



Portale CUG

Relazione CUG

# Azienda Sanitaria Locale Citta' di Torino - 2026

*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	15	34	0	0	1	8	5
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	0	1	5	21	20	0	0	13	28	16
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	17	132	70	55	54	15	225	146	135	45
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Complessa	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Semplice	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari incarichi professionali	0	0	1	1	1	0	1	4	0	3
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Complessa	0	0	0	1	0	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	3	3	5	4	0	11	29	28	10
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza PTA - Direttori Struttura Complessa	0	0	0	2	3	0	0	0	5	4
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza PTA - Responsabili Struttura Semplice	0	0	0	1	0	0	0	1	3	2
Dirigente di livello non generale	Area PTA - Dirigenza PTA - incarichi professionali	0	1	0	0	2	0	0	1	3	1
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	66	107	91	143	30	350	411	427	827	135
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI DI RIABILITAZIONE	2	6	5	12	5	9	30	30	70	21
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	2	3	9	14	9	11	11	5	7	5
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	5	26	15	15	10	24	39	50	71	23
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO	6	40	55	53	18	24	82	180	309	140
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti religiosi	0	1	2	2	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO TECNICO	3	13	19	70	38	3	6	6	23	31
Personale non dirigente	PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	19	48	41	59	31	38	99	91	251	180
Totale personale		120	381	319	470	265	474	915	986	1775	623
Totale % sul personale complessivo		1,90	6,02	5,04	7,43	4,19	7,49	14,46	15,58	28,05	9,85

## 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	86	105	65	39	5	300	23,40	27,45	366	252	183	159	22	982	76,60	24,43
Tra 3 e 5 anni	16	51	30	27	4	128	21,88	11,71	90	167	92	88	20	457	78,12	11,37
Tra 5 e 10 anni	1	66	38	31	8	144	28,46	13,17	3	184	90	69	16	362	71,54	9,00
Superiore a 10 anni	0	22	104	271	124	521	19,01	47,67	0	75	424	1242	478	2219	80,99	55,20
<b>Totale</b>	<b>103</b>	<b>244</b>	<b>237</b>	<b>368</b>	<b>141</b>	<b>1093</b>			<b>459</b>	<b>678</b>	<b>789</b>	<b>1558</b>	<b>536</b>	<b>4020</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,01</b>	<b>4,77</b>	<b>4,64</b>	<b>7,20</b>	<b>2,76</b>	<b>21,38</b>			<b>8,98</b>	<b>13,26</b>	<b>15,43</b>	<b>30,47</b>	<b>10,48</b>	<b>78,62</b>		

<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	25	15,82	133	84,18	158	3,09
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	122	23,87	389	76,13	511	9,99
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	51	27,13	137	72,87	188	3,68
PROFILO RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	61	57,55	45	42,45	106	2,07
PROFILO RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	76	86,36	12	13,64	88	1,72
PROFILO RUOLO TECNICO	Laurea	6	33,33	12	66,67	18	0,35
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	175	14,77	1010	85,23	1185	23,18
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	262	18,69	1140	81,31	1402	27,42
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI DI RIABILITAZIONE	Diploma di scuola superiore	16	16,00	84	84,00	100	1,96
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI DI RIABILITAZIONE	Laurea	14	15,56	76	84,44	90	1,76

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Diploma di scuola superiore	20	64,52	11	35,48	31	0,61
PROFILO RUOLO SANITARIO- PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	Laurea	17	37,78	28	62,22	45	0,88
PROFILO RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	25	17,73	116	82,27	141	2,76
PROFILO RUOLO SANITARIO- PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	46	33,58	91	66,42	137	2,68
PROFILO SOCIO SANITARIO	Inferiore al Diploma superiore	169	20,34	662	79,66	831	16,25
PROFILO SOCIO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	2	6,67	28	93,33	30	0,59
PROFILO SOCIO SANITARIO	Laurea	1	2,17	45	97,83	46	0,90
PROFILO RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti religiosi	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,04
PROFILO RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti religiosi	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,04
PROFILO RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti religiosi	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,04
Totale personale		1093		4020		5113	
Totale % sul personale complessivo		17,27		63,53		80,80	

<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

#### Tabella: Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Al 31 dicembre 2025, il personale in servizio presso l'ASL Città di Torino risulta composto da 6.328 unità, nei seguenti dati si confronta con quanto riportato negli anni precedenti:

Anno	Totale personale	Incremento personale	Uomini	Donne
2023	5.966	145	1.461 (24,50%)	4.505 (75,50%)
2024	6.289	323	1.536 (24,42%)	4.753 (75,58%)
2025	6.328	39	1.555 (24,57%)	4.773 (75,43%)

La distribuzione del personale per genere conferma, anche per l'anno 2025, una composizione caratterizzata dalla prevalenza femminile. Su un totale di 6.328 dipendenti, le donne rappresentano n. 4.773 unità, pari al 75,43%, mentre gli

uomini sono n. 1.555 unità, pari al 24,57%.

Le percentuali evidenziano in quasi tutte le aree organizzative e nei diversi profili professionali, un quadro strutturale coerente con gli anni precedenti, in entrambi generi.

Il personale inquadrato nelle posizioni dirigenziali è composto da 1.215 unità, pari al 19,20% del totale. All'interno di questo gruppo, il 38,02% è rappresentato da uomini (462 unità), mentre il 61,98% è costituito da donne (753 unità). I Dirigenti Medici rappresentano la categoria più numerosa tra il personale dirigenziale, per un totale di 1.064 unità, di cui 427 uomini e 637 donne. Per quanto riguarda i Dirigenti non medici, nell'Area Sanità sono rappresentati da 101 unità, di cui n.16 uomini e n.85 donne. Nell' area PTA i dirigenti sono 29 unità, di cui n.9 uomini e n.20 donne.

Il personale assegnato ai ruoli non dirigenziali è composto da 5.113 unità, equivalenti all'80,80% del totale. Di queste, il 78,62% è costituito da donne (4.020 unità), mentre il 21,38% è rappresentato da uomini (1.093 unità). Tra il personale inquadrato nei ruoli non dirigenziali, quello infermieristico rappresenta la categoria numericamente più consistente, con un totale di 2.587 unità, di cui 2.150 donne e 437 uomini.

Nel complesso, la distribuzione del personale rileva una marcata prevalenza femminile, particolarmente evidente nei profili sanitari operativi, sociosanitari e amministrativi. La presenza maschile risulta invece più significativa nei ruoli tecnici e in alcune posizioni apicali.

Per quanto riguarda la distribuzione per fasce d'età, il gruppo più numeroso è quello compreso tra i 51 e i 60 anni, come evidenziato anche nelle relazioni precedenti. Tale quota risulta in lieve diminuzione di 0,61% rispetto al 2024 mentre si rileva un moderato incremento di 0,95% del personale con età superiore ai 60 anni.

#### **Tabella: Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere**

La tabella mostra come si distribuisce l'anzianità del personale non dirigenziale in base all'età e al genere. Il quadro che emerge può essere riassunto nei seguenti punti:

- Il personale inquadrato nei ruoli non dirigenziali presenta una significativa prevalenza femminile: 4.020 donne (78,62%) rispetto a 1.093 uomini (21,38%)
- Il personale di genere femminile tende a rimanere più a lungo nello stesso profilo: oltre la metà ha più di 10 anni di anzianità (55,20%), tale configurazione suggerisce una progressione professionale lenta.
- Il personale di genere maschile invece è più presente nelle permanenze brevi, indice di maggiore mobilità o di ingressi nel mondo del lavoro più recenti.
- Nella fascia d'età tra i 51 e 60 anni si concentra il numero più alto di personale con oltre 10 anni di permanenza nello stesso profilo e livello.
- Questi dati rilevano che una parte consistente del personale ha un'anzianità più elevata e si avvicina all'età del pensionamento, risulta quindi importante pianificare il ricambio generazionale.
- La lunga permanenza è un valore in termini di esperienza e continuità, ma richiede anche investimenti in aggiornamento e sviluppo delle competenze.

#### **Tabella: Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio**

Relativamente ai dati sul personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio, emerge quanto segue:

- Il personale in possesso di laurea corrisponde a 1.928 unità (37,71%), di cui 1.529 donne (38,04%) e 399 uomini (36,51%). La categoria più numerosa è quella del personale infermieristico, con 1.402 unità (1.140 donne e 262 uomini).

- Il personale con diploma di scuola superiore è pari a 2.088 unità (40,84%), composto da 1.650 donne (41,04%) e 438 uomini (40,07%). Anche in questo caso, il gruppo più consistente è rappresentato dal personale infermieristico, con 1.185 unità (1.010 donne e 175 uomini).
- Il personale con un titolo di studio inferiore al diploma è composto da 1.097 unità (21,45%), di cui 841 donne (20,92%) e 256 uomini (23,42%). La categoria prevalente è quella del profilo sociosanitario, che conta 831 unità (662 donne e 169 uomini).

<b>Titolo di studio totale donne)</b>	<b>Totale personale non dirigenziale</b>	<b>Uomini (% sul totale uomini)</b>	<b>Donne (% sul</b>
Laurea	1.928 (37,71%)	399 ( 36,51%)	1.529 (38,04%)
Diploma scuola superiore	2.088 (40,84%)	438 (40,07%)	1.650 (41,04%)
Inferiore diploma superiore	1.097 (21,45%)	256 (23,42%)	841 (20,92%)

Analizzando la distribuzione dei titoli di studio si evidenzia una forza lavoro complessivamente qualificata e si osserva come le donne siano maggiormente istruite rispetto agli 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 % <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>
Tempo Pieno	120	380	312	454	259	1525	25,62	98,26	473	882	915	1586	571	4427	74,38	92,75
Part Time >50%	0	0	2	9	3	14	4,23	0,90	1	31	69	174	42	317	95,77	6,64
Part Time ≤50%	0	1	5	6	1	13	30,95	0,84	0	2	2	15	10	29	69,05	0,61
Totale	120	381	319	469	263	1552			474	915	986	1775	623	4773		
Totale %	1,90	6,02	5,04	7,42	4,16	24,54			7,49	14,47	15,59	28,06	9,85	75,46		

- <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	93	366	619	774	171	2023	23,77	100,00	317	728	962	2732	1749	6488	76,23	100,00
Totale	93	366	619	774	171	2023			317	728	962	2732	1749	6488		
Totale %	1,09	4,30	7,27	9,09	2,01	23,77			3,72	8,55	11,30	32,10	20,55	76,23		

- <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

### Tabella: Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

L'analisi dei dati relativi alla ripartizione del personale per genere, età e tipologia di presenza mostra che 373 dipendenti (5,89% del totale) hanno usufruito di un contratto part-time. Tra questi, 27 uomini (1,74% del totale maschile) e 346 donne (7,25% del totale femminile).

Entrando nel dettaglio, 14 uomini (0,90%) e 317 donne (6,64%) hanno scelto un part-time superiore al 50%, mentre 13 uomini (0,84%) e 29 donne (0,61%) hanno richiesto un part-time pari o inferiore al 50%. Rispetto al 2024 si registra una lieve diminuzione complessiva, pari a un'unità. La fascia d'età più interessata continua a essere quella 51-60 anni.

Tipo presenza	Totale	Uomini (% calcolate sul totale degli uomini)	Donne (% calcolata sul totale delle donne)
Part-time > 50%	331	14 (0,90%)	317 (6,64%)
Part-time ≤ 50%	42	13 (0,84%)	29 (0,61%)
Totale Part-time	373	27 (1,74%)	346 (7,25%)

### Tabella: Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Per quanto riguarda lo smart working, i dati di quest'anno sono espressi in numero di giornate fruite per genere ed età: risultano utilizzate 2.023 giornate dal personale maschile e 6.488 giornate dalle dipendenti donne. La fascia d'età che fa maggior ricorso alla modalità agile, per entrambi i generi, è ancora quella 51-60 anni.

Da questi dati emerge che le fasce di età più giovani dei/delle dipendenti usufruiscono in numero minore delle misure di conciliazione (part time e smart working) rispetto alle fasce di età più anziane.

In continuità con gli anni precedenti, sono soprattutto le donne a usufruire delle principali misure di conciliazione vita lavoro - part time e smart working - poiché tali strumenti permettono una più agevole gestione combinata degli impegni lavorativi e familiari.

## 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 fruiti	140	16,57	705	83,43	845	58,84
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	95	16,07	496	83,93	591	41,16
Totale permessi	235	16,36	1201	83,64	1436	

<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 "Fruizione dei congedi parentali e dei permessi ex L.104/1992 per genere" la trasmissione dei dati ha considerato il numero delle persone che hanno effettivamente usufruito delle diverse tipologie di permessi, suddivise per genere.

Dai dati emerge che il numero complessivo di dipendenti che hanno usufruito dei permessi giornalieri ai sensi della L.104/1992 è pari a 845 unità, così ripartite:

- 140 uomini
- 705 donne

Per quanto riguarda invece i congedi parentali, anche in questo caso sono stati trasmessi i dati relativi alle persone che ne hanno fatto ricorso. Hanno usufruito del congedo parentale:

- 95 uomini
- 496 donne

In sintesi, i dati mostrano chiaramente che le donne ricorrono in misura significativamente maggiore sia ai permessi previsti dalla L.104/1992 sia ai congedi parentali.

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

## 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?:

### Piano Triennale Azioni Positive

Il Piano Azioni Positive è stato aggiornato ed inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ASL Città di Torino (PIAO) - Triennio 2026 - 2028, Allegato Sottosezione 3.4, con la Deliberazione 0000124/01.00/2026 del 29/01/2026.

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".

Gli obiettivi individuati dal Cug dell'Asl Città di Torino per il triennio del PAP 2026 -2028 sono in continuità con il precedente e riguardano i seguenti ambiti di riferimento:

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

Compilazione Format1 e 2 ai sensi della Direttiva n.2/2019 - Relazione annuale del Cug sulla piattaforma Portale Cug Nazionale (Dipartimento della Funzione Pubblica)

**2.** miglioramento del benessere organizzativo, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, molestie e mobbing

Replica Corso FAD sul Cug proposto dal Cug in collaborazione con Consigliera di Fiducia, Consigliera di Parità Regionale.

**3.** sensibilizzazione all'uso di un linguaggio inclusivo

Predisposizione di un questionario sulle conoscenze del linguaggio inclusivo nell'Asl Città di Torino e partecipazione a eventi e convegni sul tema del linguaggio di genere.

**4.** promozione della salute in ottica di genere

Costituzione, a livello aziendale, del Gruppo Tecnico di Lavoro sulla Medicina di Genere

**5.** formazione/sensibilizzazione su tematiche delle pari opportunità (giornata contro la violenza delle donne 25 novembre, giornata internazionale della donna 8 marzo)

**6.** implementazione e diffusione dell'attività CUG (comitato pari opportunità) attraverso i canali aziendali

### 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>
Aggiornamento professionale	3937	11992	8393	12738	4767	41827	22,74	100,00	17425	30074	34969	50773	8853	142094	77,26	100,00
Totale ore	3937	11992	8393	12738	4767	41827			17425	30074	34969	50773	8853	142094		
Totale ore %	2,14	6,52	4,56	6,93	2,59	22,74			9,47	16,35	19,01	27,61	4,81	77,26		

<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

#### Tabella: Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Nel 2025 il personale dell'ASL Città di Torino ha usufruito complessivamente di 183.921 ore di formazione. Di queste, 41.827 ore (22,74%) sono state fruite dal personale maschile, mentre 142.094 ore (77,26%) dal personale femminile. Questi dato dimostra una maggior sensibilità del genere femminile a partecipare ai percorsi di formazione.

Anche in questo ambito, la fascia d'età che registra il maggior numero di ore di formazione è quella 51-60 anni, confermando la tendenza già rilevata negli anni precedenti.

La mancanza del dato relativo all'inquadramento professionale non consente un'analisi dettagliata delle aree in cui la formazione è maggiormente concentrata, ma l'ampiezza del monte ore suggerisce un utilizzo trasversale e diffuso degli strumenti formativi.

I dati confermano che la formazione rimane un elemento strategico per l'Asl Città di Torino per migliorare le hard skills e le soft skills dei/delle dipendenti.

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

##### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
avvisi pubblici struttura complessa	12	80,00	3	20,00	15	17,24	Uomo
avvisi pubblici struttura complessa	11	61,11	7	38,89	18	20,69	Donna
concorsi pubblici	19	73,08	7	26,92	26	29,89	Uomo
concorsi pubblici	4	25,00	12	75,00	16	18,39	Donna
AVVISI DI INCARICO A TEMPO DETERMINATO	2	50,00	2	50,00	4	4,60	Uomo
AVVISI DI INCARICO A TEMPO DETERMINATO	0	0,00	4	100,00	4	4,60	Donna
ASSUNZIONI CENTRO PER L'IMPIEGO	1	25,00	3	75,00	4	4,60	Donna
Totale personale	49		38		87		
Totale % sul personale complessivo	0,77		0,60		1,37		

<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

L'analisi della tabella relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso evidenzia un incremento del numero complessivo di componenti coinvolti rispetto all'anno precedente, fatto che può essere interpretato come un'intensificazione delle attività concorsuali dell'Asl.

Nel 2025 le commissioni risultano composte da 87 membri, dei quali 49 uomini (56,32%) e 38 donne (43,68%).

Con riferimento agli avvisi pubblici di struttura complessa, su un totale di 33 componenti, si rileva una prevalenza maschile pari al 69,70% (23 uomini), mentre le donne rappresentano il 30,30% (10 componenti). Questo dato potrebbe indicare una persistente sotto rappresentazione femminile nei ruoli apicali oppure la maggiore disponibilità o tradizionale presenza maschile nelle posizioni dirigenziali che tipicamente compongono tali commissioni.

Nella composizione di genere delle commissioni di concorso, per quanto riguarda i concorsi pubblici, le commissioni sono composte da 54,76% uomini (23 unità) e 45,24% donne (19 unità).

Per quanto riguarda gli avvisi di incarico a tempo determinato, i componenti risultano maggiormente rappresentati dalle donne (6 unità pari al 75%) mentre i componenti uomini sono n.2 (25%).

Un andamento analogo si osserva nelle assunzioni tramite centro per l'impiego, dove si registra un componente uomo (25%) e tre donne (75%).

Infine, rispetto al ruolo di presidente delle commissioni, si rileva una percentuale maggiore di donne (57,14%) rispetto agli uomini (42,86%), con 4 donne e 3 uomini presidenti.

Nel complesso, il quadro evidenzia una situazione segnata da asimmetrie nelle procedure più qualificate, dove la presenza maschile risulta particolarmente rilevante nei concorsi di maggiore complessità e responsabilità. Tale squilibrio è tuttavia compensato da una più ampia partecipazione femminile nei concorsi meno strutturati.

Risulta quindi importante mantenere un monitoraggio costante di queste dinamiche, così da garantire il pieno rispetto dei principi di pari opportunità in tutte le fasi dei processi concorsuali, come previsto dalla normativa vigente (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	€169983,00	€0,00	€ -169983,00	--
Direttore Amministrativo	€109329,00	€0,00	€ -109329,00	--
Direttore Sanitario	€126144,00	€0,00	€ -126144,00	--
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa	€120028,00	€122171,00	€ 2143,00	1,75
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Semplice	€94285,40	€93646,50	€ -638,90	-0,68
Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	€82214,40	€82056,90	€ -157,50	-0,19
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Complessa	€117369,00	€110509,00	€ -6860,00	-6,21
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari Struttura Semplice	€102812,00	€92540,20	€ -10271,80	-11,10

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Area Sanità - Dirigenza veterinaria - Dirigenti veterinari incarichi professionali	€92635,40	€87290,20	€ -5345,20	-6,12
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Complessa	€140007,00	€109743,00	€ -30264,00	-27,58
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Semplice	€72699,10	€69863,00	€ -2836,10	-4,06
Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici incarichi professionali	€71344,20	€69434,40	€ -1909,80	-2,75
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Direttori Struttura Complessa	€103680,00	€110847,00	€ 7167,00	6,47
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Responsabili Struttura Semplice	--	€87898,60	€ 87898,60	100,00
Area PTA - Dirigenza amministrativa - Incarichi professionali	--	€67689,90	€ 67689,90	100,00
Area PTA - Dirigenza professionale - Direttori Struttura Complessa	€153583,00	€121355,00	€ -32228,00	-26,56
Area PTA - Dirigenza professionale - Responsabili Struttura Semplice	€111676,00	€73888,70	€ -37787,30	-51,14
Area PTA - Dirigenza professionale - Incarichi professionali	€83155,20	€57664,10	€ -25491,10	-44,21
Area PTA - Dirigenza tecnica - Direttori Struttura Complessa	€117790,00	--	€ -117790,00	--
Area PTA - Dirigenza tecnica - Responsabili Struttura Semplice	--	--	--	--
Area PTA - Dirigenza tecnica - Incarichi professionali	€66430,40	€47168,80	€ -19261,60	-40,84
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	€27601,30	€28428,80	€ 827,50	2,91
PROFILI RUOLO TECNICO	€30365,20	€26823,40	€ -3541,80	-13,20
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABILITAZIONE	€33200,50	€32842,50	€ -358,00	-1,09
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	€34667,90	€34226,40	€ -441,50	-1,29
PROFILI RUOLO SANITARIO - PER. TECNICO SANITARIO	€34534,60	€34270,70	€ -263,90	-0,77
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZIONE	€34934,70	€32151,80	€ -2782,90	-8,66
PROFILO RUOLO PROFESSIONALE - Assistenti religiosi	€27984,30	--	€ -27984,30	--
PROFILO RUOLO SOCIO SANITARIO	€26875,90	€27155,70	€ 279,80	1,03

L'analisi del divario economico, calcolato attraverso la media delle retribuzioni omnicomprensive del personale a tempo pieno suddivise per genere nei diversi livelli di inquadramento, rappresenta uno strumento fondamentale per valutare l'effettiva equità retributiva all'interno dell'organizzazione. Questo indicatore permette infatti di verificare se uomini e donne, pur svolgendo funzioni collocate nello stesso livello professionale, percepiscano in media compensi complessivi analoghi.

L'utilizzo della retribuzione omnicomprensiva — che include non solo lo stipendio tabellare, ma anche indennità, compensi accessori, premi e altre componenti economiche — offre una visione più ampia e realistica delle eventuali differenze. Tale approccio consente di individuare non solo possibili squilibri legati alla componente fissa della retribuzione, ma anche differenze derivanti dall'accesso alle indennità, dalle opportunità di progressione professionale o dalla partecipazione a incarichi aggiuntivi.

Eventuali differenze retributive osservate fra uomini e donne, anche all'interno dello stesso livello di inquadramento, potrebbero riflettere dinamiche strutturali come la diversa distribuzione dei ruoli organizzativi, la frequenza nell'assegnazione di incarichi connessi a indennità specifiche, o un differente accesso alle opportunità di sviluppo professionale.

Dai dati analizzati emerge che, all'interno dell'ASL, il divario retributivo di genere continua a essere presente e significativo, soprattutto nei ruoli dirigenziali. In generale, gli uomini percepiscono compensi complessivi più elevati rispetto alle donne, anche quando ricoprono lo stesso livello di inquadramento e svolgono ruoli analoghi.

Le uniche due eccezioni in cui le donne mostrano una retribuzione media leggermente superiore riguardano:

- nell'Area Sanità, le Dirigenti Mediche di Struttura Complessa, con uno scostamento positivo dell'1,75%;
- nell'Area PTA, ambito amministrativo, le Direttrici di Struttura Complessa, per le quali il differenziale raggiunge il 6,47%.

Si tratta tuttavia di situazioni isolate, che non modificano il quadro generale.

In tutte le altre categorie dirigenziali il divario rimane a favore degli uomini, con scarti talvolta molto marcati. Nell'Area PTA, fascia professionale, emergono le differenze più consistenti:

- i Responsabili di Struttura Semplice uomini percepiscono mediamente il 51,14% in più rispetto alle donne;
- tra i Dirigenti con incarichi professionali, il differenziale è pari al 44,21%;
- per i Direttori di Struttura Complessa, lo scostamento è del 26,56%.

Anche nella Dirigenza Tecnica dell'Area PTA si osserva un divario significativo: i dirigenti uomini con incarichi professionali guadagnano in media il 40,84% in più rispetto alle colleghe.

Nell'Area Sanità, pur con valori più contenuti, il divario economico resta presente nella quasi totalità dei profili. Tra i Dirigenti Veterinari, lo scostamento a favore degli uomini varia dal 6,21% nelle strutture complesse all'11,10% nelle strutture semplici, mentre il divario economico a favore dei dirigenti veterinari con incarichi professionali è di 6,12%. Tra i Dirigenti Medici, la differenza è più ridotta ma comunque esistente: 0,68% nelle strutture semplici e 0,19% negli incarichi professionali.

Infine, anche tra i Dirigenti non medici si confermano differenze stabili a favore degli uomini: +27,58% nelle strutture complesse, +4,06% nelle strutture semplici e +2,75% tra chi ricopre incarichi professionali.

Una dinamica simile si riscontra anche nel personale non dirigenziale, dove il divario retributivo continua a essere prevalentemente favorevole agli uomini, con sole due eccezioni:

- il profilo amministrativo, che presenta un differenziale del +2,91% a favore delle donne;
- il profilo socio-sanitario, con un lieve scostamento del +1,03%.

In tutti gli altri profili non dirigenziali, la retribuzione media maschile risulta superiore, con intensità differenti a seconda dell'area. Le differenze retributive si osservano anche nel:

- profilo tecnico (+13,20%)
- funzioni di riabilitazione (+1,09%),
- personale infermieristico (+1,29%),
- personale tecnico sanitario (+0,77%),
- personale addetto alla vigilanza e ispezione, dove lo scostamento raggiunge l'+8,66%.

## 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: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il territorio dell' Asl Città di Torino è composto da una popolazione di circa 855.045 abitanti, la struttura organizzativa è composta da 4 presidi ospedalieri e da 4 distretti sanitari, a loro volta suddivisi in dipartimenti e strutture sulla base delle responsabilità attribuite dalla direzione strategica. I dipartimenti di area sanitaria sono 11. Il personale dell'Asl Città di Torino è composto da 6.328 dipendenti.

Nell'ultimo anno si stanno realizzando le Case di Comunità così come previsto nel DM 77 /2022, dove si stanno definendo i nuovi modelli e gli standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale del SSN, Decreto parte integrante del PNRR ( missione 6 Salute).

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

La Consigliera di Fiducia dell'Asl Città di Torino fornisce informazioni, consulenza ed assistenza gratuita a tutti coloro che operino a qualsiasi titolo all'interno dell'Azienda e che siano vittime di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o di mobbing.

La Consigliera agisce in piena autonomia e in via informale a seguito di richiesta del soggetto direttamente interessato, ascolta la parte coinvolta, convoca la controparte e valuta con la persona lesa l'opportunità di un confronto, ascolta persone terze informate le quali sono tenute a fornire la loro collaborazione. Esaminato il caso, la Consigliera fornisce ogni utile informazione sulle possibili forme di tutela e procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie. Qualora le iniziative da porre in essere presuppongono un intervento dell'amministrazione aziendale, presenta la proposta alla Direzione Generale.

Nel corso dell'anno 2025 la Consigliera di Fiducia ha ricevuto 18 segnalazioni, provenienti da 13 donne e 5 uomini. Le persone che si sono rivolte alla Consigliera appartengono a diverse aree professionali: sette sono Medici, inclusi Dirigenti e specializzandi; quattro fanno parte del personale amministrativo, tra impiegati e coordinatori; le restanti sette appartengono ad altre professioni sanitarie e tecniche, quali tecnici, operatori sociosanitari e coordinatori. Le segnalazioni hanno riguardato tematiche eterogenee, talvolta non direttamente riconducibili alle competenze della Consigliera, come richieste di modifica dell'orario di lavoro o delle mansioni. Tuttavia, i contesti di provenienza presentano caratteristiche ricorrenti: carenza di personale, elevati livelli di criticità organizzativa, forte pressione sulle figure apicali e ambienti lavorativi connotati da un significativo livello di stress.

## 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: Replica 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 dal 3 al 5 ottobre 2024 (invio Abstract e Poster)

In aggiornamento : Corso Fad Differenze in Medicina di Genere - Corso base

Partecipazione al Congresso Nazionale AIDM organizzato a Parma dal 26 al 28 aprile 2024 (invio Abstract e Poster)

Partecipazione al Congresso Nazionale AIDM Medicina Genere-Specifica nelle malattie oncologiche: dalle cure appropriate alla lungo-sopravvivenza, organizzato a Napoli dal 27 al 29 novembre 2025(invio Abstract e Poster)

Esiste una sede fisica del cug?:

Sì

Esiste una sede virtuale?:

Sì

Sede virtuale :

Portale Cug sul Sito aziendale dell'Asl Città di Torino e indirizzo mail:  
cug@aslcittaditorino.it

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

Nell'anno 2025, il Cug dell'Asl Città di Torino, ha cercato di valorizzare le tematiche relative alle pari opportunità, attraverso iniziative concrete e mirate come corsi fad, gruppo di lavoro dedicato sul linguaggio inclusivo, collaborazione con la struttura aziendale sulla promozione della salute, collaborazione e partecipazione all'osservatorio cittadino sulla salute delle donne. Si è partecipato con un poster sul linguaggio di genere al Congresso Nazionale Aidm organizzato a Napoli il 27-29 novembre 2025 " Medicina genere specifica nelle malattie oncologiche: dalle cure appropriate alla lungo sopravvivenza". Continua la collaborazione con la Consigliera di Fiducia, nel tempo l'accesso dei dipendenti verso questo tipo di consulenza è aumentata, così come la diffusione delle informazioni tra il personale per quanto riguarda i compiti del Cug.

Dall'analisi dei dati aggiornati al 31/12/2025 emerge la necessità di porre sempre di più maggiore attenzione a tutto ciò che nell'organizzazione riguarda le tematiche sulle pari opportunità.

Pertanto gli aspetti prioritari da tenere in considerazione sono:

- promuovere politiche attive di pari opportunità nei processi di selezione, valutazione e avanzamento di carriera del personale
- favorire una più ampia presenza femminile nei ruoli di responsabilità e leadership
- rimuovere e ridurre le barriere strutturali che ostacolano la progressione professionale
- rafforzare le misure di conciliazione tra vita privata e lavoro
- definire strategie efficaci per la riduzione del divario retributivo di genere (Gender Pay Gap)
- investire nel ricambio generazionale e favorire il tutoraggio da parte degli esperti senior

- garantire al Cug, attraverso la piena applicazione della Direttiva n. 2/2019, lo spazio operativo previsto dalla normativa
- consolidare le relazioni con OIV, Risorse Umane e SPP e le varie reti aziendali

Tali considerazioni delineano un quadro chiaro delle priorità su cui l'Azienda può investire per consolidare una cultura organizzativa inclusiva, equa ed orientata allo sviluppo sostenibile delle proprie risorse.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-azienda-sanitaria-locale-citta-di-torino-2026>