoratori uomini. In realtà questo dato è legato al fatto che il divario salariale grezzo è una misura piuttosto imprecisa delle differenze salariali di genere. In particolare, esso non tiene conto della diversa distribuzione tra lavoratori e lavoratrici all'interno del mercato del lavoro e delle loro diverse caratteristiche. (*fonte : dati estratti dal rapporto mondiale sui salari 2024-2025 OIL organizzazione internazionale del lavoro*).

Esattamente come emerge dai rapporti Inps e Istat anche i dati rilevati nell'Asl Città di Torino, risultano essere in linea con l'andamento nazionale, continuano a persistere i differenziali retributivi tra lavoratore uomo e lavoratrice donna, il gender-gap, permane come criticità legata al mondo del lavoro, infatti le lavoratrici donne continuano a percepire salari inferiori. Probabilmente politiche di supporto sociale potrebbero migliorare questo divario sul differenziale retributivo 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?: Sì

Valutazione del rischio stress lavoro-correlato : questionario attivo dal 15 dicembre 2024 al 28 febbraio 2025

Il Servizio di Prevenzione e Protezione in collaborazione con l'Università degli Studi di Torino - Dipartimento di Psicologia del Lavoro ha predisposto un questionario, da compilare su base volontaria per tutti i dipendenti dell'Asl Città di Torino, per la raccolta dei dati necessari all'aggiornamento del Documento di Valutazione del Rischio Stress-Lavoro correlato.

Il questionario sulla qualità della vita nel SSN rappresenta un momento di riflessione su diverse questioni organizzative. La partecipazione del personale permetterà l'implementazione di interventi mirati per prevenire lo stress lavoro -correlato.

Il link e il QR per accedere alla compilazione del questionario era attivo dal 15 dicembre 2024 al 28 febbraio 2025, l'informativa è stata trasmessa ai 6289 dipendenti dell'Asl, tramite il sito intra asl e tramite mail aziendale.

I dati emersi sono attualmente in elaborazione.



4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Con la Deliberazione 0001404/02.02/2024 del 23/10/2024 è stato adottato il Codice Etico dell'Asl Città di Torino per la tutela della dignità e per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie e del mobbing.

Il Codice Etico è adottato in considerazione del fatto che tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto di essere trattati con rispetto e dignità. Ogni forma di molestia, mobbing, discriminazione, violenza, anche sessuale, verbale, non verbale o psicologica, inquinano l'ambiente di lavoro e producono effetti negativi sulla fiducia, sul morale e sulle prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime, nonché, in misura minore, di coloro che ne vengono a conoscenza.

Con l'emanazione del Codice Etico, l'Asl Città di Torino richiede alla propria comunità di lavoratori / lavoratrici, nel rispetto dei ruoli e delle specifiche competenze, di osservare e promuovere i principi fondamentali della Costituzione relativi alla pari dignità sociale senza distinzione di genere, di identità di genere, di età, di disabilità, di razza o etnia, di lingua, di religione, di opinioni politiche o personali, di condizioni personali e sociali, di appartenenza sindacale e di orientamento sessuale.

Con la Deliberazione 0000007/02.01/2025 del 09/01/2025 è stato adottato il nuovo Codice di Comportamento Aziendale dell'Asl Città di Torino (adottato ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del D.L. 36/2022 ed integrativo del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, così come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81).

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

Nel 2024 è stato conferito l'incarico di Consigliera di Fiducia dell'Asl Città di Torino, con la Determina n. 1325/02.02/2024, del 31/10/2024.

Le situazioni di discriminazione, mobbing e molestie sono state affrontate dalla Consigliera di Fiducia nel corso di appuntamenti stabiliti settimanalmente nel 2024. Si sono rivolti alla Consigliera di Fiducia n. 11 casi, di cui 5 donne e 6 uomini. Alcune situazioni riportate hanno riguardato il malessere lavorativo percepito dai dipendenti, la gestione dei conflitti relazionali e tensioni tra vari profili gerarchici. Altre questioni affrontate hanno avuto come oggetto la disparità di genere e il disconoscimento professionale delle donne, la maternità ed in un caso la paternità.

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 No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corso Fad "Cug e Consigliere/a di Fiducia: questi sconosciuti. Comitato Unico di Garanzia e la rete Aziendale per la valorizzazione del benessere lavorativo.

Partecipazione al Congresso Nazionale sulla Medicina di Genere organizzato a Padova il 3-5 ottobre 2024 (invio Abstract e Poster)

Corso Fad Differenze in Medicina di Genere - Corso base

Partecipazione al XLII Congresso Nazionale AIDM organizzato a Parma dal 26 al 28 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 atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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 2024 il Comitato Unico di Garanzia ha rafforzato l'impegno nel promuovere la parità di genere, l'inclusione e il benessere lavorativo all'interno dell'Asl Città di Torino attraverso iniziative concrete e progetti mirati:

Il Cug ha costituito un Gruppo di Lavoro sul linguaggio di genere. Il Gruppo di Lavoro ha predisposto un poster con titolo "Il

linguaggio inclusivo: sperimentazione di un progetto nell'Asl Città di Torino" con il quale ha partecipato al Congresso Nazionale sulla Medicina di Genere organizzato a Padova il 3-5 ottobre 2024, nella sezione Comunicazione e fake news. Il lavoro del Gruppo prosegue anche nel 2025 e ha come obiettivo sensibilizzare e diffondere conoscenze sull'utilizzo del linguaggio che valorizzi il genere, anche attraverso l'uso di un linguaggio rispettoso ed inclusivo anche negli atti amministrativi dell'Azienda.

Nel mese di ottobre 2024 è stato rinnovato l'incarico di lavoro autonomo della Consigliera di Fiducia dell'Asl Città di Torino, per i prossimi due anni. La Consigliera di Fiducia ha una segreteria dedicata per la programmazione degli appuntamenti, e tutte le informazioni riguardo la modalità di accesso e richiesta consulenza si trovano anche sul sito aziendale dell'Asl Città di Torino, nella sezione dedicata alla Consigliera di Fiducia.

Dal 01/10/2024 è stata attivata sulla piattaforma regionale Medmood, per tutto il personale dell'Asl, la prima edizione del corso FAD "Corso CUG e Consigliere/a di Fiducia: questi sconosciuti. Comitato Unico di Garanzia e la Rete Aziendale per la valorizzazione del benessere lavorativo". Per le professioni sanitarie il corso fad prevede crediti ECM.

Nel corso fad sono stati trattati i seguenti argomenti:

Il Comitato Unico di Garanzia: ruolo del C.U.G. nell'Asl Città di Torino, compiti, funzioni e attività.

Il ruolo del/della Consigliere/a di Fiducia: un supporto contro le discriminazioni, le molestie e le vessazioni.

Il ruolo del Medico Competente e della sorveglianza sanitaria a sostegno del benessere organizzativo.

La prevenzione e la percezione del disagio lavorativo, il ruolo del Servizio di Prevenzione e Protezione

Il/la Consigliere/a di Parità Regionale della Città Metropolitana di Torino.

Il corso fad ha avuto come obiettivo la sensibilizzazione, l'informazione e la formazione dei dipendenti sui temi specifici del CUG. Un altro obiettivo è stato quello di informare sul ruolo e le funzioni del/della Consigliere/a di Fiducia, sul ruolo aziendale del medico competente e del servizio di prevenzione e protezione, espressioni della rete aziendale che promuovono il benessere dei lavoratori. Non solo la conoscenza della rete aziendale, ma anche il collegamento con la rete territoriale cittadina dove il punto di riferimento è rappresentato dalla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino.

Altro obiettivo del corso fad è stato quello di diffondere le informazioni sulla normativa di riferimento sulle pari opportunità.

Il Corso sarà riproposto in nuove edizioni anche nel 2025.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-sanitaria-locale-citta-di-torino-2025>

