

ROMA



Dipartimento
Organizzazione e Risorse Umane

Relazione sullo stato delle Politiche di Genere e di Pari Opportunità ANNO 2021

A cura di:

Dott. Luciano Rufini

Ufficio Pari Opportunità e Smart Working

Dott.ssa Paola Menza

Responsabile del Servizio Promozione del Lavoro, Pari Opportunità e Strumenti di Conciliazione

Dott.ssa Maria Rosaria Pacelli

Direttore Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro

PREMESSA

Come già da diversi anni, l'Ufficio Pari Opportunità – Smart Working redige la presente relazione sullo stato del personale capitolino, elaborata e aggiornata alla luce delle recenti direttive, nazionali ed europee, al fine di acquisire e fornire, al contempo, un quadro della situazione lavorativa dell'Ente sulle pari opportunità, la parità, le politiche di conciliazione vita lavoro e antidiscriminatorie.

I dati sul personale, aggiornati al 31 dicembre 2021, sono stati ricavati principalmente dal file generale del personale e forniti dal Servizio Gestione Sistemi Informativi del Personale (GESPER), Direzione Programmazione, Gestione e Controllo della Spesa del Personale, del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ed elaborati, ai fini della presente ricerca, dal suo curatore.

Inoltre, per i dati di competenza, ci si è avvalsi anche della collaborazione delle seguenti Strutture:

- Scuola di Formazione Capitolina;
Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane:
- Ufficio Macrostruttura ed Incarichi Dirigenziali del Servizio Ordinamento Uffici e Servizi;
- Ufficio Assunzioni Obbligatorie del Servizio Reperimento Risorse Umane della Direzione Programmazione e Reperimento Risorse Umane;
- Ufficio Inail del Servizio Stipendi – Gestione fiscale – Inail della Direzione Programmazione, Gestione e Controllo della Spesa del Personale.

I dati aggregati per genere, categoria, fascia d'età e famiglia professionale sono analizzati in termini qualitativi e quantitativi, con lo scopo di porre in evidenza, nella gestione delle politiche di parità, pari opportunità e conciliazione tempi vita-lavoro, i punti di forza ed eventuali criticità.

L'obiettivo primo è stato quello di fornire un punto di partenza per una riflessione sulle politiche antidiscriminatorie e, là ove necessario, per l'individuazione di azioni positive, atte al miglioramento delle condizioni di parità e pari opportunità.

Il 2021 ha rappresentato il secondo anno dell'emergenza sanitaria legata al Covid, per cui, come lo scorso anno, si è inserito il dato relativo al lavoro agile emergenziale, sempre in considerazione degli sviluppi di questa modalità di prestazione, all'esito della pandemia.

Relativamente ai dati utilizzati per la presente relazione, si aggiunga che di essi sono stati considerati quelli afferenti ai dipendenti che, alla data del 31 dicembre 2021, risultavano essere:

- in forza
- distaccati out
- comandati out
- in aspettativa
- sospesi

- in distacco sindacale al 100-50-25%.

Non sono, invece, stati inclusi i dati inerenti ai:

- lavoratori supplenti delle scuole dell'infanzia e degli asili nido
- amministratori e consiglieri
- lavoratori della Formazione Professionale
- comandati e distaccati in (cioè coloro che sono temporaneamente in forza a Roma Capitale per comando o distacco dalla loro amministrazione).

I dati sono stati esaminati per:

- Genere
- Fasce di età
- Strutture di appartenenza
- Famiglie professionali
- Qualifiche
- Tipologie orarie.

Si evidenzia, inoltre, che la mappatura fotografica ha avuto lo scopo di porre in risalto, anche, alcuni elementi che incidono sulla qualità e la performance dell'Amministrazione, in particolare:

- **Per la performance organizzativa:**
 - La capacità dell'Amministrazione di dare risposta alle esigenze dei dipendenti;
 - La flessibilità di orario, la promozione di azioni di formazione, i progetti specifici, le azioni positive, ecc.;
- **Per la performance individuale**
 - Il contributo al buon funzionamento dell'Amministrazione Capitolina;
 - La distribuzione delle donne e degli uomini in tutte le fasce contrattuali, la valorizzazione dei titoli di studio, le politiche di ricambio generazionale, ecc.

La Macrostruttura capitolina

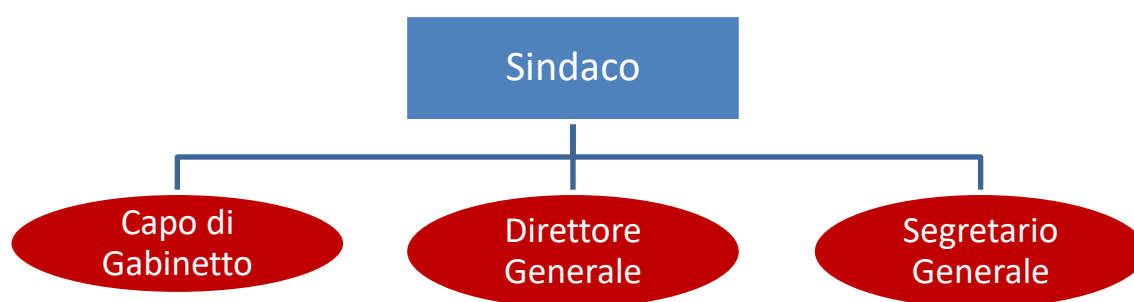
Nella seduta del 2 dicembre 2021, la Giunta Capitolina, con Deliberazione n. 306, ha approvato il nuovo assetto della macrostruttura capitolina e del Regolamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale.

Rispetto alla macrostruttura precedente, approvata dalla D.G.C. n. 222 del 9 ottobre 2017, le modifiche sostanziali attenevano a:

- l'istituzione della nuova Area P.N.R.R. Transizione al Digitale e Finanza per attuare gli obiettivi del suddetto piano nazionale;
- nell'ambito della costituenda area, l'istituzione del Dipartimento P.N.R.R. e Pianificazione Strategica, cui è affidata l'attività progettuale atta a garantire il confronto inter-istituzionale tra gli attori del Piano, ai fini del conseguimento degli obiettivi di rigenerazione e rivalutazione economica, con particolare attenzione alla creazione di nuovi servizi alla persona e al miglioramento dell'accessibilità alle infrastrutture;
- l'istituzione, nel suddetto Dipartimento, della Direzione "P.N.R.R. e Finanziamenti Europei", che ha sostituito il preesistente Dipartimento "Progetti di Sviluppo e Finanziamenti Europei", soppresso;
- l'inserimento, nella suddetta area tematica, del Dipartimento Trasformazione Digitale, precedentemente allocato tra le Strutture di Staff, con l'affiancamento di una nuova Struttura, il Dipartimento Cybersecurity e Sicurezza, specificatamente preposta ad assicurare la sicurezza informatica, al fine di garantire protezione alle reti, ai computer, ai programmi ed ai dati da possibili attacchi o accessi non autorizzati;
- l'istituzione nell'Area Servizi al Territorio e Decoro del Dipartimento Ciclo Rifiuti, nel quale confluiscono le competenze della Direzione "Rifiuti, risanamenti e inquinamenti" del Dipartimento Tutela Ambientale;
- il collocamento, in ragione delle funzioni attribuite, in staff alla Direzione Generale, oltre del Dipartimento Centrale Appalti, anche del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane e del Dipartimento Partecipate, nonché una nuova Struttura demandata al "Monitoraggio Qualità del servizio e Customer Care";
- l'istituzione, nell'ambito dell'Area Servizi alla Persona e Salute, del Dipartimento Decentramento, Servizi al Territorio e Città in 15 minuti, nel quale sono confluite le funzioni in materia di partecipazione dei cittadini delle scelte dell'Amministrazione, già attribuite al Dipartimento Partecipazione, Comunicazione e Pari Opportunità;
- la scissione del succitato Dipartimento, separando le attribuzioni relative alla comunicazione istituzionale che sono state riallocate all'interno del nuovo Dipartimento Comunicazione Istituzionale, nel quale è confluito, sotto forma di Direzione, anche l'Ufficio Stampa, e quelle relative alle pari opportunità, per le quali è stata istituita specifica Struttura dipartimentale, nell'Area Tematica Servizi alla Persona e Salute, a cui sono state demandate anche le problematiche afferenti la violenza sulle donne;
- trasferimento al Dipartimento preposto ai Servizi Educativi delle competenze in materia di Formazione Professionale, in precedenza attribuite a quello del Turismo, dando vita al Dipartimento Scuola, Lavoro e Formazione Professionale;

- la soppressione degli uffici di scopo: “Progettazione e innovazione economica e urbana”, “Innovazione per le politiche comportamentali”, “Mercati Sociali”, “Uefa Euro 2020”, “Condomo Edilizio”, i cui obiettivi risultavano o già conseguiti, o - alla luce delle mutate condizioni di contesto urbano e amministrativo - di possibile gestione da parte delle Strutture Capitoline, competenti *ratione materiae*.

Successivamente, le Delibere di Giunta n. 79 del 11/03/2022 e n. 206 del 17/06/2022 hanno apportato ulteriori modifiche, alla luce delle quali, l’organigramma di Roma Capitale, risulta essere:



Strutture di Supporto agli Organi e all'Amministrazione	Strutture di Staff alla Direzione Generale	Strutture di Linea	Strutture Territoriali
Gabinetto del Sindaco	Dipartimento Centrale Appalti	AREA TEMATICA SERVIZI AL TERRITORIO E DECORO	Municipio Roma I
Segretariato Generale	Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane	Dipartimento Programmazione e Attuazione Urbanistica	Municipio Roma II
Direzione Generale	Dipartimento Partecipate	Dipartimento Coordinamento Sviluppo Infrastrutture e Manutenzione Urbana	Municipio Roma III

Ufficio Responsabile Protezione Dati (RPD)	Dipartimento Monitoraggio, Qualità del Servizio e Customer Care	Dipartimento Mobilità Sostenibile e Trasporti	Municipio Roma IV
Ufficio dell'Assemblea Capitolina	Scuola di Formazione Capitolina	Dipartimento Valorizzazione del Patrimonio e Politiche Abitative	Municipio Roma V
Avvocatura Capitolina		Dipartimento Ciclo dei Rifiuti	Municipio Roma VI
Dipartimento Protezione Civile		Dipartimento Tutela Ambientale	
Ragioneria Generale		AREA TEMATICA SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA SALUTE	Municipio Roma VII
Corpo di Polizia Locale		Dipartimento Pari Opportunità	Municipio Roma VIII
		Dipartimento Scuola, Lavoro e Formazione Professionale	Municipio Roma IX
Istituzioni			
Istituzione Sistema Biblioteche e Centri Culturali		Dipartimento Politiche Sociali e Salute	Municipio Roma X
Agenzie			
Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze		Dipartimento Decentramento, Servizi al Territorio e Città in 15 minuti	Municipio Roma XI
		Dipartimento Servizi Delegati	Municipio Roma XII
		AREA TEMATICA CULTURA E VALORIZZAZIONE	Municipio Roma XIII

Dipartimento
Sviluppo Economico
e Attività Produttive

Municipio Roma XIV

Dipartimento Grandi
Eventi, Sport,
Turismo e Moda

Municipio Roma XV

Dipartimento Attività
Culturali

Sovrintendenza
Capitolina

AREA TEMATICA
PIANIFICAZIONE,
P.N.R.R.,
TRANSIZIONE AL
DIGITALE E
FINANZA

Dipartimento
Pianificazione
Strategica e P.N.R.R.

Dipartimento
Trasformazione
Digitale

Dipartimento
Cybersecurity e
Sicurezza

Dipartimento
Risorse
Economiche

Gli atti approvati dalla suddetta Delibera 306/2021 sono entrati in vigore dal 1° gennaio 2022, pertanto ai fini dell'organizzazione del personale rappresentata nel presente lavoro, si fa riferimento ancora alla macrostruttura antecedente, approvata dalla D.G.C. n. 222 del 9 ottobre 2017

Il sistema si articola in 8 famiglie professionali:

1. Famiglia Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto;
2. Famiglia Comunicazione;
3. Famiglia Informatica e Telematica;
4. Famiglia Tecnica;
5. Famiglia Educativa e sociale;
6. Famiglia Cultura – Turismo – Sport;
7. Famiglia Vigilanza;
8. Famiglia Ambiente e sicurezza sul Lavoro

Il sistema di classificazione del personale dirigente si articola in 8 profili professionali:

1. Dirigente Amministrativo
2. Dirigente Socio - Educativo
3. Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi
4. Dirigente Economico – Finanziario
5. Dirigente Tecnico
6. Dirigente Beni Culturali e Ambientali
7. Dirigente Polizia Locale
8. Avvocato Dirigente

Relativamente a tali tabelle, si distingue tra il personale non dirigente e il personale dirigente, i cui sistemi di classificazione sono analogamente definiti dalle Deliberazioni G.C. n. 422/2009, n. 440/2013, n. 350/2014 e ss.mm.ii..

Dotazione organica

Dotazione organica al 31 dicembre 2021

Dipendenti a tempo indeterminato	Dipendenti a tempo determinato	Dipendenti comandati, distaccati, in aspettativa, sospesi
22.083	154	405

Nella precedente tabella, sono riportati i totali complessivi dei dipendenti alla data del 31.12.2021.

Nelle prime due colonne è riportato il totale complessivo dei dipendenti suddivisi in tipologie di contratto: tempo indeterminato e tempo determinato. Tali categorie sono esclusive, nel senso che ogni dipendente può rientrare solo in una delle due.

Nella terza colonna sono invece riportati i dipendenti, già compresi nelle due categorie precedenti, che, alla data del 31 dicembre, risultavano in uno dei seguenti status: comandato out, distaccato out, distaccato sindacale al 100-50-25%, in aspettativa, sospeso.

Nella tabella seguente sono riportati i dati relativi ai dipendenti assunti nel corso dell'anno, ripartiti per genere e profilo professionale. Nella prima colonna, ad ogni riga corrisponde un profilo professionale e, nelle colonne successive, la qualifica professionale, il numero delle donne e degli uomini assunti, il totale complessivo e, di questi, quanti a tempo determinato. Nella penultima riga i totali per genere e, nell'ultima, le relative percentuali.

QUADRO RIEPILOGATIVO ASSUNZIONI 2021

PROFILO PROF.LE	POSIZIONE ECONOMICA	DONNE	UOMINI	TOTALE	TEMPO DETERM.TO
DIRETTORE GENERALE	DIR.		1	1	1
DIRIGENTE AMM.VO	DIR.		1	1	1
DIRIGENTE TECNICO	DIR.		4	4	
ASSISTENTE SOCIALE	D1	11		11	11
COLLAB. STAFF ORGANI POLITICI	D1	25	23	48	48
FUNZIONARIO ASS. SOCIALE	D1	43	10	53	
FUNZIONARIO AVVOCATO	D1	2	5	7	
FUNZIONARIO TECNICO	D1	5	11	16	
COLLAB. STAFF ORGANI POLITICI	C1	6	18	24	24
OPERATORE SERV AMBIENTALI	B1	13	40	53	
OPERATORE SERV AMMINISTRATIVI	B1	2		2	
OPERATORE SERV. TECNICI	B1	5	9	14	
TOTALI		124	131	255	85
PERCENTUALI		48,63%	51,37%	100,00%	34,14%

Come si può vedere, nel corso del 2021, sono stati assunti complessivamente 255 nuovi dipendenti, 847 nel 2020, e ben 1.552 nel 2019. Di queste assunzioni, 85 sono a tempo determinato, e le rimanenti a tempo indeterminato. Le donne rappresentano il 48,63% dei neoassunti, mentre erano il 67,77% nel 2020.

Una più dettagliata rappresentazione delle differenze tra i due anni, la troviamo nella tabella seguente, in cui sono messe a confronto le percentuali di genere e categorie professionali.

Infatti, le prime due colonne di ogni anno indicano, rispettivamente, le percentuali di donne e di uomini assunti, per ogni categoria professionale e per il totale. La terza colonna rappresenta, invece, la percentuale distinta per categoria professionale, rispetto al totale degli assunti.

Confronto assunzioni 2020 – 2021
Distinte per genere e categorie professionali

Categoria professionale	2021			2020		
	% Donne	% Uomini	% Categoria	% Donne	% Uomini	% Categoria
Dirigenti	--	100%	2,35%	100%	--	0,12%
Categoria D	63,70%	36,30%	52,94%	84,98%	15,02%	29,87%
Categoria C	25,00%	75,00%	9,41%	63,86%	36,14%	66,00%
Categoria B	35,56%	64,44%	35,30%	2,94%	97,06%	4,01%
Totale	48,63%	51,37%	100,00%	67,77%	32,23%	100,00%

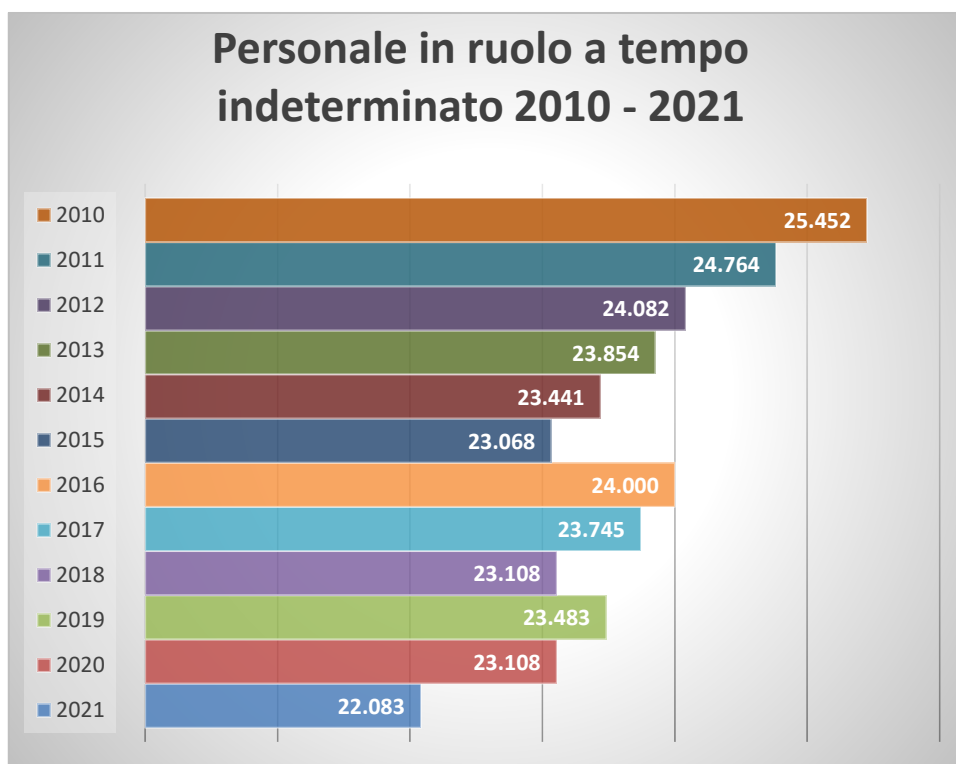
A fronte di un generale calo delle assunzioni rispetto all'anno precedente, di oltre il 30%, si registra un incremento di quelle riferite ai Dirigenti, sia in termini assoluti, n. 6 neoassunti contro n. 1 assunto nel 2020, che in termini percentuali, salendo dallo 0,12% del 2020 al 2,35% del 2021; e della categoria B, che è salita da n. 34 a n. 90 assunzioni, ed in percentuale da poco più del 4% del 2020 ad oltre il 35% del 2021.

Di contro, la categoria D e la categoria C subiscono una netta riduzione, rispettivamente di n. 118 e n. 529 unità; mentre la categoria D sale in percentuale dal 29,87% al 52,94%, la percentuale della categoria C, sul totale dei neoassunti, è scesa drasticamente dal 66% al 9,41%.

Per quanto riguarda il genere, la totalità dei Dirigenti assunti appartiene al genere maschile; nella Categoria D sono ancora in maggioranza le donne, ma scendono dal 84,98% del 2020 al 63,70% del 2021; nella Categoria C rappresentano 1/4 dei neoassunti, mentre erano quasi il 64% nel 2020; l'unica categoria in cui si registra un incremento delle donne è nella Categoria B, dove passano dal 2,94% del 2020 al 35,56% del 2021.

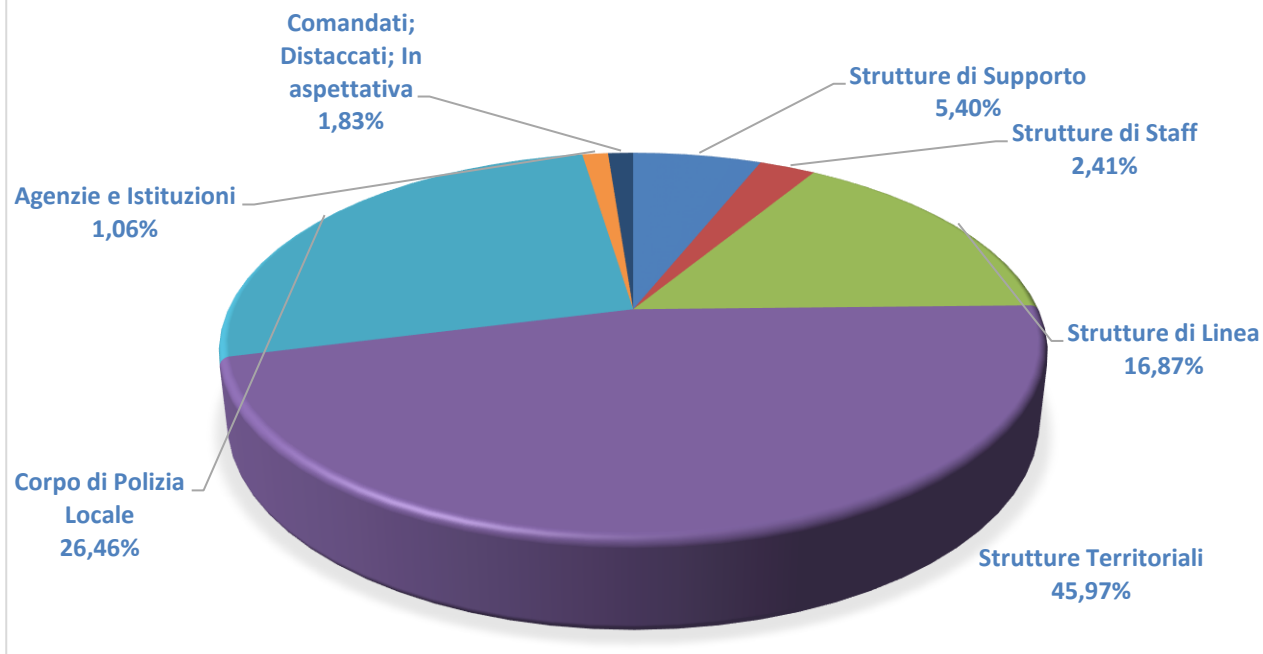
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato 2010-2021

Nel grafico che segue sono riportati i numeri dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12 di ogni anno, dal 2010 al 2021.



I dipendenti in ruolo al 31 dicembre 2021 erano complessivamente 22.083. Tale dato, come si può vedere dal precedente grafico, rappresenta il valore più basso degli ultimi 12 anni. Infatti dalla stessa data del 2010, i dipendenti sono scesi di ben 3.369 unità, con un calo del 13,24%. Il decremento del personale è evidente anche rispetto all'anno precedente, con 1.025 in meno, pari al 4,4%.

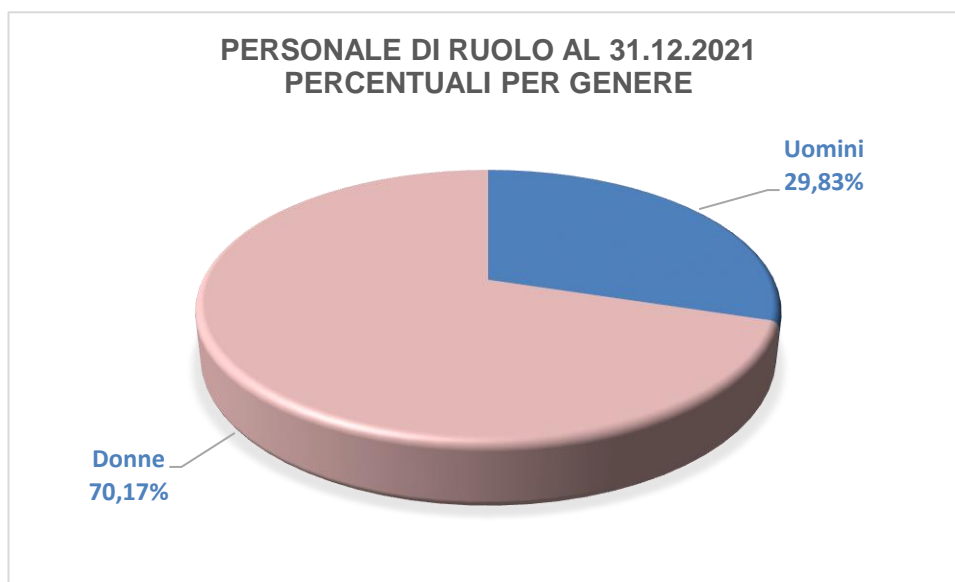
DISTRIBUZIONE DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2021



Nel grafico sono riportate le percentuali di lavoratrici e lavoratori in ruolo distinti per tipologie di Strutture, da cui sono esclusi i comandati e distaccati out, in aspettativa e distaccati sindacali al 100%, rappresentati come categoria a sé, pari al 1,83%, erano al 1,18% nel 2020.

Rispetto all'anno precedente, è aumentata la percentuale dei dipendenti allocati presso le Strutture di Linea, passando dal 15,97 al 16,87; diminuiscono le percentuali dei dipendenti allocati nelle altre tipologie di Strutture.

Dati disaggregati per genere, età, famiglia professionale e categoria



Il grafico precedente rappresenta le percentuali di genere di tutto il personale in ruolo, alla data del 31.12.2021. Le donne si confermano attorno al 70%.

Nella tabella seguente, sono riportati il numero dei dipendenti, distinti per genere, dal 2015 al 2021, con le percentuali di variazione rispetto all'anno precedente; la percentuale di incidenza femminile e la variazione di incidenza, sempre rispetto all'anno precedente.

Composizione di genere dei dipendenti dal 2015 al 2021 e incidenza della presenza femminile sul totale del personale.

Anno	Uomini	Donne	Totale	Variazione % uomini	Variazione % donne	Incidenza % donne	Variazione incidenza % donne
2015	7.297	15.771	23.068	-2,54	-1,1	68,37	+0,35
2016	7.258	16.742	24.000	-0,53	+6,16	69,76	+1,39
2017	7.134	16.611	23.745	-1,71	-0,78	69,95	+0,19
2018	6.923	16.185	23.108	-3,04	-2,56	70,04	+0,09
2019	7.048	16.435	23.483	+1,81	+1,54	69,99	-0,05
2020	6.936	16.172	23.108	-1,59	-1,60	69,98	-0,01
2021	6.587	15.496	22.083	- 5,03	- 4,18	70,17	+0,19

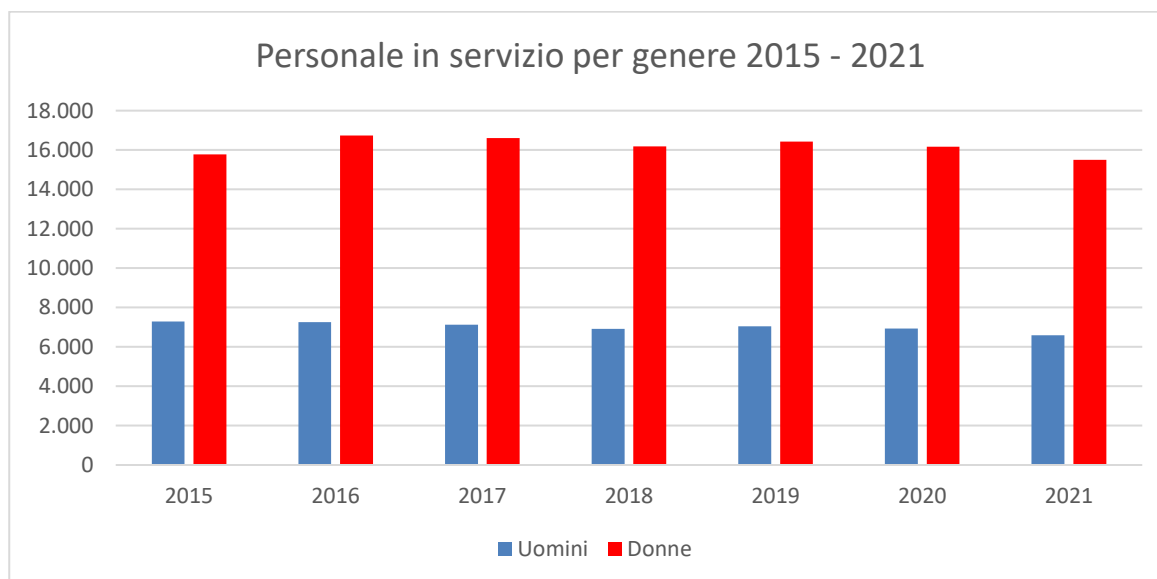
Come si può vedere, nel 2021, a fronte di un consistente calo di entrambi i generi (5% per gli uomini e 4% per le donne), si registra un aumento dello 0,19% dell'incidenza femminile, mentre nei due anni precedenti si era registrata una flessione, rispettivamente dello 0,05% e dello 0,01%, riportando la percentuale femminile sopra il 70%.

Viene smentita, quindi, l'ipotesi di un'inversione della tendenza alla crescita dell'incidenza femminile, dopo una costante crescita fino al 2018, in cui tale incidenza era salita al 70,04%. A determinare tale dato, contribuisce maggiormente la percentuale di fuoriusciti dal servizio, che si calcolano nel 6,9% per gli uomini e nel 4,9% per le donne.

Mentre, come abbiamo visto in precedenza, nei neoassunti, la percentuale femminile scende dal 67,77% nel 2020, al 48,63% nel 2021; di contro, la percentuale maschile sale considerevolmente dal 32,23% nel 2020 al 51,37% nel 2021

Tali dati sono riprodotti nel successivo grafico di colonne a pila.

Si osserva l'evoluzione del personale femminile, rappresentato dalle pile rosse, leggermente al di sotto della quota 16.000 nel 2015, poi costantemente al di sopra negli anni seguenti, per poi ridiscendere di nuovo al di sotto in quest'ultimo anno. Anche il personale maschile, rappresentato dalle pile blu, ha un andamento altalenante, pur rimanendo posizionato nella fascia tra le 6.000 e le 8.000 unità.



La tabella seguente riproduce, invece, i dati riferiti ai dipendenti di ruolo a tempo indeterminato, distinti per genere e classi d'età.

Personale Dirigente e Non Dirigente per genere e classi di età						
	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne	% classe età
<30 anni	31	36	67	0,47	0,23	0,30
31-40 anni	598	1.479	2.077	9,08	9,55	9,41
41-50 anni	1.602	4.904	6.506	24,32	31,65	29,46
51-60 anni	2.983	6.597	9.580	45,29	42,57	43,38
>60 anni	1.373	2.480	3.853	20,84	16,00	17,45
Totale	6.587	15.496	22.083	100,00	100,00	100,00

Le prime 3 colonne rappresentano i valori numerici del personale maschile, femminile e del totale.

Le colonne “% uomini” e “% donne” rappresentano rispettivamente, le percentuali, per ogni classe di età, di dipendenti uomini e donne, rispetto ai totali di genere, riportati nell'ultima riga delle prime due colonne. Mentre nell'ultima colonna, sono indicate le percentuali per ogni classe d'età rispetto al totale complessivo riportato nell'ultima riga della terza colonna.

La fascia d'età più numerosa rimane quella che va dai 51 ai 60 anni.

In essa, infatti, la distribuzione percentuale maschile è pari al 45,29%, era il 45,08% nel 2020, quella femminile al 41,57%, mentre era il 41,22% l'anno precedente.

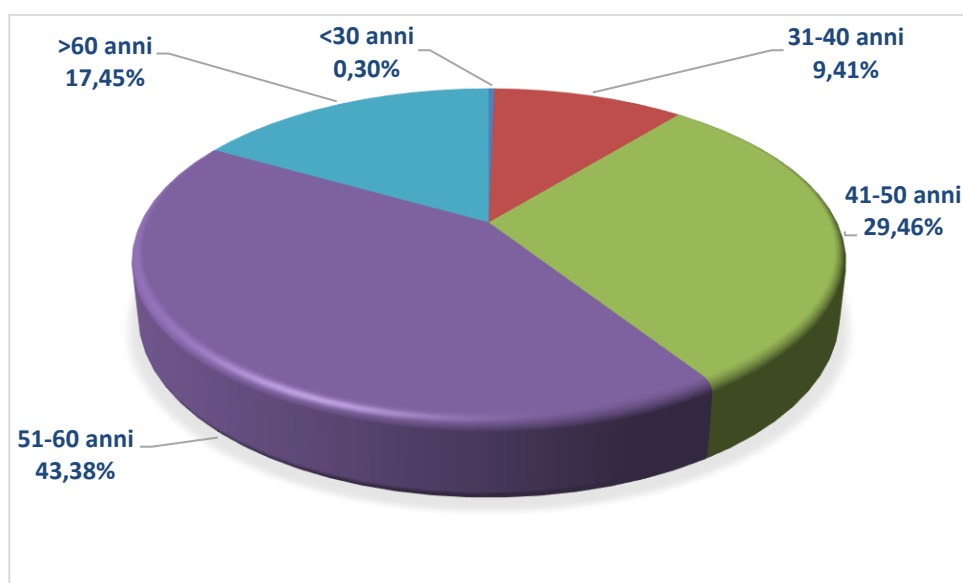
Segue la fascia 41-50, che rappresenta il 24,32% degli uomini (24,96% nel 2020) e il 31,65% delle donne (32,27% nel 2020); il 20,84% degli uomini sono compresi negli over 60, 20,04% nel 2020; le donne di questa fascia rappresentano il 16%, mentre erano il 15,27% l'anno precedente; la 31-40 rappresenta il 9,08% degli uomini, rispetto al 9,40% dell'anno precedente, le donne il 9,55%, decisamente inferiore all'11,03% del 2020.

Infine, la classe under 30 rappresenta lo 0,47% degli uomini e lo 0,23% delle donne.

L'anno precedente erano, rispettivamente lo 0,52% e lo 0,21 %.

PERCENTUALI DIPENDENTI PER CLASSI D'ETA'

Nel grafico seguente sono riportate le percentuali di dipendenti distinte per fasce d'età.

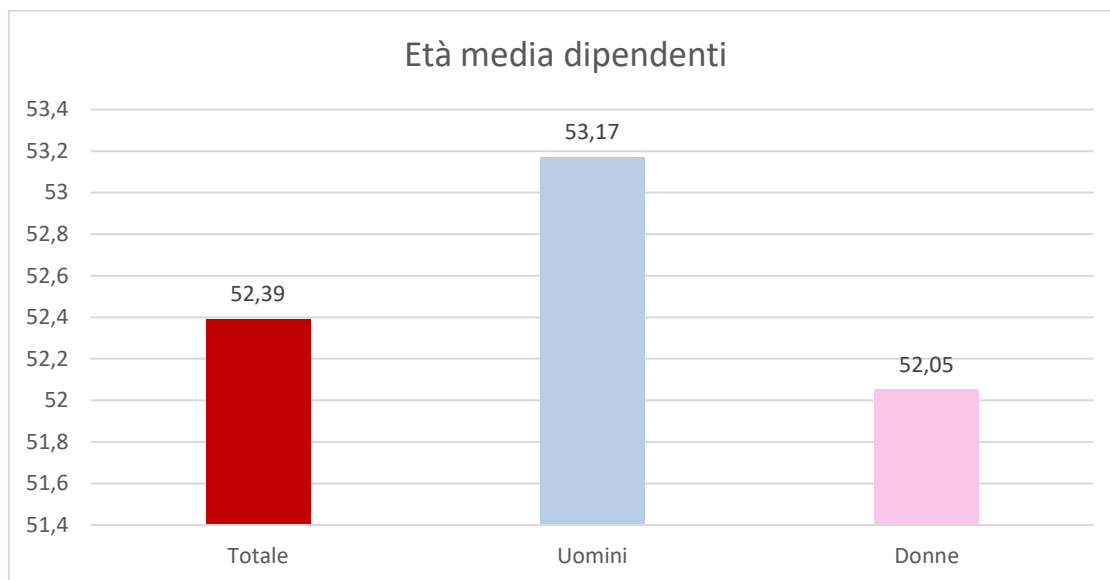


Come si può vedere, la fascia d'età maggiormente rappresentata si conferma quella 51 – 60, con il 43,38%, era al 42,38% nel 2020.

Segue la fascia 41 – 50, che passa dal 30,08% dell'anno precedente, al 29,46% attuale.

Quindi la fascia over 60 che rappresenta il 17,45% dei dipendenti, in risalita rispetto al 16,70% dell'anno precedente.

Infine, le fasce più giovani: la 31–40, che dal 10,54% passa al 9,41%; e la under 30 che si conferma allo 0,30%.



Nel grafico sopra esposto, le 3 pile rappresentano rispettivamente: l'età media totale, l'età media degli uomini e quella delle donne.

Da un rapido confronto con i dati del 2020, si registra, innanzitutto, un invecchiamento della popolazione, che attiene a tutte tre le grandezze.

Infatti, il totale passa dal 51,97 al 52,39. Gli uomini salgono dal 52,89 al 53,17, e le donne dal 51,58 al 52,05.

Per quanto riguarda la differenza di genere, la popolazione maschile conferma di essere più anziana rispetto a quella femminile, con un divario di 1,12 anni, leggermente più basso, rispetto al 2020, che era di 1,31 anni.

Età media del personale di ruolo 2010 - 2021											
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
49,66	50,03	50,54	51,16	51,66	52,02	52,09	52,45	52,6	51,78	51,97	52,39

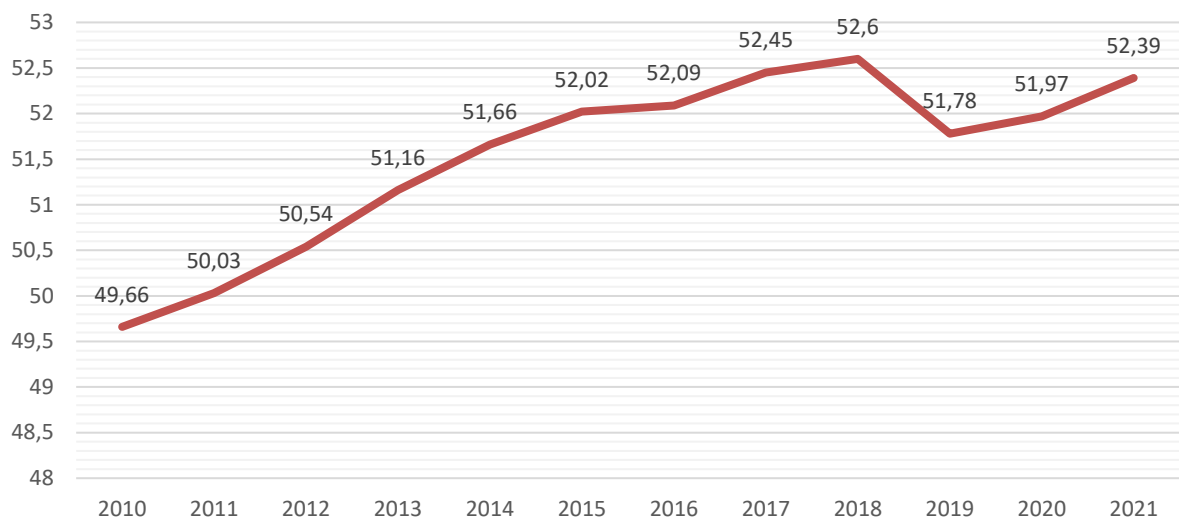
Nella tabella sopra riportata e nel grafico successivo sono rappresentate le età medie degli ultimi 12 anni.

Ciò che si evince è un progressivo e costante invecchiamento della popolazione, che da un'età media di 49,66 anni nel 2010, passa a 52,39 anni dell'ultimo anno.

L'unica eccezione a questa tendenza si ha nel 2019, quando l'età media scende di quasi un anno (0,82), scendendo sotto la soglia di 52 anni, sopra della quale si era attestata dal 2015 al 2018.

Soglia che è stata, nuovamente, superata nell'anno in questione, dopo il biennio precedente.

Età media personale di ruolo 2010 - 2021



La ragione di quanto andiamo affermando trova conferma nella successiva tabella, che confronta le consistenze numeriche del personale, distinte per fasce d'età, nel triennio 2019-2021. Le prime tre colonne riportano i dati numerici relativi agli ultimi tre anni, mentre le ultime due colonne riportano le differenze tra l'ultimo anno e il biennio precedente.

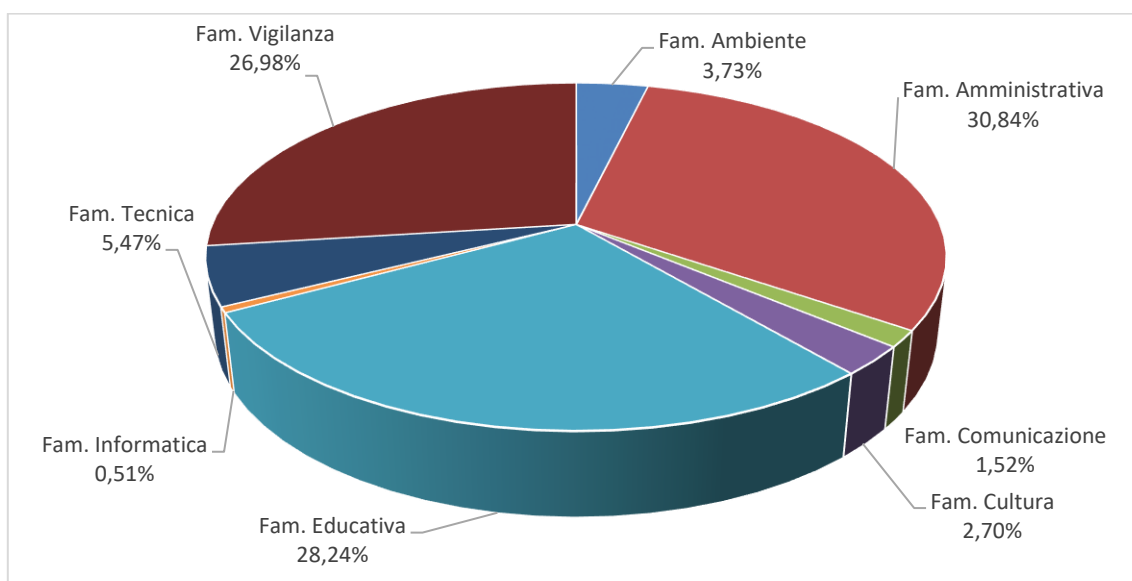
Distribuzione del personale per classi di età – compresi i dirigenti – triennio 2019- 2021					
Classi di età	2019	2020	2021	Differenze 2019-2021	Differenze 2020-2021
Under 30	97	69	67	-30	-2
31-40	2.444	2.436	2.077	-367	-359
41-50	7.031	6.950	6.506	-525	-444
51-60	9.943	9.793	9.580	-363	-213
Over 60	3.968	3.860	3.853	-115	-7
Totale	23.483	23.108	22.083	-1.400	-1.025

Come si può vedere dai dati esposti nelle ultime due colonne, tutte le fasce d'età nell'arco del triennio, registrano un sostanziale calo, pari a 1.400 unità, con un apice nella fascia 41-50 che registra un calo di ben 525 unità tra il 2019 e il 2021.

Per quanto riguarda il confronto degli ultimi due anni, si registra un calo complessivo di 1.025, con una maggiore concentrazione nelle fasce 41-50 (444), e la 31-40 (359).

Famiglie professionali al 31.12.2021 esclusi i Dirigenti

Il grafico seguente illustra la distribuzione del personale, non dirigente, nelle diverse famiglie professionali, alla data del 31 dicembre 2021, espressa in valori percentuali.



Dal grafico si conferma che, la stragrande percentuale di personale, oltre l'86%, è ripartita in tre grandi famiglie professionali:

- Economico-amministrativa, pari al 30,84%;

- Educativa-Sociale, pari al 28,24%;
- Vigilanza (Polizia Locale), pari 26,98%.

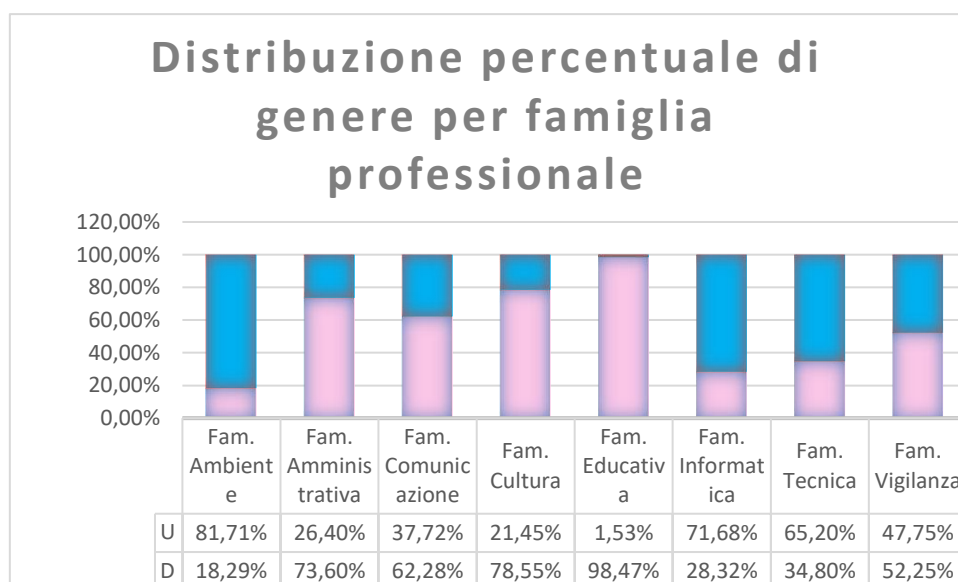
Il rimanente personale, poco meno del 14%, è allocato nelle altre famiglie:

- tecnica, nella misura del 5,47%;
- famiglia ambiente, nella percentuale del 3,73%;
- famiglia cultura e turismo, nella misura del 2,70%;
- comunicazione, nella misura del 1,52%;
- informatica telematica, nella percentuale dello 0,51%.

Tali percentuali, risultano uguali, o lievissimamente variate, rispetto a quelle dell'anno precedente.

Differenze di genere nelle famiglie professionali

Nel grafico che segue, sono riportate le distribuzioni di genere nelle varie famiglie professionali



Il grafico rivela una presenza femminile prevalente, proprio nelle famiglie professionali, con il maggior numero di risorse umane:

- nella Famiglia Ambiente permane una forte maggioranza maschile, anche se registra un ulteriore calo, dall'82,69% del 2020, dove era già scesa dell'1,7% rispetto all'anno precedente, al 81,71% attuale; di conseguenza, le donne salgono dal 17,31% al 18,29%;
- nella Famiglia Economico Amministrativa e dei Servizi di Supporto la presenza femminile è pari al 73,60%; era il 73,52% l'anno precedente; contro il 26,40% di presenza maschile, 26,48% nel 2020;
- nella Famiglia Educativo Sociale, la presenza femminile è del 98,47%, leggermente inferiore al 98,64% dell'anno precedente; di conseguenza, sale leggermente la presenza maschile, dall'1,36% del 2020 all'1,53 del 2021;
- nella Famiglia Vigilanza-Polizia Locale, dove permane un sostanziale equilibrio tra i 2 generi, si registra un ulteriore aumento della componente femminile, che passa dal 51,56% dell'anno precedente al 52,25% del 2021; la componente maschile, quindi, passa dal 48,44% al 47,75%;
- nella Famiglia Cultura, Turismo e Sport abbiamo il maggiore incremento della percentuale femminile, che passa dal 77,95% al 78,55%; di contro, la percentuale maschile scende dal 22,05% al 21,45%;
- nella Famiglia Comunicazione, la presenza femminile sale leggermente dal 62% al 62,28%; mentre quella maschile scende dal 38% al 37,72%;
- nella Famiglia Tecnica la prevalente presenza maschile scende ulteriormente dal 66,16% del 2020, al 65,20% attuale; mentre le donne salgono dal 33,84% al 34,80%;
- Infine, la Famiglia Informatica, in cui la maggioranza maschile scende dal 72,22% del 2020 al 71,68% del 2021; di conseguenza, le donne salgono dal 27,78% al 28,32%.

Differenze di età nelle famiglie professionali

Nella tabella seguente, sono riportati, per ogni famiglia professionale, i numeri dei dipendenti per genere e fasce d'età.

Personale in ruolo non dirigente, distinto per famiglie professionali, genere e classi d'età										
Famiglie professionali	< 30 anni		31-40 anni		41-50 anni		51-60 anni		> 60 anni	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
Ambiente	4	18	11	28	20	66	97	378	18	180
	18,18%	81,82%	28,20%	71,80%	23,26%	76,74%	20,42%	79,58%	9,09%	90,91%
Amministrativa	6	5	401	168	1440	437	2149	855	989	322
	54,54%	45,46%	70,47%	29,53%	76,72%	23,28%	71,54%	28,46%	75,44%	24,56%
Comunicazione	1	1	35	21	71	31	67	48	34	25
	50,00%	50,00%	62,50%	37,50%	69,61%	30,39%	58,26%	41,74%	57,63%	42,37%
Cultura	0	0	74	11	161	33	146	48	84	35
	0,00%	0,00%	87,06%	12,94%	82,99%	17,01%	75,26%	24,74%	70,59%	29,41%
Educativa	18	2	523	15	2018	34	2653	29	893	15
	90%	10%	97,21%	2,79%	98,34%	1,66%	98,92%	1,08%	97,28%	2,72%
Informatica	0	0	5	2	12	27	11	31	4	21
	0,00%	0,00%	71,43%	28,57%	30,77%	69,23%	26,19%	73,81%	16%	84%
Tecnica	4	4	72	34	182	188	122	360	38	197
	50%	50%	67,92%	32,08%	49,19%	50,81%	25,31%	74,69%	16,17%	83,83%
Vigilanza	4	0	358	319	1000	776	1330	1180	403	553
	100,00%	0,00%	52,89%	47,11%	56,31%	43,69%	52,99%	47,01%	42,15%	57,85%
Totale classi d'età	37	30	1.479	598	4.904	1.592	6.575	2.929	2.463	1.348
% genere x classi d'età	55,22%	44,78%	72,21%	28,79%	75,49%	24,51%	69,18%	30,82%	64,63%	35,37%

In relazione alla tabella precedente, la componente femminile è prevalente in tutte le fasce d'età, compresi gli under 30, dove l'anno precedente gli uomini erano in maggioranza con il 52,17%, mentre scendono, nel 2021, al 44,78%.

Tale dato conferma quanto asserito nella Relazione del 2020: l'esigua consistenza della fascia d'età (gli under 30 rappresentano solo lo 0,3% del personale non dirigente) induce a ritenere che le variazioni di genere, fra un anno e l'altro, non siano significative ma legate alla contingenza.

Nella tabella seguente, sono rappresentate, per ogni fascia d'età, due colonne.

Nella prima sono riportati i totali dei dipendenti di quella fascia distinta per famiglie professionali; nella seconda, la percentuale della fascia d'età, rispetto al totale dei dipendenti delle famiglie professionali, riportati nella penultima colonna. Nell'ultima colonna sono, invece, riportate le percentuali delle famiglie professionali,

rispetto al totale dei dipendenti. Nell'ultima riga sono, invece, riportati i totali distinti per fasce d'età con le percentuali rispetto al totale del personale di ruolo, esclusi i Dirigenti.

Riepilogo delle famiglie professionali per classi d'età												
Famiglie professionali	< 30 anni		31-40 anni		41-50 anni		51-60 anni		> 60 anni		Tot. Fam.	% Fam.
Ambiente	22	2,68%	39	4,76%	86	10,49%	475	57,93%	198	24,15%	820	3,73%
Amministrativa	11	0,16%	569	8,40%	1877	27,72%	3004	44,36%	1311	19,36%	6772	30,84%
Comunicazione	2	0,60%	56	16,77%	102	30,54%	115	34,43%	59	17,66%	334	1,52%
Cultura	0	0,00%	85	14,36%	194	32,77%	194	32,77%	119	20,10%	592	2,70%
Educativa	20	0,32%	538	8,68%	2052	33,10%	2682	43,26%	908	14,65%	6200	28,24%
Informatica	0	0,00%	7	6,19%	39	34,51%	42	37,17%	25	22,12%	113	0,52%
Tecnica	8	0,67%	106	8,83%	370	30,81%	482	40,13%	235	19,57%	1201	5,47%
Vigilanza	4	0,07%	677	11,43%	1776	29,98%	2510	42,38%	956	16,14%	5923	26,98%
Tot. Classi d'età	67	0,31%	2077	9,46%	6496	29,59%	9504	43,29%	3811	17,36%	21.955	100

Analizzando i dati esposti nella tabella precedente, si nota come la fascia 51-60 mantenga la maggiore concentrazione di personale, sia in termini generali con il 43,29% (42,29% nel 2020), che nelle singole famiglie professionali.

Seguono, nell'ordine, la fascia 41-50, con il 29,59% (30,21% nel 2020), la fascia over 60, pari al 17,36% (16,6% nel 2020); quindi la 31-40 con il 9,46% (10,61% nel 2020) e infine la under 30 con lo 0,31% (0,30% nel 2020).

Per quanto riguarda le famiglie professionali, registriamo un significativo aumento, per la fascia under 30, della Famiglia Ambiente, 2,68% rispetto al 1,44% del 2020; e della Famiglia Educativa, 0,32% rispetto allo 0,03 dello scorso anno.

Di contro, abbiamo un consistente calo nella Famiglia Cultura della fascia più alta, la over 60, che passa dal 25,23% al 20,10%; un lievissimo calo per la Famiglia Tecnica, che passa dal 19,59% al 19,57%.

Tutte le altre famiglie professionali registrano un aumento che va dallo 0,05% della Famiglia Comunicazione, al 2,24% della Famiglia Ambiente, a conferma di un invecchiamento generalizzato del personale capitolino.

Incidenza degli over 50 sul personale

Come si evince sia dalle tabelle che dai precedenti grafici relativi all'età media di tutto il personale, che dalla precedente tabella, relativa alla distinzione del personale nelle varie famiglie professionali, distinte per fasce d'età, più della metà del personale capitolino ha un'età superiore ai 50 anni.

Nella tabella che segue verrà analizzata, appunto, l'incidenza degli over 50 nelle varie famiglie professionali.

Personale in ruolo over 50 non dirigente, distinto per famiglie professionali, genere e classi d'età														
Famiglie professionali	51-55 anni			56-60 anni			61-65 anni			Over 65 anni			Totali	
	U	D	% Fam.	U	D	% Fam.	U	D	% Fam.	U	D	% Fam.	Tot. Fam.	% Fam su tot. >50
Ambiente	106	43	22,14	272	54	48,44	171	17	27,93	9	1	1,49	673	5,24
Amm.va	399	992	30,16	456	1157	37,87	281	900	28,82	41	89	3,15	4.315	32,42
Comun.ne	19	42	35,06	29	25	31,03	23	26	28,16	2	8	5,75	174	1,29
Cultura	22	68	28,75	26	78	33,23	29	73	32,59	6	11	5,43	313	2,68
Educativa	14	1184	33,37	15	1469	41,34	14	787	22,31	1	106	2,98	3.590	26,71
Informatica	11	2	19,40	20	9	43,28	20	4	35,82	1	0	1,50	67	0,52
Tecnica	170	68	33,19	190	54	34,03	162	35	27,48	35	3	5,30	717	5,46
Vigilanza	506	633	37,32	674	697	37,09	519	375	23,84	34	28	1,75	3.466	25,68
% di genere x classi d'età	29,14	70,86		32,19	67,81		35,48	64,52		34,40	65,60		13.315	100%
% classi d'età su tot. >50	32,14			39,24			25,80			2,82			100%	

Analizzando i dati, si conferma l'incidenza maggiore nella fascia 56-60, con il 39,24% (36,73% nel 2020). Segue la fascia 51-55, che registra il 32,14% (32,49% nel 2020). Quindi, con il 25,80%, la fascia 61-65 (26,88% nel 2020). Infine, ridiscendono al 2,82% gli over 65 (erano il 3,9% nel 2020).

Per quanto riguarda le Famiglie Professionali, la fascia 56-60 è prevalente nelle Famiglie:

Ambiente (48,44%, era 50,99% nel 2020);

Amministrativa (37,87%, era 37,89% nel 2020);

Cultura (33,23%, era al 27% nel 2020);

Educativa Sociale (41,34%, era 39,43% nel 2020);

Informatica (43,28%, era al 40% nel 2020).

La fascia 51-55 è prevalente nelle Famiglie:

Comunicazione (35,06%, era 35,43% nel 2020);

Tecnica (33,19%, era 33,61% nel 2020);

Vigilanza (che si conferma al 37,32%, come lo scorso anno).

Infine, nella Famiglia Cultura, Turismo e Sport, la fascia 61-65, scendendo dal 39,12% al 32,59%, non è più prevalente, in questa famiglia, venendo superata dalla fascia 56-60.

Dirigenti

I dati riportati in questo paragrafo riguardano tutti i Dirigenti di Roma Capitale al 31.12.2021, compresi quelli a tempo determinato, assunti in forza di comando o ex art.110 T.U.E.L, che alla suddetta data, rivestivano una delle seguenti posizioni:

- titolari di incarichi dirigenziali;
- in attesa di incarico;
- comandati in e out;
- in aspettativa.

Dirigenti al 31.12.2021 distinti per profili.

PROFILI PROFESSIONALI (D.G.C. n. 194/2011, D.G.C. n. 268/2014, D.G.C. n. 116/2016)	D.O. di fatto al 31.12.2021	% Donne	% profilo professionale
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	38	42%	25%
DIRIGENTE SOCIO-EDUCATIVO	6	67%	4%
DIRIGENTE SISTEMI TECNOLOGICI E INFORMATIVI	3	33%	2%
DIRIGENTE ECONOMICO-FINANZIARIO	14	36%	9%
DIRIGENTE TECNICO	27	18%	18%
DIRIGENTE BENI CULTURALI E AMBIENTALI	2	0%	1%
DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	21	24%	14%
AVVOCATO DIRIGENTE	18	17%	12%
ALTRO*	24	29%	16%
TOTALE DIRIGENTI	153	30%	100%

Confrontando i dati della tabella sopra esposta con quelli degli anni passati, si nota come la percentuale dell'incidenza femminile diminuisca in modo costante.

Infatti, nell'ultimo triennio, si è passati dal 36% del 2019, al 33% del 2020, per arrivare al 30% nel 2021.

Nelle singole famiglie, il calo più evidente della componente femminile viene registrato tra gli Avvocati Dirigenti, che passano dal 29% del 2020, al 17% attuale.

Il settore dei Beni Culturali, come lo scorso anno, non ha rappresentanza femminile.

Tra gli Amministrativi, la percentuale femminile è pressoché costante, passando dal 43% al 42%.

Nel settore Socio Educativo si ritorna alla percentuale del 67%, come nel 2019, dopo che nel 2020 si era saliti al 75%.

Tra i Dirigenti Tecnici si registra un deciso calo del 5%, dopo il leggero incremento dal 22% al 23% del 2020.

Tra i Dirigenti della Polizia Locale, la percentuale femminile è ulteriormente salita dal 20% al 24%, con un tasso di crescita del 4%, come nell'anno passato. Siamo però sempre sotto la soglia del 25%, ossia meno di una donna ogni 4 Dirigenti.

Aumenti di un certo interesse si registrano anche tra la categoria "altro" che, com'è noto, comprende il Capo Gabinetto, il Vice-Capo Gabinetto, il Segretario Generale, i Dirigenti Comandati e quelli a tempo determinato.

Il dato rilevato nella tabella precedente, viene esaminato più approfonditamente nella prossima tabella, che riporta il numero dei Dirigenti, distinti per genere e fasce d'età. Nelle ultime righe, sotto i dati dei singoli profili, sono rappresentati rispettivamente:

- I totali di genere per classi d'età;
- Le relative percentuali;
- I totali per classi d'età;
- Le percentuali di ogni classe d'età sul totale dei Dirigenti.

Nelle ultime colonne sono invece riportati i totali per genere e complessivi di ogni singolo profilo.

Dirigenti di fatto distinti per genere e fasce d'età.

PROFILI PROFESSIONALI	41-50 ANNI		51-55 ANNI		56-60 ANNI		61-65 ANNI		Over 65		TOTALI		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M-F
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	4	0	3	5	9	4	5	6	1	1	22	16	38
DIRIGENTE SOCIO-EDUCATIVO	0	0	1	1	0	0	1	2	0	1	2	4	6
DIRIGENTE SISTEMI TECNOLOGICI E INFORMATIVI	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	2	1	3
DIRIGENTE ECONOMICO-FINANZIARIO	0	0	2	2	5	1	2	2	0	0	9	5	14
DIRIGENTE TECNICO	3	0	4	0	10	3	5	2	0	0	22	5	27
DIRIGENTE BENI CULTURALI E AMBIENTALI	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2
DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	1	0	3	1	4	1	8	1	0	2	16	5	21
AVVOCATO DIRIGENTE	2	0	5	3	6	0	2	0	0	0	15	3	18
ALTRO*	2	2	5	2	4	1	6	2	0	0	17	7	24
Totali per genere in classi di età	12	2	23	15	40	10	31	15	1	4	107	46	153
% Dirigenti di ruolo M e F in classi di età	86%	14%	61%	39%	80%	20%	67%	33%	20%	80%	70%	30%	
Totale per classi di età	14		38		50		46		5		153		
% Dirigenti di ruolo per classi di età	9%		25%		33%		30%		3%		100%		

* Nella voce "ALTRO" sono compresi: il Capo Gabinetto, il Vice-Capo Gabinetto, il Segretario Generale, i Dirigenti Comandati e quelli a tempo determinato.

Analizzando questi dati, e confrontandoli con quelli dell'anno precedente, si rileva il maggior divario di genere nella fascia d'età 41-50, dove gli uomini sono l'86% contro il 14% delle donne. I

In tale fascia la percentuale maschile supera quella della fascia 56-60, che lo scorso anno deteneva il primato con l'81%, e nel 2021 scende leggermente all'80%.

La fascia con la maggiore prevalenza femminile si conferma la over 65, con l'80%. Questa fascia è, però, anche numericamente la meno consistente, con il 3%, mentre la numericamente più consistente rimane la 56-60 con il 33%, era il 31% lo scorso anno.

Dirigenti di fatto distinti per incarico e genere

INCARICO	F	M	TOT	%F
APICALE*	15	29	44	34%
DIREZIONE**	15	47	62	24%
UNITA' ORGANIZZATIVA***	13	28	41	32%
DI PROGETTO	0	0	0	0
FUORI RUOLO ASPETTATIVA/COMANDO IN USCITA ANCHE PER ALTRI INCARICHI C/O ALTRE P.A.	2	3	5	40%
IN ATTESA INCARICO	0	1	1	0
TOTALI			153	

NOTE

* Nella voce "Apicali" sono compresi i Direttori di Dipartimento, i Direttori di Municipio, l'Avvocato Capo, il Capo Gabinetto, il Comandante PL, il Direttore Generale, il Segretario Generale, il Ragioniere Generale

** Nella voce "Direzione" sono compresi i Direttori di Direzione ed i Capi Settore Avvocatura

*** Nella voce "Unità Organizzativa" sono compresi i Dirigenti di UO e gli Avvocati

Analizzando tali dati, si rileva come, a fronte di una generale diminuzione del numero di Dirigenti, vi sia una consistente diminuzione della percentuale femminile negli Apicali, dal 44% del 2020 al 34% nel 2021 e nelle Direzioni, dove passa dal 31% del 2020 al 24% del 2021.

Le uniche fasce in cui si registra un incremento della percentuale femminile sono all'interno delle Unità Organizzative, dove si passa dal 28% al 32% e nella fascia residuale, che comprende i fuori-ruolo, aspettativa, comando, in uscita, ecc.

Distribuzione di genere del personale di ruolo

In questo paragrafo, è stata analizzata la distribuzione del personale di ruolo, sempre in un'ottica di genere, distinta per categorie professionali.

Nella tabella che segue, il personale in ruolo, esclusi i dirigenti, viene distinto per famiglie e categorie professionali e, per ognuna di queste, viene poi calcolata l'incidenza femminile.

Distribuzione del personale non dirigente per genere e categorie professionali										
FAMIGLIA PROFESSIONALE	CATEGORIA D			CATEGORIA C			CATEGORIA B			Tot. F.P.
	U	D	% D	U	D	% D	U	D	% D	
Ambiente	86	91	50,41 %	146	7	4,57 %	438	52	10,61 %	820
Amministrativa	284	809	74,01 %	1116	3883	77,67 %	388	292	42,94 %	6772
Comunicazione	26	83	76,15 %	100	125	55,56%	0	0	0,00 %	334
Cultura	55	250	81,97 %	64	206	76,30 %	8	9	52,94 %	592
Educativa	63	546	89,65 %	32	5559	99,43 %	0	0	0,00 %	6200
Informatica	76	29	27,63 %	5	3	37,50 %	0	0	0,00 %	113
Tecnica	338	320	48,63 %	352	60	14,56 %	93	38	26,15 %	1201
Vigilanza	891	849	48,79 %	1937	2246	53,69 %	0	0	0,00 %	5923
Totale	1819	2977	62,07%	3752	12089	76,31 %	927	391	29,67 %	21955

Nella seguente tabella sono riepilogate tutte le categorie professionali, compresa quella dei Dirigenti, con le percentuali di genere e la percentuale della categoria sul totale dei dipendenti di ruolo.

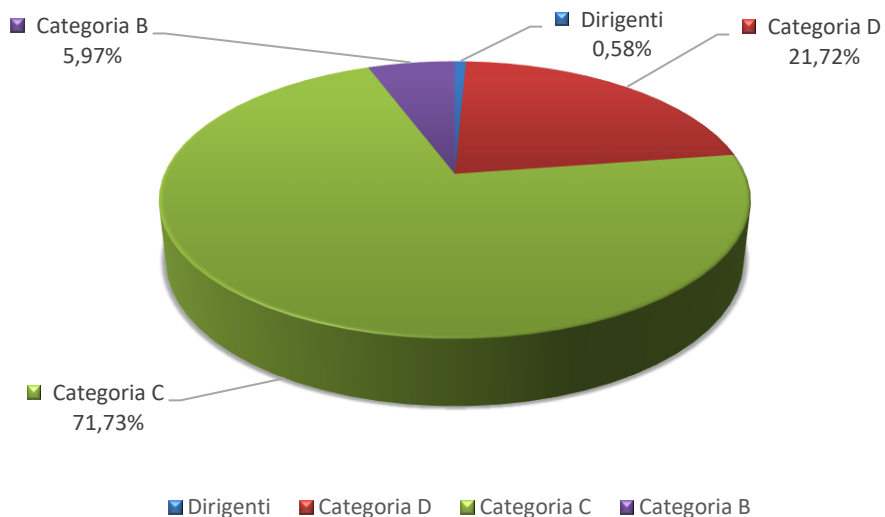
Personale in ruolo, compresi i Dirigenti, distinti per genere e categorie professionali						
Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini	% Categoria
Dirigenti	39	89	128	30,47 %	69,53 %	0,58 %
Categoria D	2.977	1.819	4.796	62,07 %	37,93 %	21,72 %
Categoria C	12.089	3.752	15.841	76,31 %	23,69 %	71,73 %
Categoria B	391	927	1.318	29,67 %	70,33 %	5,97 %
TOTALI	15.496	6.587	22.083	69,98 %	30,02 %	100,00 %

Confrontando i dati di questa tabella con quelli rilevati lo scorso anno, si registra come la componente femminile abbia mantenuto la percentuale del 2020, pari al 69.98%.

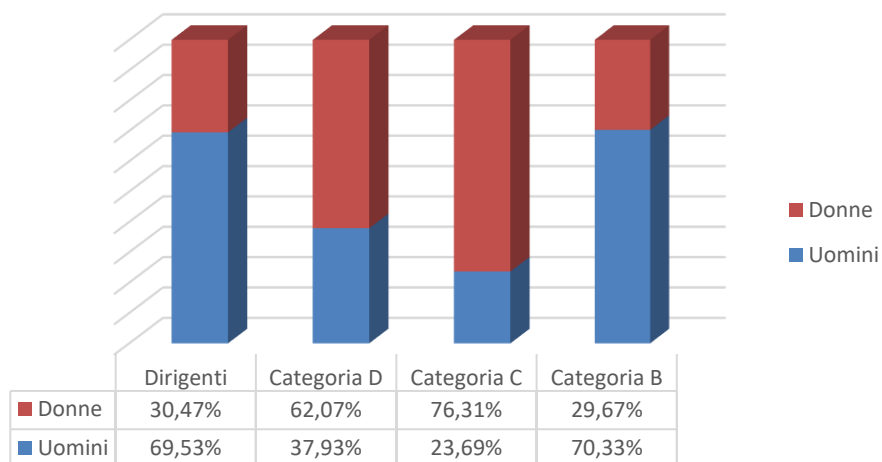
Analizzando le singole categorie, nei Dirigenti in ruolo le donne passano dal 33,79% al 30,47%; nella categoria D passano dal 61,25% al 62,07%; nella categoria C dal 76,26% al 76,31%; nella categoria B salgono dal 28,68% del 2020 al 29,67% attuale.

Per quanto riguarda il peso delle singole categorie sul totale dei dipendenti in ruolo, abbiamo una contrazione dei Dirigenti, che passano dallo 0,63% allo 0,58%; la categoria D che passa dal 21,93% dello scorso anno all'attuale 21,72%; la categoria C, che si conferma come la più numerosa, rimane pressoché invariata, passando dal 71,74% al 71,73%; infine la categoria B sale leggermente dal 5,70% del 2020 al 5,97% nel 2021.

Dotazione organica al 31 dicembre 2021



Percentuali di genere per categorie professionali



Scuola di Formazione

La Giunta Capitolina, con deliberazione n. 272 del 13 dicembre 2017, ha istituito la “Scuola di aggiornamento e formazione per la Pubblica Amministrazione” e, successivamente, con deliberazione n. 52 del 29 marzo 2018, ha approvato il Regolamento che ne disciplina il funzionamento e l’assetto organizzativo.

Lo scopo primario della Scuola è quello di offrire opportunità di crescita, adeguamento e qualificazione professionale al personale capitolino ed alla dirigenza, al fine di operare in un contesto normativo in continua evoluzione, nonché in un’ottica di miglioramento dei servizi resi ai cittadini.

Gli ambiti di competenza della Scuola sono:

- formazione continua e aggiornamento professionale nelle diverse aree dell’amministrazione capitolina;
- formazione per il personale neo assunto;
- formazione manageriale;
- formazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- formazione in materia di legalità, trasparenza ed anticorruzione.

Per gli scopi della presente ricerca, è stata presa in esame solo la formazione inerente al benessere organizzativo dei lavoratori ed alle tematiche riguardanti la parità di genere e contro le discriminazioni. Pertanto, non verrà presa in considerazione la formazione in materia di legalità, trasparenza e anticorruzione.

Formazione 2021

Nella tabella che segue, il personale formato durante l’anno, distinto per genere e fasce d’età, è stato suddiviso in base all’ambito di formazione.

Formazione erogata nel 2021, distinta per materia, genere e classi d'età														
Tipo di formazione	DONNE							UOMINI						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
Aggiornamento professionale	5	981	3.328	3.780	1.134	9.228	45,81%	0	511	1.370	1.761	761	4.293	47,98%
Obbligatoria														
Sicurezza	16	1.136	3.713	4.193	889	10.853	53,87%	12	474	1.407	1.842	889	4.624	51,68%
Competenze Manageriali/relazionali	0	7	24	23	9	63	0,32%	0	1	4	15	10	30	0,34%
Totale	21	2.124	7.065	7.996	2.938	20.144	100,00	12	986	2.781	3.598	1.570	8.947	100,00
	69,24%							30,76%						

Analizzando la tabella si nota come la composizione di genere rispecchi, in percentuale, quella generale.

Per quanto riguarda la tipologia di formazione, quella prevalente, sia per le donne che per gli uomini, è quella della sicurezza con il 53,87% per le donne e il 51,68% per gli uomini.

Segue l'aggiornamento professionale con il 45,81% per le donne e il 47,98% per gli uomini.

Confrontando tali dati con quelli del 2020, si registra un deciso aumento della formazione legata alla sicurezza che, come abbiamo visto nel 2021, è superiore al 50% sia per le donne che per gli uomini mentre era poco più dell'1% per le donne e 5,4% per gli uomini l'anno precedente.

Anche nell'aggiornamento professionale si rileva un considerevole aumento, passando dal 26,4% al 45,8% per le donne, e dal 26,9% a quasi il 48% per gli uomini. Mentre si riduce ulteriormente la formazione manageriale/relazionale, passando dallo 0,62% allo 0,32% per le donne, e dallo 0,55% allo 0,34% per gli uomini.

Da rilevare come nel 2020 sia stata inclusa anche la formazione obbligatoria, legata all'anticorruzione e alla protezione dei dati, che insieme rappresentavano circa il 70% della formazione per le donne, e circa il 67% per gli uomini. Tale formazione, per i motivi precedentemente illustrati, non è stata presa in considerazione.

Non risulta erogata la formazione legata alle tematiche C.U.G., che lo scorso anno rappresentava lo 0,8% circa della formazione per le donne e lo 0,2% di quella per gli uomini.

Categorie protette

Personale appartenente alle categorie protette Distinti per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	9	0,85%	7	1,25%	16	0,99%
31-40 anni	70	6,59%	49	8,78%	119	7,35%
41-50 anni	193	18,17%	99	17,74%	292	18,02%
51-60 anni	536	50,47%	286	51,26%	822	50,74%
Oltre i 60 anni	254	23,92%	117	20,97%	371	22,90%
Totale	1062	100,00%	558	100,00%	1620	100,00%
	65,56%		34,44%			

Alla data del 31.12.2021 risultavano in forza presso Roma Capitale 1620 lavoratori appartenenti alle categorie protette ex lege 68/1999, erano 1610 alla stessa data del 2020.

Di questi, 1062, pari al 65,56% sono donne, erano 64,35% nel 2020; e 558, pari al 34,44%, sono uomini, nel 2020 erano il 35,65%.

Per quanto riguarda le fasce d'età, si conferma la maggiore concentrazione nella fascia 51–60, che registra un ulteriore incremento, rispetto al 2020, passando dal 50,31% al 50,74% per il totale dei dipendenti; dal 50,29% al 50,47% per le donne e dal 46,56% al 50,35% per gli uomini.

Segue la fascia over 60, che sale dal 21,99 % al 22,90% per il totale; dal 22,68% al 23,92% per le donne; dal 20,73% al 20,97% per gli uomini.

Quindi, la 41–50, che scende dal 19,57% al 18,02% per il totale; dal 19,11% al 18,17% per le donne; dal 20,38% al 17,47% per gli uomini).

Scende in percentuale anche la fascia 31-40, che va dal 7,39% al 7,35% per il totale; dal 7,24% al 6,59% per le donne; mentre sale dal 7,67% al 8,78% per gli uomini.

In coda la fascia d'età più giovane, la under 30, che sale dallo 0,74% allo 0,99% per il totale; dallo 0,68% allo 0,85% per le donne; e dallo 0,87% al 1,25% per gli uomini.

Come riferito nelle due precedenti Relazioni, l'Amministrazione aveva avviato già dal 2013, nell'ambito del Piano di Azioni Positive, il progetto della Rete di Referenti della Salute Organizzativa (RSO) con lo scopo di favorire l'accoglienza, l'inserimento e la allocazione dei neoassunti e l'integrazione dei dipendenti con disabilità.

Inoltre, la Memoria di Giunta n. 26 del 12 maggio 2017, prot. RC 12879/17, ha istituito la figura del Delegato della Sindaca all'Accessibilità Universale (già Disability Manager), per sottolineare appunto l'importanza di assicurare "l'Accessibilità Universale" della cittadinanza presso gli Uffici dell'Amministrazione che ricevono pubblico.

Dal 2019 è stata creata una Rete di Referenti della Salute Organizzativa e Accessibilità Universale (RSO-AU)", che ha iniziato ad essere operativa - in tutte le Strutture di Roma Capitale - pur nelle difficoltà, causate dalla pandemia.

Dipendenti diversamente abili

Nella tabella seguente sono riportate tutti i dipendenti, distinti per genere, ascritti alle categorie ex D.P.R. 834/81, con una percentuale di invalidità superiore al 30%.

N° dipendenti disabili, distinti per genere e categorie di invalidità

Dipendenti diversamente abili							
Personale di ruolo per categorie di invalidità e genere al 31.12.2021							
		DONNE		UOMINI		TOTALE	
categorie D.P.R. 834/81	% invalidità	v.a	%	v.a	%	v.a	%
I	100-80	355	37,61%	182	40,35%	537	38,49%
II	79-75	139	14,72%	62	13,75%	201	14,41%
III	74-70	130	13,77%	55	12,19%	185	13,26%
IV	69-60	174	18,43%	49	10,86%	223	15,99%
V	59-50	57	6,04%	40	8,87%	97	6,95%
VI	49-40	47	4,98%	41	9,09%	88	6,31%
VII	39-30	42	4,45%	22	4,89%	64	4,59%
Totale		944	100,00%	451	100,00%	1395	100,00%
		67,67%		32,33%			

Come si può evincere dai dati riportati nella presente tabella, i dipendenti capitolini diversamente abili sono in totale 1.395; di questi, 944, pari al 67,67%, sono donne; 451, pari al 32,33%, sono uomini.

Nel 2020, il totale del personale ascritto alle categorie di invalidità era di 1.406 dipendenti, di cui il 65,93% erano donne, e il 34,07%, uomini.

Lavoro agile

Il Lavoro Agile, secondo la definizione data dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, è un *“nuovo approccio all’organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione”*. In Italia, la letteratura scientifica ha elaborato una definizione quale *“modello di organizzazione del lavoro che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione”*. Ciò che lo caratterizza, quindi, è un’accentuata autonomia del lavoratore e una responsabilizzazione sui risultati, mentre il telelavoro comporta dei vincoli ed è sottoposto a controlli sugli adempimenti.

Il lavoro agile supera, quindi, la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto fiduciario tra l’Amministrazione e il lavoratore, basato sul principio guida *“FAR BUT CLOSE”*, ovvero *“lontano ma vicino”*, che mira a raggiungere, prescindendo dal luogo, dal tempo e dalle modalità, che quest’ultimo sceglie, gli obiettivi perseguiti dall’amministrazione.

Il principio guida del lavoro agile si basa su diversi fattori, come: la flessibilità dei modelli organizzativi; l’autonomia nell’organizzazione lavorativa; la responsabilizzazione sui risultati; il benessere del lavoratore; l’organizzazione, intesa in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozioni di azioni correttive; l’equilibrio, in una logica *win-win*, tra il perseguimento degli obiettivi dell’Amministrazione e il miglioramento, da parte del dipendente, del proprio *work-life balance*.

Tra questi fattori, assumono un ruolo strategico, in un’ottica di cambiamento organizzativo, le tecnologie digitali e la cultura organizzativa.

Le prime rappresentano la condizione indispensabile affinché tale mutamento possa avvenire. Il livello di digitalizzazione permette di creare spazi di lavoro digitali virtuali nei quali la comunicazione, la collaborazione e la socializzazione non dipendono da orari e luoghi di lavoro.

Roma Capitale, in ossequio all’art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, ha predisposto, sentite le Organizzazioni Sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024, approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 221 del 24/6/2022. Tale Piano, sarà quindi lo strumento di programmazione del lavoro agile, nelle sue modalità di attuazione e sviluppo.

Nel corso, tuttavia del 2021, anno di riferimento della presente Relazione, vigeva ancora la normativa emergenziale, che prevedeva, al fine di mantenere il distanziamento sociale e di limitare la mobilità nei mesi di maggiore diffusione della pandemia, una notevole espansione del lavoro da remoto. Nel settore pubblico, il D.L. n. 18/2020 *“Cura Italia”* ha:

- individuato il lavoro agile come modalità ordinaria del lavoro all’interno delle amministrazioni pubbliche;
- consentito, in deroga alle vigenti disposizioni normative, lo svolgimento della prestazione lavorativa anche con materiale informatico di proprietà del lavoratore;
- previsto la possibilità di esentare il dipendente dal servizio qualora non fosse possibile lavorare a distanza o ricorrere, in subordine, agli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione, ecc.

In ossequio a tali direttive, anche Roma Capitale è ricorsa nel 2020, in maniera massiva al lavoro da remoto, individuando, nell'ambito delle proprie Strutture, le attività che potessero essere svolte in tale modalità.

Nel corso del 2021, con le mutate situazioni legate alla pandemia, c'è stato un graduale rientro in presenza, fino ad arrivare ad 1 o 2 di giorni di lavoro agile settimanali

Nella presente Relazione si è quindi continuato nell'analisi del lavoro agile emergenziale, già iniziata nell'anno precedente, includendo anche il dato delle giornate effettivamente lavorate in tale modalità, che mancava nella precedente Relazione.

Nella tabella che segue, sono riportati i numeri e le percentuali dei dipendenti, di ruolo, che hanno usufruito nel corso del 2021, di almeno un giorno di lavoro agile, distinti per genere e categorie professionali.

Lavoro agile: personale in ruolo, distinto per genere e categorie professionali									
Categoria professionale	Donne			Uomini			Totale		
	L.A.	Tot.	% su tot.	L.A.	Tot.	% su tot.	L.A.	Tot.	% su tot.
Dirigenti	31	39	79,49%	59	89	66,29%	90	128	70,31%
Categoria D	2.707	2.977	90,93%	1.495	1.819	82,19%	4.202	4.796	87,61%
Categoria C	6.574	12.089	54,38%	3.134	3.752	83,53%	9.708	15.841	63,42%
Categoria B	180	391	46,04%	199	927	21,47%	379	1318	28,76%
TOTALI	9.492	15.496	61,25%	4.887	6.587	74,19%	14.379	22.083	65,11%

Nella tabella che segue il personale in Lavoro Agile, distinto per genere e fasce d'età, è suddiviso per Famiglie Professionali.

Personale in lavoro agile, distinto per famiglie professionali, genere e classi d'età												
Famiglie professionali	Under 30		31-40		41-50		51-60		Over 60		Tot. Fam	% Fam
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U		
Ambiente	0	1	4	0	7	11	78	105	17	71	294	34,51
Amministrativa	0	1	356	132	1.349	380	1.976	667	838	215	5.914	86,45
Comunicazione	1	1	35	20	69	31	59	41	31	24	312	93,41
Cultura	0	0	72	11	154	32	142	36	78	23	548	92,57
Educativa	4	1	72	9	344	17	448	18	205	15	1.133	18,26
Informatica	0	0	5	2	12	26	11	30	4	21	111	98,23
Tecnica	1	1	65	28	175	168	110	311	27	162	1.048	87,26
Vigilanza	4	0	333	273	910	681	1.156	923	340	399	5.019	84,44
Totale	10	5	942	475	3.020	1.346	3.980	2.131	1.540	930	14.379	65,11
% genere	66,67	33,33	66,48	33,52	69,17	30,83	65,13	34,87	62,35	37,65	66,01	33,99
%classi d'età	0,11		9,85		30,36		42,50		17,18		100,00	

L'analisi delle due tabelle precedenti offre un quadro del Lavoro Agile emergenziale e della tipologia di dipendente che ne ha usufruito.

Per quanto riguarda il genere, gli uomini registrano una percentuale più alta di lavoratori posti in lavoro agile, pari al 74,19%, contro il 61,25% delle donne. Tale dato si concretizza maggiormente nella categoria C, in cui l'83,53% del personale maschile iscritto a questa categoria ha lavorato in modalità agile, contro il 54,38% del personale femminile.

La ragione di tale squilibrio è data dal fatto che una buona quota, circa il 30% del personale iscritto a tale categoria, appartiene al settore educativo quasi interamente di genere femminile che, come si può vedere nell'ultima tabella, rappresenta la percentuale più bassa di personale in lavoro agile, con il 18,26%.

Riepilogo Lavoro Agile Emergenziale

Dipendenti in lavoro agile emergenziale	% sui dipendenti in ruolo	Totale giorni di lavoro agile in un anno	Media di giorni di lavoro agile per dipendente
14.379	65,11%	901.300	63

Part time

Dopo aver analizzato i dati relativi all'adozione del lavoro agile, passiamo in rassegna gli altri strumenti di conciliazione messi a disposizione dei dipendenti in Roma Capitale.

Tale analisi parte dai dati relativi al part time, che allo stato attuale rappresenta lo strumento più diffuso fra i dipendenti.

Nella relazione del 2020 avevamo formulato l'ipotesi che il ricorso al part time per i dipendenti capitolini fosse, nella maggioranza dei casi, determinato da esigenze familiari; e che tali esigenze fossero principalmente a carico del genere femminile.

Per questo motivo, nella Relazione del 2021, abbiamo inserito anche un'indagine legata a tutte le richieste di part time, cercando di metterle a confronto con gli altri strumenti di conciliazione vita lavoro, in particolare con il "lavoro agile".

Lo scopo è appunto quello di verificare se il ricorso massivo al lavoro agile, che l'Amministrazione ha attuato nell'ultimo biennio, a causa dell'emergenza sanitaria, abbia inciso e, in quale misura, sulle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa.

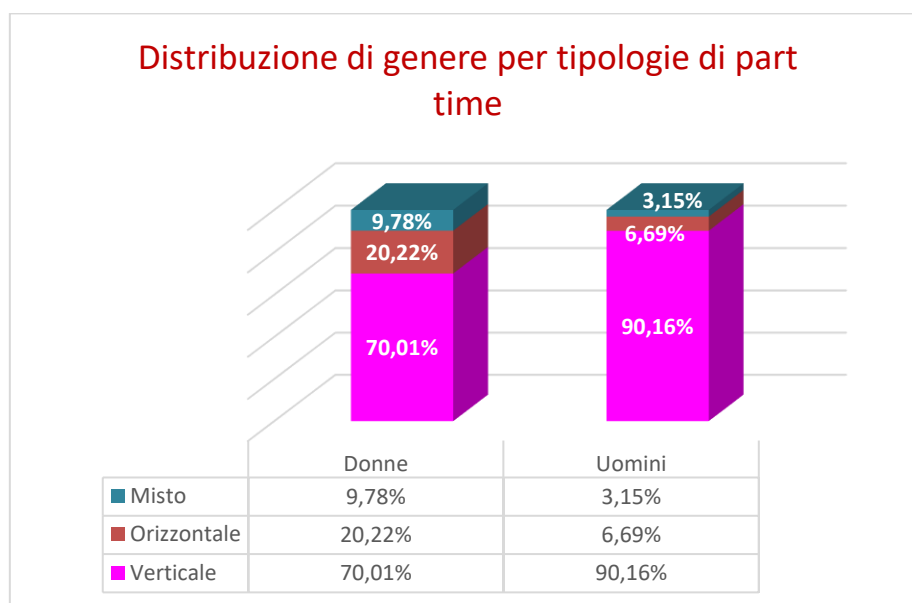
La tabella seguente illustra il ricorso alla prestazione lavorativa in regime di part-time, in termini di genere, alla data del 31 dicembre 2021, con distinzione tra le diverse forme previste e utilizzate.

Distribuzione per genere e tipologia di part time					
Tipologia di part time	Donne	Uomini	Totale	% su dipendenti in part time	% su tot. dipendenti
Misto	118	8	126	8,62%	0,57%
Orizzontale	244	17	261	17,87%	1,19%
Verticale	845	229	1.074	73,51%	4,89%
Totale	1.207	254	1.461	100,00%	6,65%
% di genere	82,62%	17,38%			

Come si può vedere, la maggioranza dei dipendenti che sono ricorsi al part time nel 2021, sono ancora le donne, con una percentuale pari al 82,62%, era al 82,25% nel 2020.

Rispetto allo stesso anno, c'è stato un decremento delle percentuali dei dipendenti che hanno usufruito del part time, sia in termini generali, passando dal 6,85% al 6,65%, con una flessione dello 0,20%; sia nelle singole tipologie, che hanno registrato tutte un decremento, più accentuato nel part time verticale, dove è pari allo 0,12%.

Il grafico seguente riassume la distribuzione per genere, delle diverse tipologie di part time.



I dati rilevati, pur rimanendo pressoché in linea con quelli del 2020, registrano le seguenti variazioni.

Nelle donne c'è un incremento nel part time verticale dal 69,97% al 70,01%; un aumento in quello orizzontale dal 19,74% al 20,22%; ed infine, un decremento in quello misto dal 10,29% al 9,78%.

Negli uomini un considerevole aumento del part time verticale dal 87,90% al 90,16%; un decremento del part time orizzontale, dal 9,25% al 6,69%; un aumento di quello misto dal 2,40% al 3,15%.

Part Time Verticale

Distribuzione del Part Time Verticale per famiglie professionali, genere e classi d'età al 31.12.2021

Famiglie professionali	DONNE					UOMINI					Tot. Famiglia
	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	
Ambiente	0	1	15	1	17	0	2	18	5	25	42
Amministrativa	9	117	204	66	396	3	14	35	9	61	457
Comunicazione	1	5	5	5	16	0	0	3	0	3	19
Cultura	2	7	8	7	24	0	3	0	1	4	28
Educativa-sociale	6	42	39	18	105	0	1	1	5	7	112
Informatica	0	3	1	1	5	0	2	1	0	3	8
Tecnica	0	10	9	2	21	1	17	28	10	56	77
Vigilanza	10	105	119	27	261	1	17	34	18	70	331
Totale	28	290	400	127	845	5	56	120	48	229	1.074
	78,68%					21,32%					

Percentuali di part time verticale per famiglie professionali e genere

Famiglie professionali	N° dip. In P.T.V.	% su tot. P.T.V.	% donne	% uomini	% P.T.V. su F. P.	% F.P. su tot. Dip.
Ambiente	42	3,91%	40,48%	59,52%	5,12%	3,73%
Amministrativa	457	42,55%	86,11%	13,89%	6,75%	30,84%
Comunicazione	19	1,77%	85,00%	15,00%	5,69%	1,52%
Cultura	28	2,61%	92,31%	7,69%	4,73%	2,70%
Educativa-sociale	112	10,43%	94,07%	5,93%	1,82%	28,24%
Informatica	8	0,74%	60,00%	40,00%	7,08%	0,52%
Tecnica	77	7,17%	31,03%	68,97%	6,41%	5,47%
Vigilanza	331	30,82%	78,86%	21,14%	5,59%	26,98%
Totale	1.074	100,00%				100,00%

Si registra un calo in tutte le Famiglie Professionali, tranne che in quella della Cultura, che registra un aumento dello 0.80%, mentre quella Informatica rimane invariata.

Per quanto riguarda la composizione di genere, si registra un lievissimo incremento della percentuale femminile dal 78,67% al 78,68%.

Part Time Orizzontale

Distribuzione del Part Time Orizzontale per famiglie professionali, genere e classi d'età al 31.12.2021													
Famiglie professionali	DONNE						UOMINI						Tot. Famiglia
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	
Ambiente	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Amministrativa	0	15	45	57	13	130	0	2	0	4	0	6	136
Comunicazione	0	1	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0	3
Cultura	0	2	2	3	1	8	0	0	0	1	1	2	10
Educativa-sociale	0	0	15	12	4	31	0	0	0	0	0	0	31
Informatica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tecnica	0	0	3	3	1	7	0	0	0	0	1	1	8
Vigilanza	0	0	13	38	12	63	0	0	0	3	5	8	71
Totale	0	18	78	117	31	244	0	2	0	8	7	17	261
	93,49%						6,51%						

Percentuali di part time orizzontale per famiglie professionali e genere

Famiglie professionali	N° dip. In P.T.O.	% su tot. P.T.O.	% donne	% uomini	% P.T.O. su F. P.	% F.P. su tot. Dip.
Ambiente	2	0,77%	100,00%	0,00%	0,24%	3,73%
Amministrativa	136	52,11%	95,59%	4,41%	2,01%	30,84%
Comunicazione	3	1,15%	100,00%	0,00%	0,90%	1,52%
Cultura	10	3,83%	80,00%	20,00%	1,69%	2,70%
Educativa-sociale	31	11,88%	100,00%	0,00%	0,50%	28,24%
Informatica	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,52%
Tecnica	8	3,06%	87,50%	12,50%	0,67%	5,47%
Vigilanza	71	27,20%	88,73%	11,27%	1,20%	26,98%
Totale	261	100,00%				100,00%

Scende leggermente il numero di dipendenti che hanno usufruito di questo istituto, dai 283 del 2020, ai 261 del 2021. La percentuale femminile pur diminuendo in termini assoluti di n.13 unità rispetto al 2020, risale in termine percentuali, passando dal 90,81% dello scorso anno ai 93,41% attuali.

Per le singole famiglie professionali, salgono leggermente: la Comunicazione dallo 0,86% all' 0,90%; la Famiglie Tecnica dallo 0,56% allo 0,67%; la Vigilanza dal 1,19% all'1,20%. Scendono le altre famiglie, con percentuali che vanno dallo 0,04% della Famiglia Educativa allo 0,34% della Famiglia Ambiente.

Per la Famiglia Informatica, non risultano dipendenti che abbiano usufruito di questo istituto nel 2021, mentre nel 2020 contava un dipendente, con una percentuale dello 0,79%.

Part Time Misto

Distribuzione del Part Time Misto per famiglie professionali, genere e classi d'età al 31.12.2020

Famiglie professionali	DONNE						UOMINI						Tot. Famiglia
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	
Ambiente	0	0	0	2	2	4	0	0	0	2	0	2	6
Amministrativa	0	2	27	37	11	77	0	0	0	2	0	2	79
Comunicazione	0	0	1	0	1	2	0	0	0	1	0	1	3
Cultura	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Educativa-sociale	0	0	8	4	2	14	0	0	0	0	1	1	15
Informatica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tecnica	0	0	0	2	1	3	0	0	0	2	0	2	5
Vigilanza	0	0	6	8	2	16	0	0	0	0	0	0	16
Totale	0	2	44	53	19	118	0	0	1	6	1	8	126
	93,65%						6,35%						

Percentuali di part time misto per famiglie professionali e genere

Famiglie professionali	N° dip. In P.T.M.	% su tot. P.T.M.	% donne	% uomini	% P.T.M. su F. P.	% F.P. su tot. Dip.
Ambiente	6	4,76%	66,67%	33,33%	0,73%	3,73%
Amministrativa	79	62,70%	97,47%	2,53%	1,21%	30,84%
Comunicazione	3	2,38%	66,67%	33,33%	0,90%	1,52%
Cultura	2	1,59%	100,00%	0,00%	0,45%	2,70%
Educativa-sociale	15	11,90%	93,75%	6,25%	0,24%	28,24%
Informatica	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,52%
Tecnica	5	3,97%	60%	40%	0,42%	5,47%
Vigilanza	16	12,70%	100,00%	0,00%	0,27%	26,98%
Totale	126	100,00%				100,00%

Il ricorso a questa tipologia di part time, si conferma marginale rispetto alle altre tipologie, soprattutto rispetto a quella verticale. Rispetto all'anno passato, si registra un calo, sia in termini assoluti, passando dai 142 dipendenti del 2020 ai 126 attuali, che in termini percentuali.

La componente femminile, passando dallo 0,62% allo 0,57%, si conferma fortemente maggioritaria, anche se in leggera flessione rispetto all'anno precedente, passando dal 94,37% al 93,65%.

Conclusioni

Dall'analisi dei dati, si conferma che, l'avvalimento del part time in tutte le sue forme (misto, orizzontale, verticale), sia una prerogativa femminile, soprattutto nelle tipologie Orizzontale e Misto, con percentuali superiori al 90%, mentre per la tipologia Verticale è superiore al 70%, in linea con quella di tutti i dipendenti.

Richieste di part time per tipologie e motivazioni

Sono state esaminate le richieste di part time avanzate nel 2021, declinandole, nelle varie tipologie di richiesta e per motivazioni:

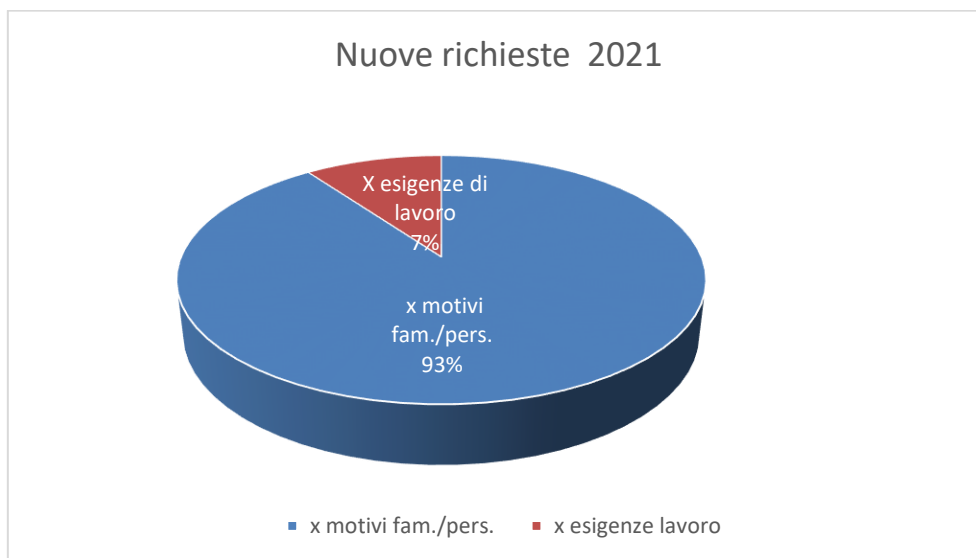
- Trasformazione da full time a part time per motivi personali/familiari;
- Trasformazione da full time a part time per svolgimento di ulteriore attività lavorativa;
- Proroga, rinnovo o modifica per motivi personali/familiari;
- Proroga, rinnovo o modifica per svolgimento ulteriore attività lavorativa;
- Rientro da part time a full time.

•

Richieste part time 2021 per tipologie, genere e fasce d'età							
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale
Richieste p.t. per mot. p/f	Donne	0	7	35	9	5	56
	Uomini	0	0	2	5	3	10
	Totale	0	7	37	14	8	66
Richieste p.t. per att. Lav.	Donne	0	1	2	2	0	5
	Uomini	0	0	0	0	0	0
	Totale	0	1	2	2	0	5
Proroghe per mot. p/f	Donne	0	13	62	48	12	135
	Uomini	0	1	3	8	4	16
	Totale	0	14	65	56	16	151
Proroghe per att. Lav.	Donne	0	0	0	0	0	0
	Uomini	0	0	0	0	0	0
	Totale	0	0	0	0	0	0
Rientri in F.T.	Donne	0	3	26	49	29	107
	Uomini	0	0	3	8	8	19
	Totale	0	3	29	57	37	126

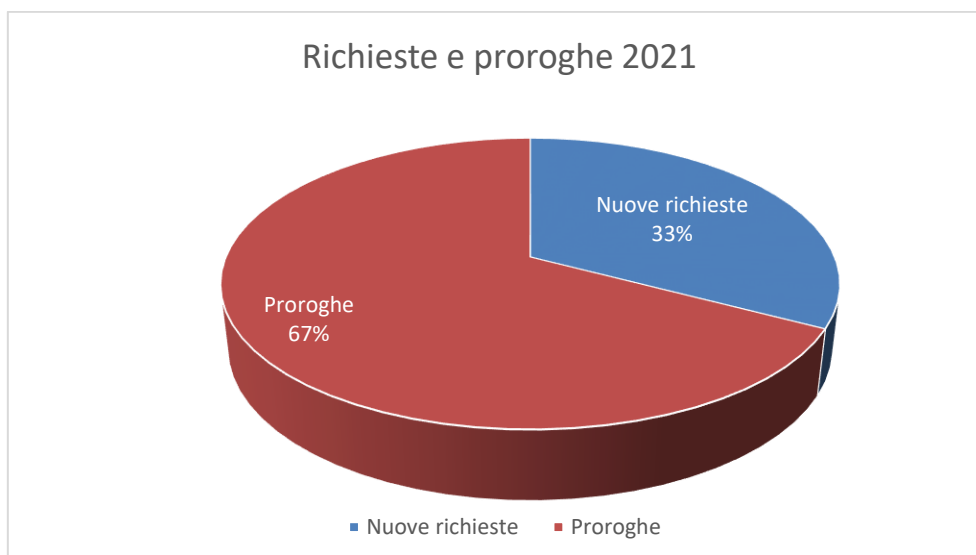
Esaminando dapprima le motivazioni, emerge che la quasi totalità delle richieste di trasformazione da full time in part time sia dovuta ad esigenze di carattere personale e/o familiare. Infatti, delle 71 richieste pervenute, ben 66, pari al 93%, sono di questo tipo.

Come si può vedere meglio nel grafico che segue



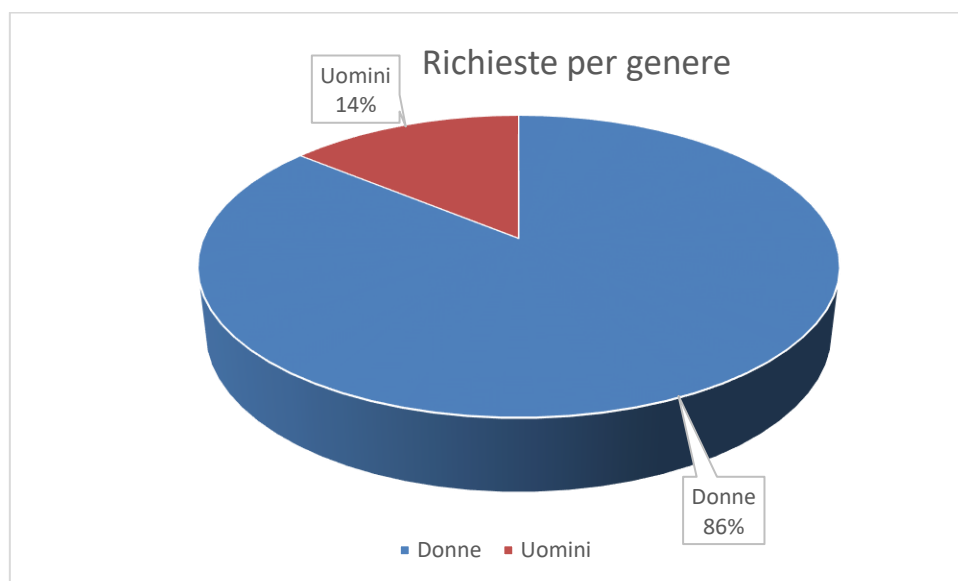
Per le richieste di proroga, le motivazioni personali/familiari rappresentano la totalità.

Per quanto riguarda le tipologie di richiesta, prevalgono nettamente le proroghe dei contratti rispetto alla richiesta di nuovi. Infatti, su 201 richieste in totale, 135 sono proroghe, pari al 67%; mentre le nuove richieste sono 66, pari al 33%. Come è rappresentato nel seguente grafico.

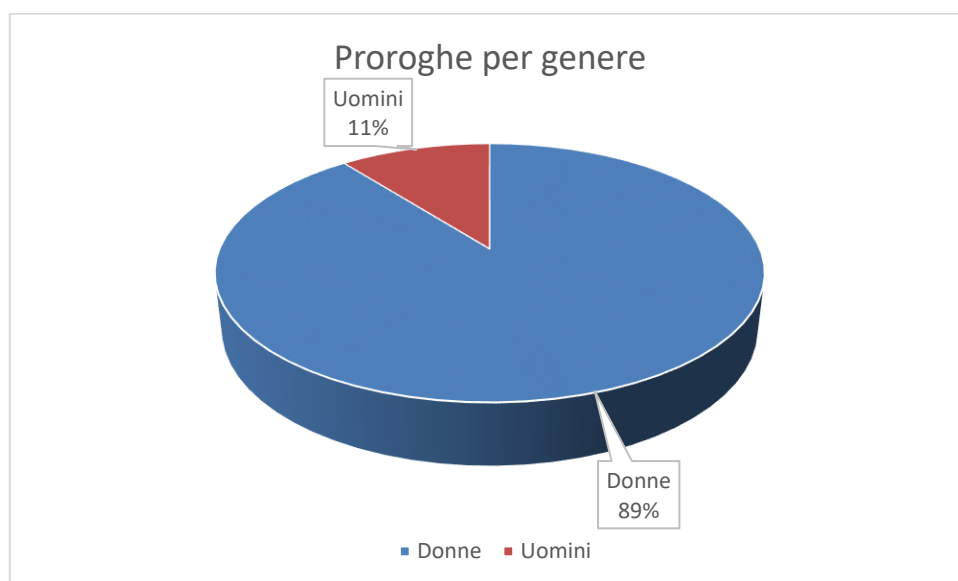


Andando poi a declinare la tipologia di dipendente, vediamo che la stragrande maggioranza appartiene al genere femminile. Infatti, su 71 richieste di contratto part time ex novo, 61 sono donne, pari al 86%; e solo 10, pari al 14%, sono di genere maschile.

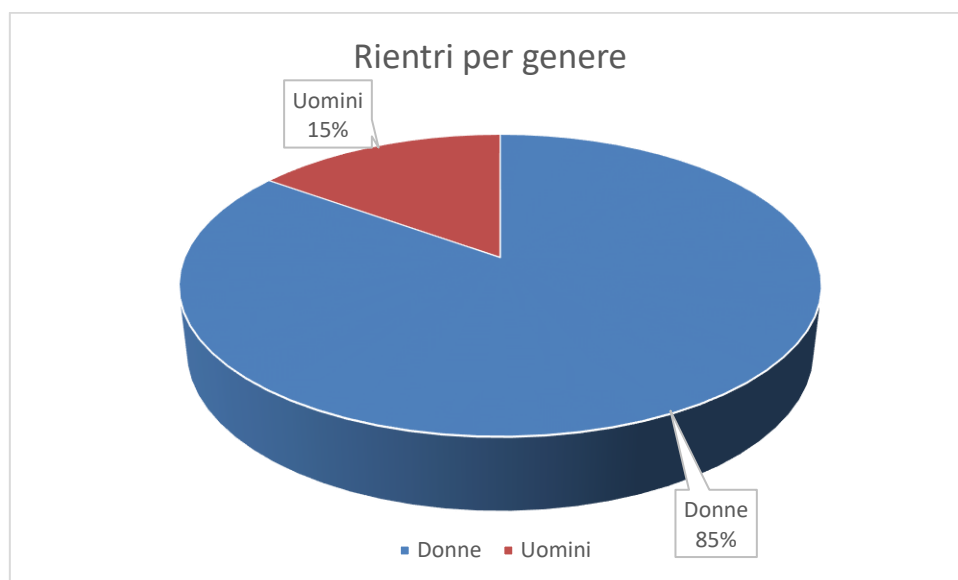
Quindi, l'eccedenza femminile risulta maggiore rispetto a quella sul totale dei dipendenti, che si attesta attorno al 70%.



Tale incidenza risulta ancora maggiore per quanto riguarda le richieste di proroga, dove su 151 richieste totali, 135, pari al 89%, sono da parte delle donne, e 16, pari al 11%, da parte degli uomini. Come nel grafico che segue

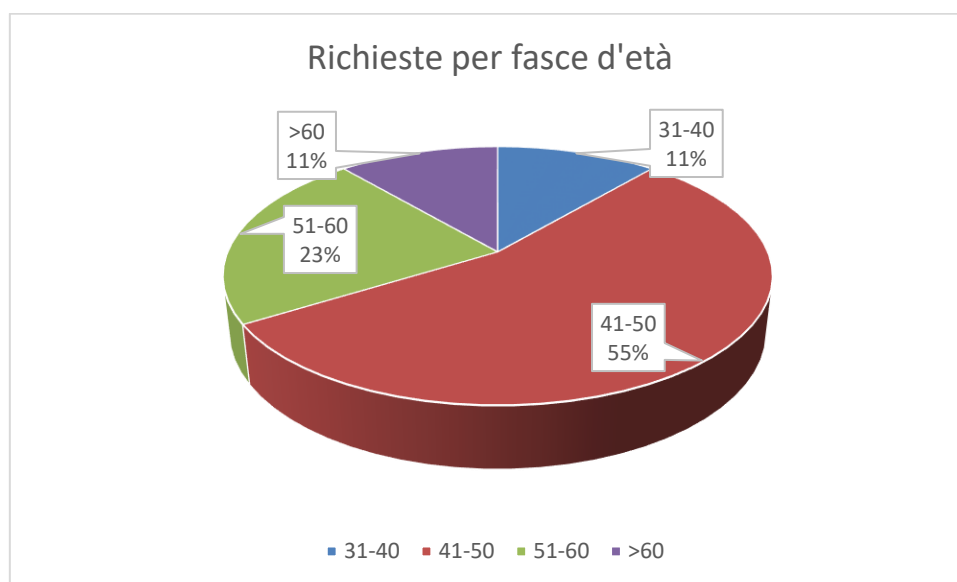


Per quanto riguarda le riconversioni da part a full time dei rapporti di lavoro, su 126 richieste totali, 107 sono delle donne, pari al 85%, e 19, pari al 15%, degli uomini. Come da grafico che segue.

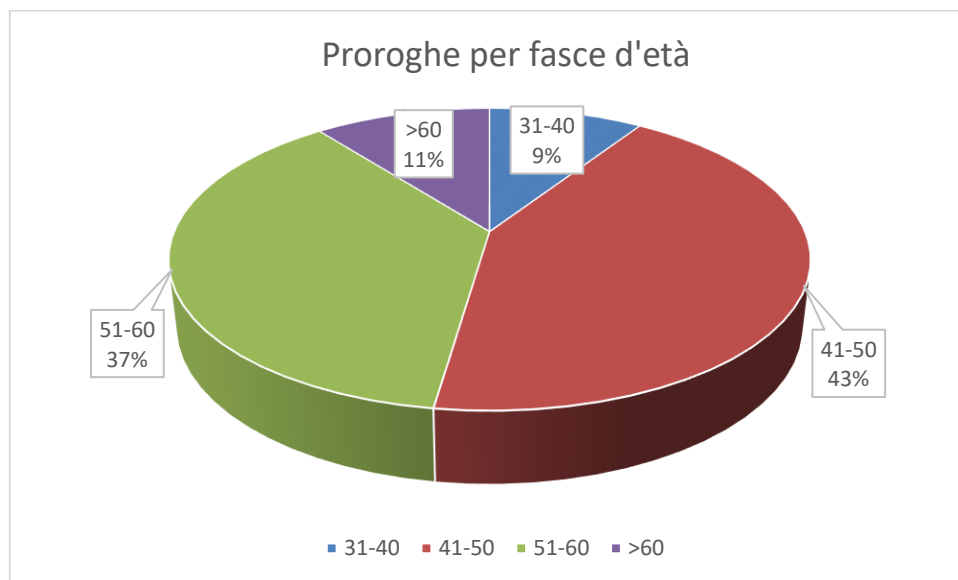


Per quanto attiene alle fasce d'età, vi è una sostanziale prevalenza, per tutte le tipologie di richiesta, delle fasce centrali, ossia la fascia dai 41 ai 50 anni, e quella dai 51 ai 60 anni.

Per le nuove richieste, più della metà, il 55% appartiene alla fascia 41-50, mentre il 23% appartiene a quella 51-60. Il rimanente 22% è suddiviso equamente tra le fasce 31-40 e over 60.

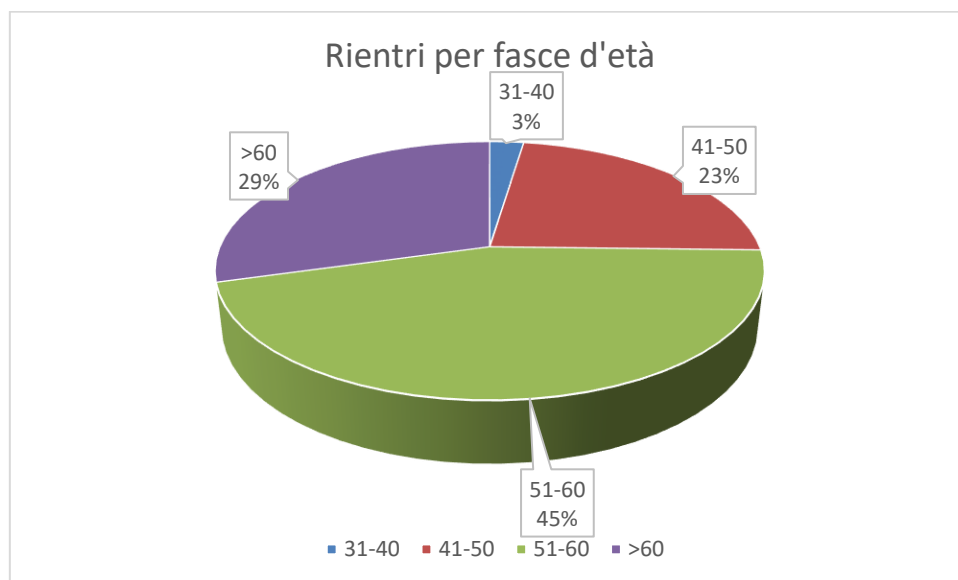


Per quanto riguarda le richieste di proroga, anche qui si registra una prevalenza della fascia 41-50, con una percentuale pari al 43%. Segue la fascia 51-60, con il 37%. Quindi la fascia over 60, con l'11%. Ed infine la fascia 31-40 con il 9%.



Per quanto riguarda le riconversioni, risulta, invece, un'inversione di tendenza.

Infatti, come si può vedere dal grafico seguente, le classi prevalenti sono quelle di maggiore età. La percentuale più alta è infatti quella 51-60anni, con il 45% di richieste. Segue l'over 60 con il 29%. Quindi la 41-50 anni, con il 23%, mentre la fascia 31-40 anni si attesta solo al 3%.



Confronto part time 2020-2021

In questa sezione, invece, sono stati raccolti tutti i contratti di part time, nelle varie tipologie, sottoscritti nel 2021, e sono stati inseriti anche quelli dell'anno precedente.

Nella prossima tabella si sono messe a confronto, per i due anni, le trasformazioni e le proroghe del part time, declinandole per genere ed età dei richiedenti.

Trasformazioni e proroghe part time per genere e fasce d'età						
		31-40	41-50	51-60	>60	Tot.
2021	Donne	19	84	37	9	149
	Uomini	1	2	13	4	20
	Totale	20	86	50	13	169
2020	Donne	10	40	28	7	85
	Uomini		5	8	3	16
	Totale	10	45	36	10	101

Da una prima lettura, rileva che i contratti di part time, considerati nella loro globalità, risultano sensibilmente aumentati nel 2021, rispetto all'anno precedente.

Infatti mentre nel 2020 si registra un totale di 101 contratti, nel 2021 ammontano a ben 169, con un aumento superiore al 50%.

Andando più nel dettaglio, rileva che tale aumento è maggiore tra le donne, che salgono da 85 a 149, con un aumento del 79%, rispetto al 25% degli uomini.

Tale aumento è maggiormente concentrato nelle due fasce più basse la 31-40 e la 41-50.

Declinando, tuttavia, le richieste, per tipologia e motivazioni, ossia se si tratti di trasformazione o di proroga; per motivi personali e/o familiari, o per svolgimento di altra attività; si vede come la realtà sia diversa.

Contratti part time per tipologie e motivazioni				
	Trasformazioni per motivi familiari/personali	Trasformazioni per altra attività	Proroghe per motivi familiari/personali	Proroghe per altra attività
2021	54	6	111	0
2020	82	2	17	0

Infatti, dai dati sopra riportati, si osserva come l'aumento dei contratti di part time attenga esclusivamente alle proroghe, che passano da 17 del 2020 a 111 nel 2021, mentre si registra un sostanziale calo delle trasformazioni, che passano dalle 84 del 2020 alle 60 del 2021.

Esaminando le motivazioni, si osserva come per entrambi gli anni, sia per le trasformazioni che per le proroghe, la quasi totalità sia dettata da motivi familiari e personali.

Nella tabella seguente sono posti a confronto i dati dei due anni, relativi ai rientri dal part time, declinati sempre per genere ed età.

Confronto 2020-2021 rientri							
		31-40	41-50	51-60	>60	Tot.	
2021	Donne	3	26	49	29	107	
	Uomini		3	8	8	19	
	Totale	3	29	57	37	126	
2020	Donne	3	18	32	23	76	
	Uomini	1	5	6	6	18	
	Totale	4	23	38	29	94	

Si nota come le richieste di riconversione in full time siano state, nei due anni presi in considerazione, superiori a quelle di part time, cioè: 126 contro 60 nel 2021, e 94 contro 84 nel 2020.

Conclusioni

In questo capitolo si è cercato di analizzare più approfonditamente l'istituto del part time, dapprima esaminando i dati relative alle richieste pervenute nel 2021 e declinate per tipologie e motivazioni. Successivamente, si

sono confrontati i dati relativi ai contratti sottoscritti nello stesso anno e sono stati confrontati con quelli dell'anno precedente.

Lo scopo dell'indagine è stato, appunto, quello di verificare se il lavoro agile emergenziale, che l'Amministrazione ha attuato in maniera massiva in quest'ultimo biennio avesse o meno inciso, e in quale misura, sull'istituto del part time.

All'esito di questa indagine, si può concludere che il lavoro agile abbia effettivamente influito sia sui contratti di trasformazione da full time al part time, che sui rientri in full time, determinando una consistente diminuzione dei primi, e un significativo aumento dei secondi.

Congedi obbligatori

Per tale analisi sono state utilizzate le causali:

- ❖ Congedi Obbligatori - congedi per maternità e/o paternità (si fa riferimento agli artt 16,26, 28, 31 del Dlgs.151 26/3/2001);
- ❖ Ispettorato maternità lavoro.

Riepilogo Congedo obbligatorio

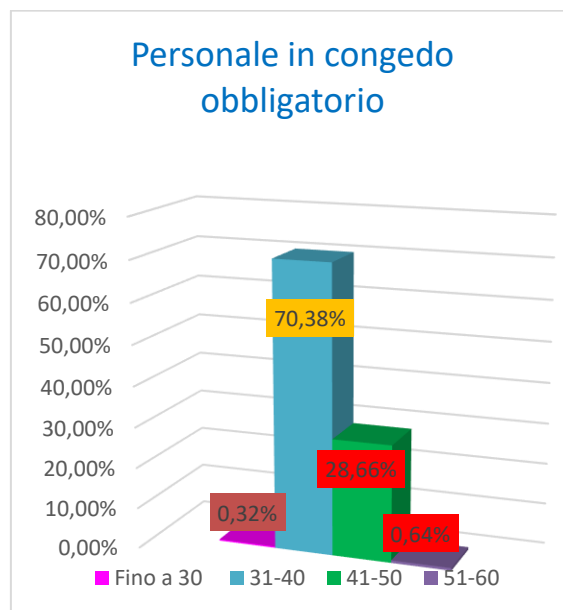
Dipendenti di ruolo	N° dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio	% su totale dipendenti di ruolo
22. 083	314	1,42%

Congedi obbligatori distinti per genere e classi d'età

Classi d'età	DONNE		UOMINI	
	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	1	0,32%	0	0,00
31-40 anni	221	70,61%	0	0,00
41-50 anni	89	28,43%	1	100,00
51-60 anni	2	0,64%	0	0,00
Totale	313	100,00%	1	100,00
	99,68%		0,32%	

Nel 2021 hanno usufruito del congedo obbligatorio 314 dipendenti, 4 in meno rispetto all'anno precedente, ma con una percentuale maggiore, 1,42% rispetto al 1,38% del 2020.

La novità rispetto ai due anni precedenti è la presenza di un dipendente di genere maschile, pari allo 0,32%, di conseguenza scende la percentuale femminile dal 100% al 99,68%.



Per quanto riguarda le fasce d'età, abbiamo la maggiore concentrazione nella fascia 31-40 con il 70,61%; il 28,43% nella fascia 41-50; mentre le altre due fasce rappresentate, la under 30 e 51-60, insieme non raggiungono l'1%.

Congedi facoltativi

Per tale elaborazione sono state utilizzate le causali giornaliere:

Congedo Parentale Figlio < 3 Anni Retribuito al 100%

Congedo Parentale < 3 Anni Retribuito al 30%

Congedo Parentale Figlio 3-8 Anni Non Retribuito

Congedo Parentale Figlio 3-8 Anni Retribuito al 30%

Prolungamento Congedo Parentale Figlio < 12 anni retribuito al 30% - (L. n.104/92)

Adozione Internazionale

E le causali orarie:

Congedo Parentale Figlio < 6 Anni Retribuito al 100% (D.lgs. n. 80/15)

Congedo Parentale < 6 Anni Retribuito al 30% (D.lgs. n. 80/15)

Congedo Parentale Figlio < 12 anni Non Retribuito (D.lgs. n. 80/15)

Congedo Parentale Figlio 6-8 Anni Retribuito al 30% (D.lgs. n. 80/15)

Prolungamento Congedo Parentale Figlio < 12 anni retribuito al 30% (L. n.104/92)

Classi d'età	Congedi facoltativi Distinti per genere e classi d'età					
	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	4	0,30%	1	0,35%	5	0,31%
31-40 anni	466	35,09%	89	31,56%	555	34,47%
41-50 anni	794	59,79%	146	51,77%	940	58,39%
51-60 anni	63	4,74%	45	15,97%	108	6,71%
Oltre 60 anni	1	0,08%	1	0,35%	2	0,12%
Totale	1.328	100,00%	282	100,00%	1.610	100,00%
	82,48%		17,52%			

Riepilogo Congedo facoltativo

Dipendenti di ruolo	N° dipendenti che hanno usufruito del congedo facoltativo	% su totale dipendenti di ruolo
22.083	1.610	7,29%

I dipendenti che hanno usufruito dei congedi facoltativi, nel corso del 2021, sono stati complessivamente 1.610; erano stati 2.148 nel 2020, con una percentuale del 7,29%, 2% in meno del 2020.

Di questi, l'82,48% sono donne, maggiormente concentrate nelle fasce 41-50 anni, con il 59,79% e 31-40, con il 35,09%; decisamente minoritarie sono le percentuali relative alle fasce 51-60, con il 4,74% e under 30, con lo 0,30%; rispetto al 2020, compare anche una rappresentanza della fascia over 60, pari allo 0,08%

Per quanto riguarda gli uomini, la percentuale è circa del 17,52%, con una concentrazione maggiore nella fascia 41-50 con il 58,39% e 31-40 con il 34,74%, segue la fascia 51-60 con il 6,71% e, in ultimo, le fasce under 30 con lo 0,31% e over 60 con lo 0,12%.

Congedi malattia figlio

Per l'elaborazione di tale congedo sono state utilizzate le seguenti causali:

Minore < 3 anni retribuita;

Minore < 3 anni non retribuita;

Minore 3-8 non retribuita (5gg)

Congedi Malattia figlio distinti per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	4	0,54%	0	0,00%	4	0,42%
31-40 anni	400	53,76%	91	44,83%	491	51,85%
41-50 anni	332	44,62%	94	46,30%	426	44,98%
51-60 anni	8	1,08%	18	8,87%	26	2,75%
Totale	744	100,00%	203	100,00%	947	100,00%
	78,56%		21,44%			

Riepilogo Congedo Malattia figlio

Dipendenti di ruolo	N° dipendenti che hanno usufruito del congedo malattia figlio	% su totale dipendenti di ruolo
22.083	947	4,29%

I dipendenti che nel corso del 2021 hanno fruito del congedo per malattia figlio nelle varie tipologie sono stati complessivamente 947, pari al 4,29% del personale. Nel 2020 erano stati 1.098, pari al 4,75%.

L'incidenza femminile è stata del 78,56%, mentre era dell'84,80% nel 2020.

Per quanto riguarda le fasce d'età, i cambiamenti più significativi, rispetto al 2020, si registrano nella fascia 31-40, che sale dal 47,40% al 51,85%; mentre la 41-50 scende dal 48,72% al 44,98%.

Per quanto riguarda il genere femminile, la concentrazione maggiore si ha nella fascia 31-40 con il 53,76%, seguita dalla 41-50 con il 44,62%; viceversa, per gli uomini, la maggiore concentrazione la troviamo nella fascia 41-50 con il 46,30%, seguita dalla fascia 31-40 con il 44,83%. Particolare interessante si rileva nella fascia 51-60, l'unica in cui gli uomini sono numericamente superiori alle donne, 18 contro 8.

Congedo ex lege n. 104/1992

I congedi retribuiti biennali sono stati disciplinati inizialmente dalla Legge n. 388/2000, che ha integrato le disposizioni previste dalla Legge n. 53/2000, introducendo l'opportunità, per i familiari di persone con handicap grave, di fruire di due anni di congedo retribuito

Congedi ex lege 104/92 fino a 2 anni per handicap Distinti per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
31-40 anni	33	4,61%	5	3,08%	38	4,33%
41-50 anni	192	26,82%	38	23,46%	230	26,20%
51-60 anni	313	43,71%	75	46,30%	388	44,19%
Oltre i 60 anni	178	24,86%	44	27,16%	222	25,28%
Totale	716	100,00%	162	100,00%	878	100,00%
		81,85%		8,15%		

Riepilogo Congedo ex lege 104/92 per handicap

Dipendenti in congedo ex lege 104/92 x handicap	% sui dipendenti in ruolo	Totale giorni di congedo usufruiti in un anno	Media di giorni di congedo usufruiti per dipendente
878	3,98%	56.344	64

I dipendenti che nel corso del 2021 hanno fruito di questo particolare congedo sono stati in tutto 878, pari al 3,98% del personale.

Nel 2020, erano 920, con il medesimo rapporto sul totale del personale.

Salgono le giornate di congedo fruito complessivamente da 54.332 a 56.344; mentre la media pro capite sale da 59 a 64 giorni.

L'incidenza femminile è pari al 81,85%, era al 80,22% nel 2020, con un aumento dell'1,63%.

La fascia d'età che più ha usufruito di questo congedo si conferma la 51-60, con il 44,19% ed era leggermente superiore nel 2020 con il 45,44%; seguita dalla fascia 41-50, che sale in maniera significativa rispetto al 2020, dove era al 23,72%, passando al 26,20%.

Tale fascia supera quella degli over 60 che erano al secondo posto nel 2020 con il 26,30%, mentre scendono al 3° posto nel 2021, con il 25,28%.

Si conferma sotto il 5% la fascia 31-40, mentre non si rilevano casi nella fascia under 30.

Congedi ex lege 104/92 personale distinti per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	4	0,61%	2	0,61%	6	0,63%
31-40 anni	41	6,22%	24	7,27%	65	1,09%
41-50 anni	155	23,52%	64	19,39%	219	22,84%
51-60 anni	330	50,08%	147	44,54%	477	49,74%
Oltre i 60 anni	129	19,57%	63	19,09%	192	20,02%
Totale	659	100,00%	330	100,00%	959	100,00%
	68,72%		31,28%			

Riepilogo Congedo ex lege 104/92 per motivi personali

Dipendenti in congedo ex lege 104/92 personale	% sui dipendenti in ruolo	Totale ore di congedo usufruiti in un anno	Media di ore di congedo usufruiti per dipendente
959	4,34%	164.466	171

I dipendenti che nel 2021 hanno usufruito della Legge n. 104/92 per motivi personali sono stati, in tutto, 959 pari al 4,34% dei dipendenti in ruolo; nel 2020 erano 1.032, con una percentuale pari al 4,47% del personale. Il totale delle ore di congedo usufruite è stato di 164.466, con una media di 171 ore pro capite, con un notevole calo rispetto al 2020, dove il totale delle ore usufruite ammontava a 241.238, con una media di 234 ore pro capite.

Le donne rappresentano il 68,72%, con un leggero incremento, rispetto all'anno precedente, dove erano al 66,96%. Per quanto riguarda le fasce d'età, la percentuale maggiore si trova nella 51-60, con il 49,74%, erano 48,55% nel 2020; segue la 41-50, con il 22,84%, 23,06% nel 2020; quindi la over 60, con il 20,02%, 20,15% nel 2020.

Congedi ex lege 104/92 per familiare distinti per genere e classi d'età

Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	4	0,10%	0	0,00%	4	0,08%
31-40 anni	213	5,49%	64	5,63%	277	5,51%
41-50 anni	1.130	29,07%	266	23,35%	1.396	27,78%
51-60 anni	1.925	49,52%	579	50,83%	2.504	49,82%
Oltre i 60 anni	615	15,82%	230	20,19%	845	16,81%
Totale	3.887	100,00%	1.139	100,00%	5.026	100,00%
	77,34%		22,66%			

Riepilogo Congedo ex lege 104/92 per familiare

Dipendenti in congedo ex lege 104/92 x familiare	% sui dipendenti in ruolo	Totale ore di congedo usufruiti in un anno	Media di ore di congedo usufruiti per dipendente
5.026	22,76%	758.996	151

1

I dipendenti che nel 2021 hanno fruito del congedo di 3gg o 18h/mese ex lege n. 104/92 per un familiare sono stati 5.026, pari al 22,76% del personale; l'anno precedente erano 5.200, con una percentuale pari al 22,50%. Il totale delle ore usufruite ammonta a 758.996, con una media di 151 ore pro capite; nel 2020 le ore complessive erano 1.012.890, con una media di 195 ore pro capite.

Le donne rappresentano il 77,34%, erano il 75,92% nel 2020; di contro, gli uomini, che erano il 24,08% nel 2020, scendono al 22,66%.

Per quanto riguarda le fasce d'età, si conferma la percentuale maggiore nella 51-60, con il 49,82%, erano 49,31% nel 2020; segue la 41-50, con il 27,78%, erano al 28,08%, nel 2020; e la over 60, con il 16,81, 16,68% nel 2020.

I dipendenti che si trovano nelle situazioni di necessità contemplate dalla Legge n. 104/92, possono fruire contemporaneamente dei diversi istituti. In particolare, in Roma Capitale, nel corso del 2021:

- 841 dipendenti hanno fruito contemporaneamente del congedo per familiare e il congedo fino a 2 anni, nel 2020 erano stati 885;
- 145 del congedo per sé e per un familiare, nel 2020 erano stati 192;
- 36 di tutti e tre i congedi, mentre erano stati 48 nel 2020.

Assenze per malattia

In base alle relative prognosi, si distinguono diverse tipologie di assenze per malattia:

1. Malattia per intero giorno;
2. Ricovero;
3. Infortunio;
4. Per gravi patologie.

Per ognuna di queste tipologie di assenza, sono riportati il numero complessivo dei dipendenti che nell'anno se ne sono avvalsi, con le percentuali rispetto al totale dei dipendenti in ruolo, l'ammontare dei giorni di assenza e la media dei giorni di assenza per dipendente in un anno.

Da sottolineare che, per quanto riguarda gli infortuni, non viene riportato il numero dei dipendenti che hanno avuto uno o più infortuni nel corso dell'anno, bensì il numero di dipendenti che hanno usufruito di giorni di assenza legati ad infortuni, che possono essersi verificati anche negli anni precedenti.

Riepilogo assenze per malattia

Tipologia di assenza	N° dipendenti	% sui dipendenti in ruolo	Totale giorni di assenza in un anno	Media di giorni di assenza per dipendente
Malattia per giorno intero	16.783	76%	233.123	13,89
Ricovero	2.316	10,49%	59.669	25,76
Infortunio	710	3,21%	21.956	30,92
Gravi patologie	242	1,10%	25.780	106,53

Come si può vedere il 76% dei dipendenti in ruolo ha usufruito di malattia generica, nel 2020 erano il 71,62%, per un totale di 233.123 giorni di assenza, 255.510 nel 2020 e una media pro capite di 13,89 giorni, erano 15,44 nel 2020.

Il 10,49% ha avuto giorni di ricovero, nel 2020 era il 9,21% per un totale di 59.669 giorni, 58.756 nel 2020, e una media di 25,76 di giorni pro capite, 27,61 nel 2020.

I giorni di assenza per infortunio sono stati 21.956, mentre erano 27.281 l'anno precedente, ne hanno usufruito il 3,21% dei dipendenti, erano il 3,52% nel 2020; infine 242 dipendenti, pari all'1,10 ha usufruito di giorni di assenza per gravi patologie, erano 260 pari all'1,12% nel 2020; per un totale di 25.780 giorni, 27.757 nel 2020, per una media di 106,53 giorni pro capite, nel 2020 erano 106,76

Inidoneità

La normativa vigente in materia prevede che, qualora il medico competente attesti l'inidoneità allo svolgimento della mansione specifica di assunzione, il datore di lavoro è tenuto ad adibire, ove possibile, il lavoratore ad altra mansione di pari livello o, in difetto, ad una mansione di livello inferiore, garantendo, tuttavia, la corresponsione del trattamento economico già goduto¹.

Prima di passare alla lettura dei dati inerenti al personale inidoneo, occorre descrivere brevemente le azioni che l'Amministrazione ha intrapreso in favore di questa categoria di dipendenti.

Lo Sportello d'Ascolto dei dipendenti di Roma Capitale, in collaborazione con gli Uffici Mobilità – Inquadramento professionale e Benessere organizzativo del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, già da tempo ha definito un percorso di affiancamento alla procedura di riallineamento dei lavoratori dichiarati definitivamente inidonei alla mansione specifica.

Tale percorso coadiuva il dipendente nel processo di riqualificazione professionale e coinvolge lo Sportello nelle seguenti attività: realizzazione del portfolio personale delle competenze; facilitazione dell'informazione sull'organizzazione e sui processi di lavoro delle strutture e uffici di Roma Capitale; supporto all'organizzazione e al personale interessato durante il periodo di formazione on the job antecedente al re-inquadramento professionale.

INIDONEITA' TEMPORANEA E DEFINITIVA				
Inidonei temporanei			Inidonei definitivi	Tot. inidonei
Fino a 3 mesi	Oltre 3 mesi	Tot. temporanei		
67	193	260	239	499

Il totale dei dipendenti risultati inidonei alla mansione specifica al 31 dicembre 2021 è stato complessivamente in numero di 499, erano 498 nel 2020, suddivisi in:

“inidonei definitivi” 239 (226 l'anno precedente);

¹ In via generale il datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 81/2008, nell'affidare i compiti ai lavoratori, deve “tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza”; il giudizio di idoneità alla mansione specifica cui adibire il lavoratore, in caso di mansioni soggette a sorveglianza sanitaria, è espresso dal medico competente sulla base delle risultanze delle visite mediche previste dalla sorveglianza sanitaria, secondo quanto disposto dall'art. 41, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008

“inidonei temporanei” 260 (272 nel 2020); di questi, 67 con inidoneità fino a 3 mesi, nel 2020 erano 41; i restanti 193 (231 nel 2020) con inidoneità superiore a 3 mesi.

Nella tabella seguente sono riportati i totali dei dipendenti inidonei, distinti per genere e fasce d'età.

Dipendenti inidonei Distinti per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
31-40 anni	10	2,02%	0	0,00%	10	2,00%
41-50 anni	107	21,66%	1	42,86%	108	21,64%
51-60 anni	295	59,72%	3	28,57%	298	59,72%
Oltre i 60 anni	82	16,60%	1	28,57%	83	16,64%
Totale	494	100,00%	5	100,00%	499	100,00%
	99,00%		1,0%			

Come si può evincere dalla precedente tabella, la quasi totalità dei dipendenti inidonei allo svolgimento della mansione, il 99%, sono donne, erano al 98,59% nell'anno 2020; e appena l'1%, 1,41% nel 2020, sono uomini.

Per quanto concerne le fasce d'età, la percentuale maggiore, il 59,72%, è nella fascia 51-60, era al 60,04% nel 2020; seguita dalla 41-50 con il 21,64%, era oltre il 24% nel 2020 e la over 60 con il 16,64%, era di poco superiore al 15% nel 2020. Pari al 2% è la fascia 31-40, mentre non si riscontrano inidoneità tra gli under 30.

Nella tabella seguente invece, il numero dei dipendenti inabili sono ripartiti per famiglie professionali.

Dipendenti inidonei per famiglie professionali			
Famiglie professionali	N° inidonei	% su tot. inidonei	% su tot. fam. prof.le
Amministrativa, Economica e Serv. Di Supporto	318	63,73%	4,66%
Comunicazione	2	0,40%	0,60%
Educativa e Sociale	179	35,87%	2,88%
Totale	499	100,00%	

Come rileva dai dati sopra riportati, i dipendenti dichiarati inidonei allo svolgimento della mansione si ripartiscono tra le Famiglie: “Economica, Amministrativa e Servizi di Supporto” con il 63,73%, era al 59,04% nel 2020, e la “Educativa – sociale” con il 35,87%, era al 40,16% nel 2020.

Infine, una piccola percentuale, pari allo 0,40%, nella Famiglia Comunicazione, mentre sono totalmente assenti le altre.

Per quanto riguarda la percentuale dei dipendenti inidonei rispetto alla Famiglia di appartenenza, nell’Amministrativa ammonta a quasi il 5%, mentre nell’Educativa è di poco inferiore al 3%.

Irrilevante la percentuale nella Famiglia Comunicazione con lo 0,60%.

Aspettativa non retribuita

Ai dipendenti in ruolo, che ne facciano formale e motivata richiesta, possono essere concessi, per esigenze personali e familiari e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, periodi di aspettativa non retribuiti, senza decorrenza di anzianità, per una durata complessiva non superiore a 12 mesi in un triennio. Nella tabella che segue sono riportati i numeri, e le relative percentuali, dei dipendenti che hanno usufruito di questo particolare istituto, distinti per genere e fasce d'età.

Aspettativa non retribuita						
Classi d'età	Dipendenti distinti per genere e classi d'età					
	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	0	0,00%	1	4,16%	1	0,95%
31-40 anni	5	6,17%	10	41,67%	15	14,29%
41-50 anni	26	32,10%	3	12,5%	29	27,62%
51-60 anni	37	45,68%	7	29,17%	44	41,90%
Oltre 60 anni	13	16,05%	3	12,5%	16	15,24%
Totale	81	100,00%	24	100,00%	105	100,00%
	77,14%		22,86%			

Nel corso del 2021 i dipendenti che hanno fruito di almeno un giorno di aspettativa sono stati in totale 105, pari allo 0,47% dei dipendenti in ruolo; nel 2020 erano stati 93 pari allo 0,40%.

Per quanto riguarda la ripartizione del dato per genere, la tabella sopra esposta evidenzia come il 77,14% dei dipendenti, che hanno fruito di questo istituto, appartenga al genere femminile; nel 2020 era il 79,57%.

Relativamente alle fasce d'età, la percentuale maggiore, sia per le donne (45,68%) che per gli uomini (41,90%), è concentrata nella fascia tra i 51 e i 60 anni.

Pertanto, si conferma, che il dipendente tipo che usufruisce dell'aspettativa è donna tra i 51 e i 60 anni

CONCLUSIONI

La popolazione lavorativa di Roma Capitale, dopo la parentesi del 2019, in cui si era registrato un leggero incremento del numero di dipendenti e un conseguente decremento dell'età media degli stessi, ha ripreso il suo trend consueto che vede, a partire dal 2010, un progressivo calo della popolazione lavorativa e un costante invecchiamento della stessa.

Già nella Relazione del 2018 si individuavano due fattori che incidevano su tali fenomeni: il mancato turn-over, che si protraeva ormai da alcuni anni e l'innalzamento dell'età media dei nuovi assunti. E si auspicava, da parte dell'Amministrazione, l'adozione di politiche che potessero favorire un "ricambio generazionale".

Le assunzioni nel 2021 sono state 255, circa il 30% in meno rispetto al 2020, dove erano state 847 e oltre l'80% in meno del 2019, dove erano state ben 1.552.

L'esiguo numero delle stesse non è riuscito a scongiurare né il calo del personale in ruolo, che passa dai 23.108 dipendenti del 2020 ai 22.083 attuali, né l'aumento dell'età media che, dopo essere scesa nel biennio precedente sotto la soglia dei 52 anni, è risalita a 52,39 anni.

Si conferma la prevalenza della componente femminile, che supera il 70% dei dipendenti in ruolo.

Permangono disequilibri all'interno di alcune Famiglie Professionali che risultano fortemente caratterizzate per genere, come la famiglia Educativa – Sociale, dove la componente femminile rappresenta la quasi totalità dei dipendenti; così come nelle Famiglie con profili prettamente tecnici, in cui la presenza delle donne è assolutamente minoritaria, come la Famiglia Ambiente/Sicurezza sul lavoro – Mobilità (giardinieri, funzionari dei servizi di prevenzione e protezione, ecc.), la Famiglia Tecnica (geometri, operatori servizi tecnici, ingegneri, architetti, etc.) e la Famiglia Informatica e Telematica.

Tali dati dovrebbero essere presi in considerazione nelle future politiche di pari opportunità e nel contrasto alle discriminazioni, come suggeriva la Relazione dello scorso anno, anche alla luce di quanto indicato nella Direttiva n°2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che invita le Pubbliche Amministrazioni ad adottare iniziative atte a favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività, ove sussista un divario fra generi non inferiore ai 2/3.

Permane assolutamente in contro tendenza la composizione per genere della categoria dei Dirigenti dove, sia per quelli "in ruolo", che per quelli "di fatto", si registra una prevalenza maschile, pari al 70%.

Per quanto riguarda il Lavoro Agile emergenziale, si è evidenziato come sembri aver avuto un effetto sulle trasformazioni dei contratti di part time e sui rientri in full time, mentre non si registrano mutamenti significativi negli ulteriori strumenti di conciliazione vita-lavoro. Sia per il dato relativo al part time che per quello degli altri strumenti di conciliazione, bisognerà monitorare i risultati nelle prossime annualità per vedere se si tratti di un fatto contingente o se si è di fronte ad una inversione di tendenza.

In particolare, bisognerà valutare l'impatto che avrà, a partire dal 2022, l'adozione del P.O.L.A., da parte dell'Amministrazione capitolina. L'ipotesi che era stata formulata già nella Relazione precedente, è che i dipendenti avrebbero potuto considerare tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa come transitoria ed esclusivamente correlata alla situazione emergenziale.

Dati a confronto

	2020	2021
Dipendenti a tempo indeterminato	23.108	22.083
% donne	69,98%	70,17%
dipendenti assunti nell'anno	847	255
% donne	67,85%	65%
% dipendenti over 50	59,08 %	60,65%
% dipendenti over 60	16,70%	17,36%
dipendenti over 65	366	375
età media dei dipendenti	51,97	52,39
% over 50 Famiglia Ambiente/Sicurezza	87,19%	82,07%
Dirigenti di ruolo	145	128
% donne	33,79%	30%
Dirigenti di fatto (compresi a t. d., per comando o art.110 TUEL)	172	153
% donne	36%	30%
% donne incarichi apicali	37%	34%
% dirigenti over 60	37%	33%
% dipendenti in part time	7,08%	6,65%
% donne	82,32%	82,62%
% dip. in congedo obbligatorio maternità/paternità	1,53%	1,42%
% donne	100%	99,68%
% dipendenti in congedo facoltativo	7,33%	7,29%
% donne	81,82%	82,49%

% dipendenti che usufruiscono congedo per malattia figlio	5,48%	4,29%
% donne	80,73%	78,56%
% dipendenti che usufruiscono L.104/92 per 2 anni	4%	3,98%
% donne	81,06%	81,85%
% dipendenti che usufruiscono L.104/92 per sé	4%	4,34%
% donne	66,1%	68,72%
% dipendenti che usufruiscono L.104/92 per familiare	23%	22,76%
% donne	76,45%	77,34%
N° giornate di malattia di tutto il personale	263.757	233.123
Media pro capite giorni di malattia	14,86	13,89
N° dipendenti inidonei alla mansione	501	499
% donne	98,4%	99%
N° dipendenti in aspettativa non retribuita	129	105
% donne	78,29%	77,14%