

# **Relazione sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità ANNO 2017**

## *Relazione sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità al 31 dicembre 2017*

*A cura di: **Paolo Fusaro e Cecilia Loreti***

*Ufficio Pari Opportunità – Attuazione Piani Azioni Positive - del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane – Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro.*

*Direttore Responsabile: **Salvatore Buccola***

*Si ringraziano per la collaborazione:*

*L'Ufficio Gesper della Direzione Programmazione, gestione e controllo della spesa del personale - Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane*

*L'Ufficio "Aggiornamento dotazione organica, programmazione annuale e triennale fabbisogno e piani assunzionali - Attività matricolari, Certificazioni e Adempimenti PerlaPa" del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane*

*L'Ufficio risoluzione rapporti di lavoro e definizione posizioni previdenziali del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane - Direzione Programmazione, gestione e controllo della spesa del personale*

*L'Ufficio Assunzioni e Riassunzioni del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane*

*L'Ufficio Adempimenti PerlaPA e "Operazione Trasparenza" del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane*

*Il Servizio Mobilità Interna del Personale non Dirigente - Inquadramenti relativi ai processi di riqualificazione professionale e Mobilità Orizzontale, attribuzione Mansioni Superiori del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane*

*Il Servizio Gestione Procedure per l'individuazione dei candidati alla costituzione di rapporti di lavoro a t.d. ex art. 110 tuel - Assunzioni ex articolo 90 tuel - Collocamento Obbligatorio - Diritto allo Studio del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane*

*La Scuola di Formazione Capitolina*

**2018 ROMA CAPITALE**

*Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane  
Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro  
Via Ostiense 131 L  
00154 Roma*

I dati utilizzati per le elaborazioni contenute nella presente *“Relazione sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità al 31 dicembre 2017”* sono stati forniti dall’Ufficio Gesper della Direzione Programmazione e Controllo della Spesa del Personale U.O. Sistema Informativo Integrato - Spesa del Personale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane e rappresentano una fotografia sui dipendenti di ruolo alla data del 31/12/2017. I dati sono stati estrapolati tenendo in considerazione i dipendenti che a questa data risultano: in forza, distaccati Out, comandati Out, in aspettativa, sospesi, in distacco sindacale al 100% - 50% - 25%. Restano esclusi: il personale supplente, il personale politico (Amministratori e Consiglieri), la Formazione Professionale, i comandati e distaccati IN, i praticanti e tirocinanti ed il personale supplente.

Il presente lavoro quali-quantitativo, sul personale capitolino, riguarda dati disaggregati per sesso, categoria, fasce di età e famiglia professionale e pone in evidenza quelli che hanno una caduta rilevante in rapporto alle politiche di uguaglianza, di pari opportunità e di conciliazione dei tempi vita/lavoro.

Tutti dati raccolti sono disponibili presso l’Amministrazione Capitolina e, come evidenziato, sono stati reperiti e analizzati in una logica quali-quantitativa; l’incrocio di indicatori diversi, ha permesso di delineare un quadro sintetico, ma idoneo a fotografare la «specificità» dell’Ente Locale più grande d’Italia, in termini di personale, di suolo pubblico, di cittadini e di turisti e fornire una base critica per definire appropriate iniziative in tema di pari opportunità.

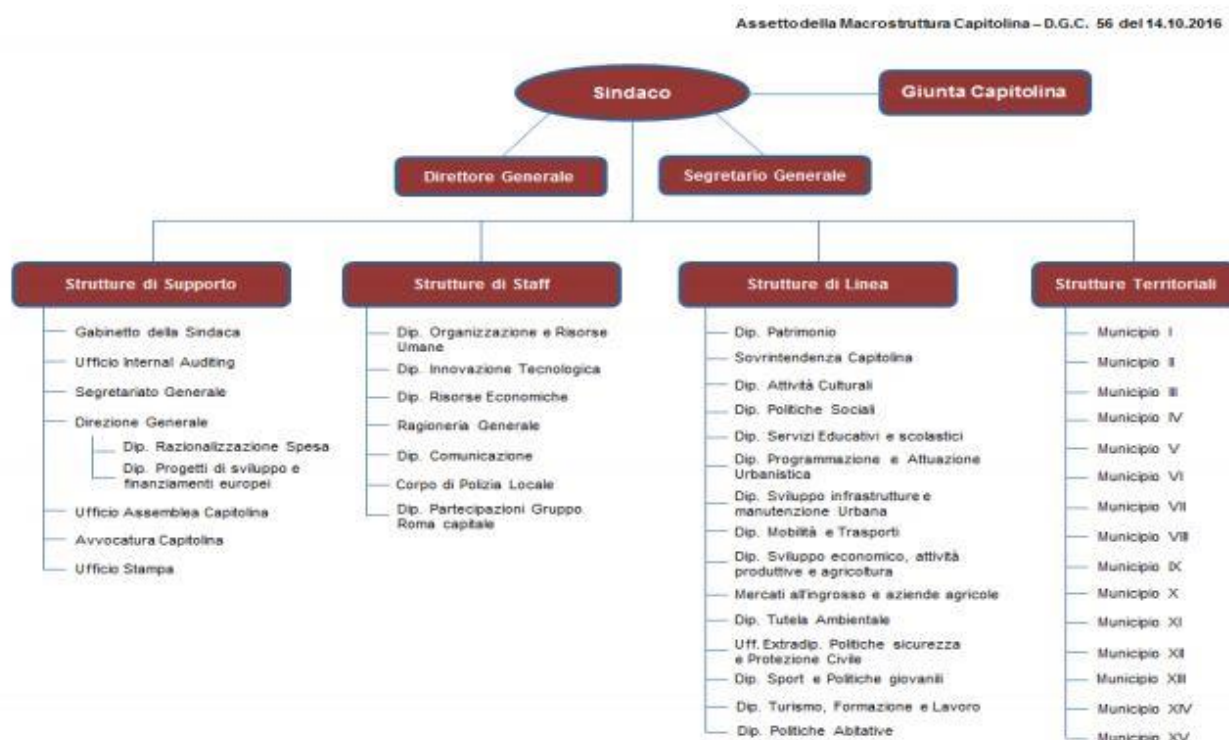
La selezione dei dati è stata di genere: demografico (età, genere), strutturale (livello contrattuale, distribuzione settoriale, orari di lavoro), tasso di femminilizzazione.

Lo studio effettuato pone in evidenza alcuni elementi che incidono sulla qualità e la performance dell’Amministrazione, in particolare:

- ***In riferimento alla performance organizzativa:***
  - La capacità dell’Amministrazione di dare risposte alle esigenze dei dipendenti;
  - La flessibilità di orario, promozione di azioni di formazione, progetti specifici, azioni positive, ecc.;
- ***In riferimento alla performance individuale:***
  - Il contributo al buon funzionamento dell’Amministrazione Capitolina;
  - La distribuzione delle donne e uomini in tutte le fasce contrattuali, valorizzazione del titolo di studio, politiche di ricambio generazionale, ecc.

## La Macrostruttura capitolina

Al 31 dicembre 2017 la Macrostruttura Capitolina si presentava come nella figura sotto evidenziata:



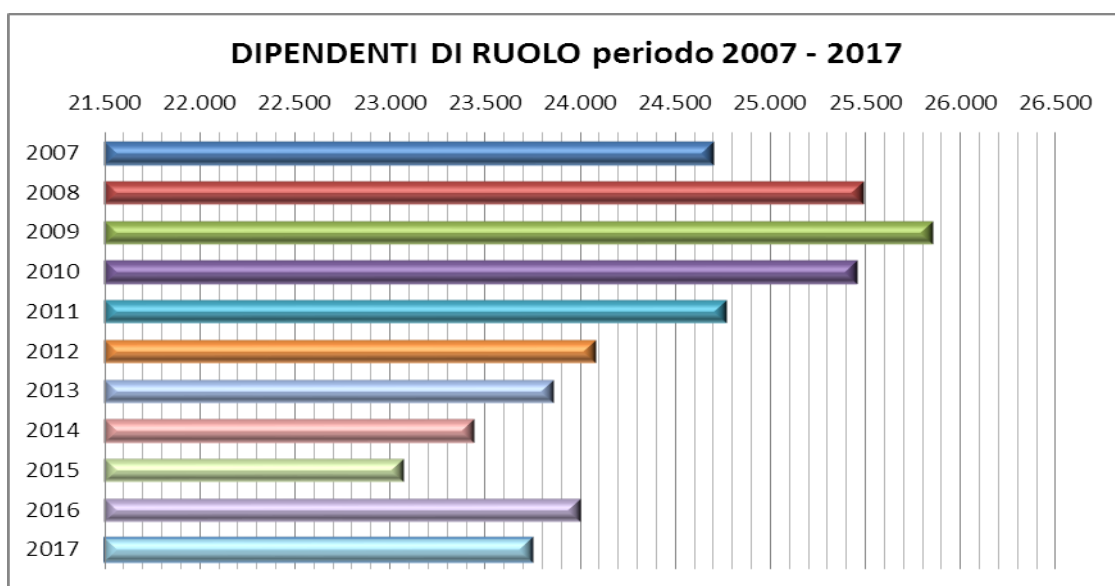
Il sistema di classificazione del personale non dirigente, così come definito con le deliberazioni G.C. n. 422/2009 e s.m.i, n. 440/2013, n. 350/2014 e C.S. n. 74/201 è articolato in 8 famiglie professionali:

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 è articolato 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

## La dotazione Organica al 31 dicembre 2017

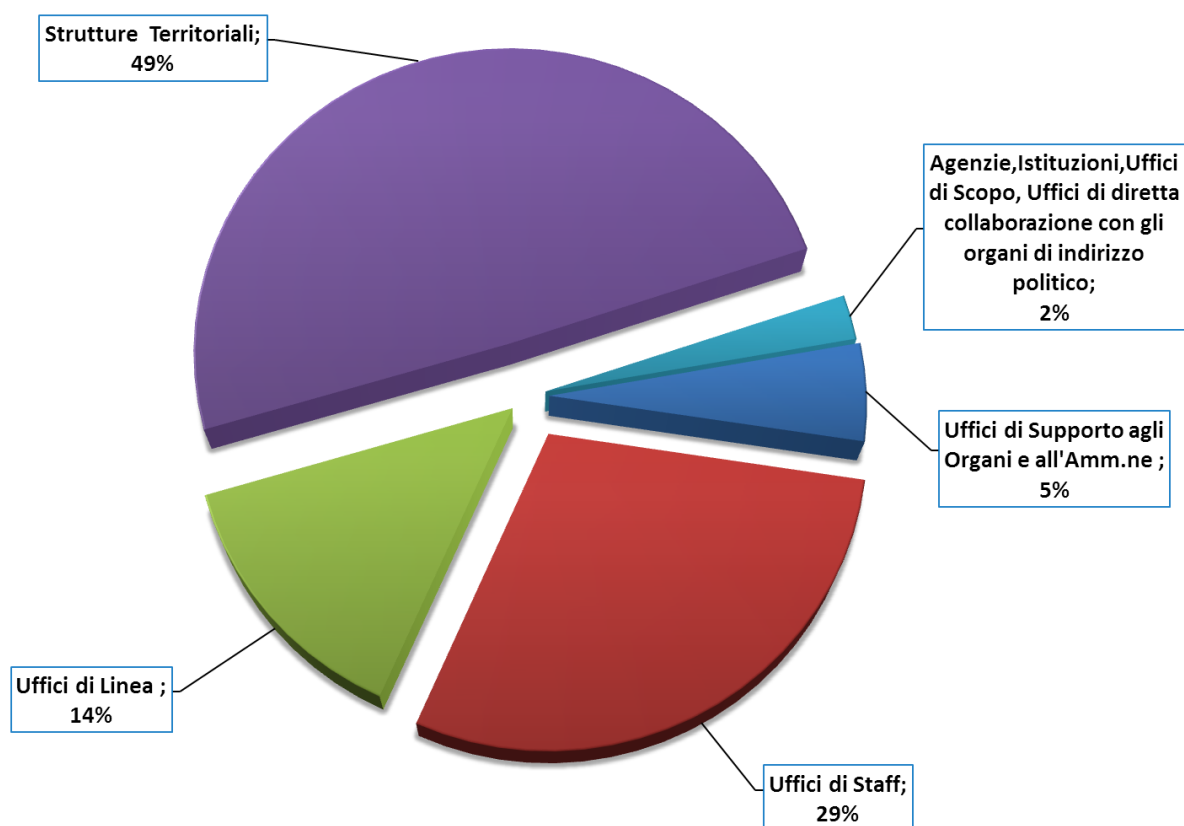


| Andamento dotazione organica del personale di ruolo - Periodo 2006 - 2015 |                     |
|---|---------------------|
| ANNI  | DIPENDENTI DI RUOLO |
| 2007  | 24.702              |
| 2008  | 25.485              |
| 2009  | 25.850              |
| 2010  | 25.452              |
| 2011  | 24.764              |
| 2012  | 24.082              |
| 2013  | 23.854              |
| 2014  | 23.441              |
| 2015  | 23.068              |
| 2016  | 24.000              |
| 2017  | 23.745              |

*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

- **N. 23.745** i dipendenti di ruolo di Roma Capitale al 31 Dicembre 2017. Nel conteggio sono compresi i dipendenti distaccati Out, comandati Out, in aspettativa, sospesi, in distacco sindacale 100% - 50% - 25%. Restano esclusi: il personale supplente, il personale politico (Amministratori e Consiglieri), la Formazione Professionale, i comandati e distaccati IN, i praticanti e tirocinanti ed il personale supplente;
- **N. 957** i dipendenti di ruolo in meno rispetto al 2007, con una variazione percentuale, nel periodo, che si assesta al -3,87%;
- **N. 255** i dipendenti di ruolo in meno rispetto al 2016 ( - 1,06%).

## Distribuzione dotazione organica al 31 dicembre 2017



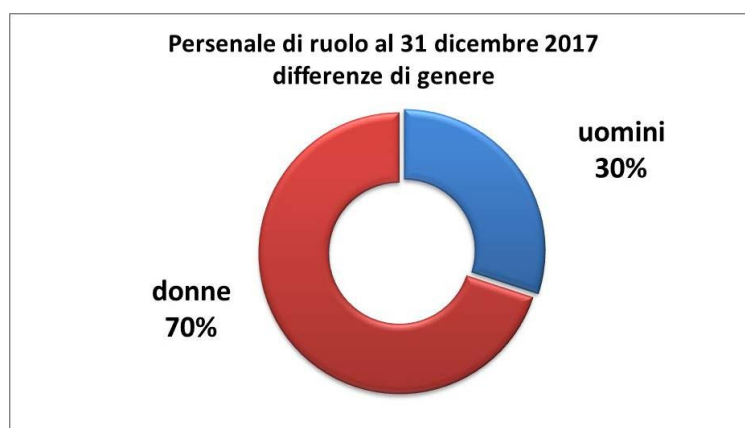
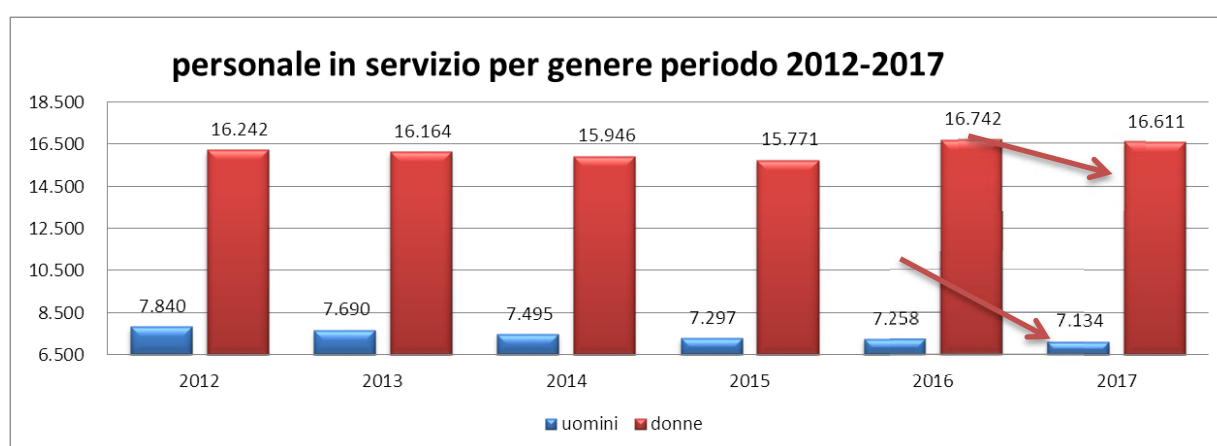
Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Rispetto al 2016, il personale di ruolo in servizio presso i Municipi è diminuito di un punto percentuale, mantenendo comunque alto il rapporto delle risorse impiegate nelle strutture di linea Territoriali (dal 50% nel 2016 al 49% nel 2017), rispetto alle altre strutture.

Altro calo di un punto percentuale rispetto all'anno precedente si è avuto negli uffici di Staff (dal 30% nel 2016 al 29% nel 2017), mentre alle Agenzie – Istituzioni - Uffici di Scopo - Uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico si riscontra un aumento di risorse impiegate (dal 1% nel 2016 al 2% nel 2017).

## Dati disaggregati per genere nel quinquennio 2012/2017

| anni | uomini | donne  | totale | variazione percentuale uomini rispetto all'anno precedente | variazione percentuale donne rispetto all'anno precedente | incidenza percentuale donne | variazione percentuale personale rispetto all'anno precedente |
|------|--------|--------|--------|--|---|-----------------------------|---|
| 2012 | 7.840  | 16.242 | 24.082 |  |   | 67,4%                       |   |
| 2013 | 7.690  | 16.164 | 23.854 | -1,91  | -0,48   | 67,8%                       | -0,95   |
| 2014 | 7.495  | 15.946 | 23.441 | -2,54  | -1,35   | 68,0%                       | -1,73   |
| 2015 | 7.297  | 15.771 | 23.068 | -2,64  | -1,10   | 68,4%                       | -1,59   |
| 2016 | 7.258  | 16.742 | 24.000 | -0,53  | 6,16  | 69,8%                       | 4,04  |
| 2017 | 7.134  | 16.611 | 23.745 | -1,71  | -0,78   | 70,0%                       | -1,06   |



*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

L'incidenza percentuale femminile nell'Amministrazione Capitolina mantiene il trend di crescita (+0,2%), già evidenziato negli anni precedenti, raggiungendo il 70% del totale dei dipendenti di ruolo in servizio. Interessante notare che, diminuendo il totale del personale di ruolo in servizio, (-1,06%), quello di genere maschile cala maggiormente (-1,71%); rispetto a quello di genere femminile (-0,78%).

## Età dei dipendenti in servizio compresi i Dirigenti

| <b>Distribuzione del personale per genere e per classi di età - compresi i dirigenti - al 31 dicembre 2017</b> |              |               |               |                  |                        |
|--|--------------|---------------|---------------|------------------|------------------------|
|  | M            | F             | M/F           | INCIDENZA %<br>F | % per<br>classi di età |
| MENO DI 30 ANNI  | 10           | 14            | 24            | 58%              | 0,1%                   |
| 31-40 ANNI   | 443          | 1.535         | 1.978         | 78%              | 8,3%                   |
| 41-50 ANNI   | 1.652        | 4.964         | 6.616         | 75%              | 27,9%                  |
| PIU' DI 50 ANNI  | 5.029        | 10.098        | 15.127        | 67%              | 63,7%                  |
| <b>TOTALI</b>  | <b>7.134</b> | <b>16.611</b> | <b>23.745</b> |                  | <b>100%</b>            |
|  | 30%          | 70%           |               |                  |                        |

| <b>Distribuzione del personale per classi di età - compresi i dirigenti - triennio 2015/2017 -</b> |               |               |               |                         |                         |
|--|---------------|---------------|---------------|-------------------------|-------------------------|
| CLASSI DI ETA'   | 2015          | 2016          | 2017          | DIFFERENZA<br>2015/2017 | DIFFERENZA<br>2016/2017 |
| fino a 30  | 110           | 40            | 24            | -86                     | -16                     |
| 31 - 40  | 2.318         | 2.172         | 1.978         | -340                    | -194                    |
| 41 - 50  | 7.234         | 6.743         | 6.616         | -618                    | -127                    |
| oltre 50   | 13.406        | 15.045        | 15.127        | 1.721                   | 82                      |
| <b>Totale</b>  | <b>23.068</b> | <b>24.000</b> | <b>23.745</b> | <b>677</b>              | <b>-255</b>             |

*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

Rispetto all'anno 2015, nonostante le nuove assunzioni, non si è riscontrato un ringiovanimento, anzi nell'ultimo triennio si è passati dal 58% dei dipendenti con più di 50 anni nel 2015, al 62,7% nel 2016, al 63,7% nel 2017; inoltre, nel triennio considerato, si verifica una diminuzione della presenza del personale in tutte le fasce d'età e, al tempo stesso, un aumento (+ 1.721 unità) di quella oltre i 50 anni.

Nel 2017 la presenza delle donne, nella fascia di età 31-40 anni, raggiunge il 78%, salendo di due punti percentuali rispetto al 2016 quando era del 76%.



## Età dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2017

- esclusi i dirigenti -

| FAMIGLIE PROFESSIONALI                                    | N. DIPENDENTI | DIPENDENTI ULTRA 50 ANNI | % incidenza dipendenti ultra 50 anni al 31.12.2017 | % incidenza dipendenti ultra 50 anni al 31.12.2016 | differenza % 2016/2017 |
|---|---------------|--------------------------|--|--|------------------------|
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto | 7.423         | 5.054                    | 68,1%  | 67,7%  | 0,4%                   |
| Famiglia Comunicazione                                    | 348           | 208                      | 59,8%  | 59,0%  | 0,8%                   |
| Famiglia Informatica e Telematica                         | 148           | 82                       | 55,4%  | 64,3%  | -8,9%                  |
| Famiglia Tecnica  | 1.297         | 842                      | 64,9%  | 64,9%  | 0,0%                   |
| Famiglia Educativa e Sociale                              | 7.154         | 3.935                    | 55,0%  | 54,9%  | 0,1%                   |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport                            | 681           | 492                      | 72,2%  | 78,3%  | -6,1%                  |
| Famiglia Vigilanza  | 5.652         | 3.586                    | 63,4%  | 59,3%  | 4,1%                   |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità       | 861           | 767                      | 89,1%  | 92,6%  | -3,5%                  |
| <b>TOTALE</b>   | <b>23.564</b> | <b>14.966</b>            | <b>63,5%</b>                                       | <b>62,7%</b>                                       | <b>0,8%</b>            |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Pur aumentando dello 0,8% l'incidenza degli ultra 50enni sul totale dei dipendenti di ruolo in servizio, si nota una sensibile diminuzione (-8,9%) nella *famiglia Informatica e Telematica* e, (-6,1%) nella *famiglia Cultura-Turismo-Sport*, questo grazie alle nuove assunzioni.

Mentre, nonostante il calo degli ultra 50enni (-3,5%) nella *famiglia Ambiente/Sicurezza* l'incidenza di questi risulta sempre la più alta tra tutte le famiglie professionali (89,1%) prese in esame.

Si evidenzia inoltre un sensibile aumento degli ultra 50enni nella *famiglia Vigilanza* (+4,1%).

La famiglia più giovane è quella *Educativa e Sociale* dove gli ultra 50enni sono pari al 55% (famiglia rappresentata da Insegnanti Educatrici Asili Nido e Scuole Infanzia).

## Dipendenti ultra 50enni al 31 dicembre 2016

- esclusi i dirigenti -

| Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età maggiori di 50 anni e sesso - esclusi dirigenti - al 31 dicembre 2017 |              |       |   |              |       |   |              |       |   |              |     |   |        |   |
|--|--------------|-------|---|--------------|-------|---|--------------|-------|---|--------------|-----|---|--------|---|
| FAMIGLIE PROFESSIONALI   | 51 - 55 ANNI |       |   | 56 - 60 ANNI |       |   | 61 - 65 ANNI |       |   | 66 - 70 ANNI |     |   | TOTALI | % Personale di ruolo oltre 50 anni per famiglie professionali |
|  | M            | F     | % Famiglia Professionale in fascia di età | M            | F     | % Famiglia Professionale in fascia di età | M            | F     | % Famiglia Professionale in fascia di età | M            | F   | % Famiglia Professionale in fascia di età |        |   |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto  | 457          | 1.074 | 30,3%                                     | 417          | 1.258 | 33,1%                                     | 356          | 1.306 | 32,9%                                     | 42           | 144 | 3,7%                                      | 5.054  | 33,8%   |
| Famiglia Comunicazione   | 33           | 37    | 33,7%                                     | 30           | 32    | 29,8%                                     | 27           | 45    | 34,6%                                     | 2            | 2   | 1,9%                                      | 208    | 1,4%  |
| Famiglia Informatica e Telematica  | 20           | 5     | 30,5%                                     | 21           | 7     | 34,1%                                     | 18           | 8     | 31,7%                                     | 3            |     | 3,7%                                      | 82     | 0,5%  |
| Famiglia Tecnica   | 215          | 57    | 32,3%                                     | 219          | 33    | 29,9%                                     | 233          | 34    | 31,7%                                     | 47           | 4   | 6,1%                                      | 842    | 5,6%  |
| Famiglia Educativa e Sociale   | 13           | 1.650 | 42,3%                                     | 13           | 1.211 | 31,1%                                     | 14           | 888   | 22,9%                                     | 3            | 143 | 3,7%                                      | 3.935  | 26,3%   |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport   | 34           | 80    | 23,2%                                     | 34           | 100   | 27,2%                                     | 75           | 139   | 43,5%                                     | 11           | 19  | 6,1%                                      | 492    | 3,3%  |
| Famiglia Vigilanza   | 768          | 868   | 45,6%                                     | 657          | 516   | 32,7%                                     | 430          | 253   | 19,0%                                     | 76           | 18  | 2,6%                                      | 3.586  | 24,0%   |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità  | 223          | 54    | 36,1%                                     | 307          | 36    | 44,7%                                     | 122          | 10    | 17,2%                                     | 12           | 3   | 2,0%                                      | 767    | 5,1%  |
| TOTALI per genere  | 1.763        | 3.825 |   | 1.698        | 3.193 |   | 1.275        | 2.683 |   | 196          | 333 |   | 14.966 | 100%  |
| % Personale di ruolo M e F in classi di età  | 32%          | 68%   |   | 35%          | 65%   |   | 32%          | 68%   |   | 37%          | 63% |   |        |   |
| TOTALI per classi di età   | 5.588        |       |   | 4.891        |       |   | 3.958        |       |   | 529          |     |   | M      | 33%   |
| % Personale di ruolo in classi di età  | 37,3%        |       |   | 32,7%        |       |   | 26,4%        |       |   | 3,5%         |     |   | F      | 67%   |

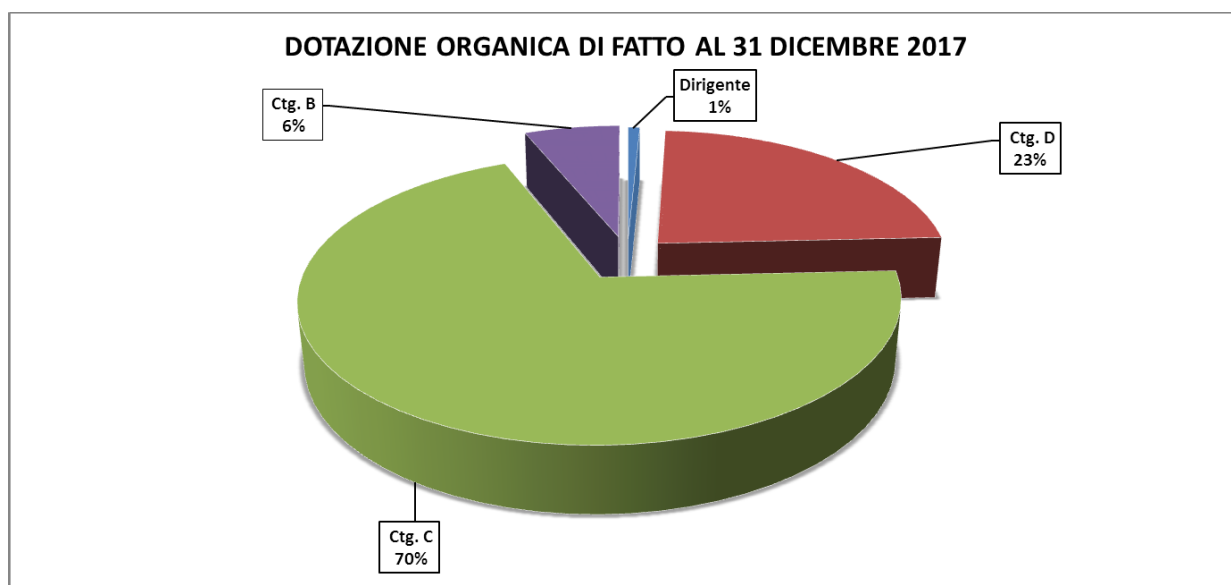
Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Il dato che emerge, nonostante i neo assunti, è l'invecchiamento progressivo della popolazione di Roma Capitale, ciò ha portato a focalizzare maggiormente l'attenzione sui dipendenti ultra 50enni, evidenziando che ben n. 529 persone ricadono nella fascia 66-70 anni e che le percentuali maggiori, in questa fascia, sono associate alle famiglie professionali *Tecnica* e *Cultura-Turismo-Sport*, dove si colloca il 6,1% degli ultra 50enni.

## Dotazione organica al 31 dicembre 2017

|   | Categoria              | D.O. Teorica  | D.O. di fatto al 31/12/2017 | Vacanze in organico | Grado di copertura del personale |
|---|------------------------|---------------|-----------------------------|---------------------|----------------------------------|
| TOTALE DOTAZIONE ORGANICA DI "RUOLO" DIRIGENTI          | Dirigente              | 260           | 181                         | 79                  | 70%                              |
| TOTALE DOTAZIONE ORGANICA DI "RUOLO" ctg. D             | Ctg. D                 | 7.782         | 5.583                       | 2.199               | 72%                              |
| TOTALE DOTAZIONE ORGANICA DI "RUOLO" ctg. C             | Ctg. C                 | 21.244        | 16.508                      | 4.736               | 78%                              |
| TOTALE DOTAZIONE ORGANICA DI "RUOLO" ctg. B             | Ctg. B                 | 2.320         | 1.473                       | 875                 | 63%                              |
| <b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA DI "RUOLO" COMPLESSIVA</b> | <b>Dirigenti+D+C+B</b> | <b>31.606</b> | <b>23.745</b>               | <b>7.810</b>        | <b>71%</b>                       |

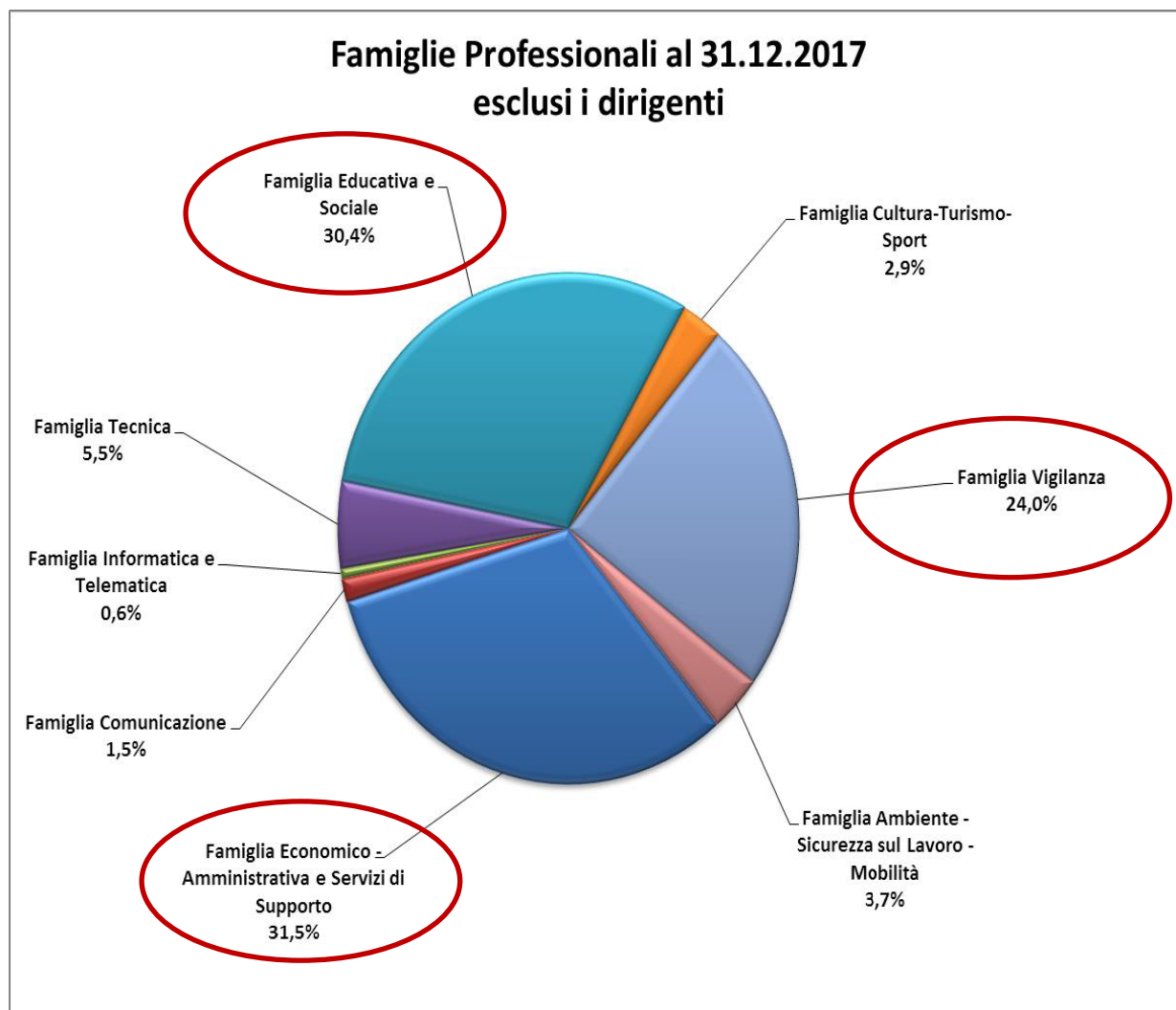
Fonte: elaborazioni Ufficio P.O. su dati Ufficio Aggiornamento dotazione organica, programmazione annuale e triennale, fabbisogno e piani assunzionali - Attività matricolari, Certificazioni e Adempimenti Perla Pa di Roma Capitale



Sulla base dell'ultima pianta organica del personale capitolino, pubblicata sul sito istituzionale di Roma capitale, risultano in totale n. 7.810 posizioni vacanti, soprattutto nella fascia "Dirigenti" (grado di copertura sceso dal 74% nel 2016 al 70% nel 2017) e nella categoria B (grado di copertura sceso dal 64% nel 2016 al 63% nel 2017).

## Famiglie Professionali al 31.12.2017

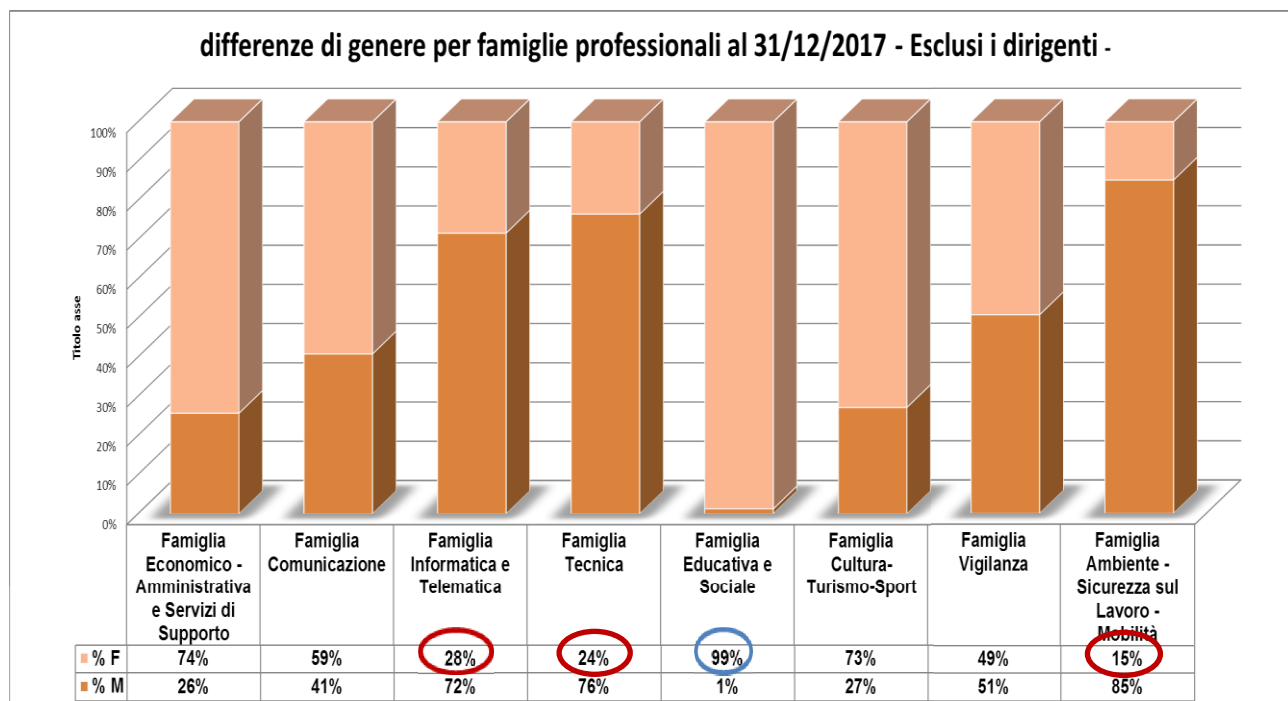
esclusi i Dirigenti



Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Le percentuali di rappresentazione delle Famiglie Professionali rimangono pressoché invariate rispetto al 31.12.2016. Le tre più rappresentative risultano essere: la *Famiglia Economico – Amministrativa e Servizi di Supporto* (31,5%), la *Famiglia Educativa e Sociale* (30,4%) e la *Famiglia Vigilanza* (24,0%).

## Famiglie Professionali e genere esclusi i Dirigenti



*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

Considerando che l'incidenza percentuale femminile, su tutto il personale capitolino, si attesta al 70%, in tre famiglie professionali si nota che questa è notevolmente più bassa, assestandosi al 15% per la *Famiglia Ambiente/Sicurezza sul lavoro – Mobilità* (es. giardinieri, Funzionari dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ecc.), al 24% per la *Famiglia Tecnica* (es. geometri, operatori servizi tecnici, ingegneri, architetti, etc.) e al 28% per la *Famiglia Informatica e Telematica*.

Interessante evidenziare la quasi parità di presenza femminile (49%) e maschile (51%) nella Famiglia Vigilanza.

Mentre la presenza femminile risulta quasi totalitaria nella *Famiglia Educativa e Sociale* dove viene raggiunto il 99%.

## Famiglie professionali età e genere esclusi i Dirigenti

| Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso, esclusi i dirigenti, al 31 dicembre 2017 |                 |              |              |               |            |              |                 |        |        |   |
|--|-----------------|--------------|--------------|---------------|------------|--------------|-----------------|--------|--------|---|
| FAMIGLIE PROFESSIONALI   | MENO DI 30 ANNI |              | 31-40 ANNI   |               | 41-50 ANNI |              | PIU' DI 50 ANNI |        | TOTALI | % Personale di ruolo per famiglie professionali |
|  | M               | F            | M            | F             | M          | F            | M               | F      |        |   |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto  | 9               | 10           | 143          | 340           | 481        | 1.386        | 1.272           | 3.782  | 7.423  | 31,5%   |
| Famiglia Comunicazione   |                 | 4            | 21           | 38            | 29         | 48           | 92              | 116    | 348    | 1,5%  |
| Famiglia Informatica e Telematica  |                 |              | 10           | 7             | 34         | 15           | 62              | 20     | 148    | 0,6%  |
| Famiglia Tecnica   |                 |              | 49           | 70            | 229        | 107          | 714             | 128    | 1.297  | 5,5%  |
| Famiglia Educativa e Sociale   |                 |              | 12           | 796           | 38         | 2.373        | 43              | 3.892  | 7.154  | 30,4%   |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport   |                 |              | 9            | 64            | 22         | 94           | 154             | 338    | 681    | 2,9%  |
| Famiglia Vigilanza   |                 |              | 192          | 218           | 745        | 911          | 1.931           | 1.655  | 5.652  | 24,0%   |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità  | 1               |              | 7            | 2             | 61         | 23           | 664             | 103    | 861    | 3,7%  |
| totale personale di ruolo per genere in classi di età  | 10              | 14           | 443          | 1.535         | 1.639      | 4.957        | 4.932           | 10.034 | 23.564 | 100%  |
| % Personale di ruolo M e F in classi di età  | 42%             | 58%          | 22%          | 78%           | 25%        | 75%          | 33%             | 67%    |        |   |
| <b>TOTALI</b>  | <b>24</b>       | <b>1.978</b> | <b>6.596</b> | <b>14.966</b> | <b>M</b>   | <b>29,8%</b> |                 |        |        |   |
| % Personale di ruolo in classi di età  | 0,1%            | 8,4%         | 28,0%        | 63,5%         | <b>F</b>   | <b>70,2%</b> |                 |        |        |   |

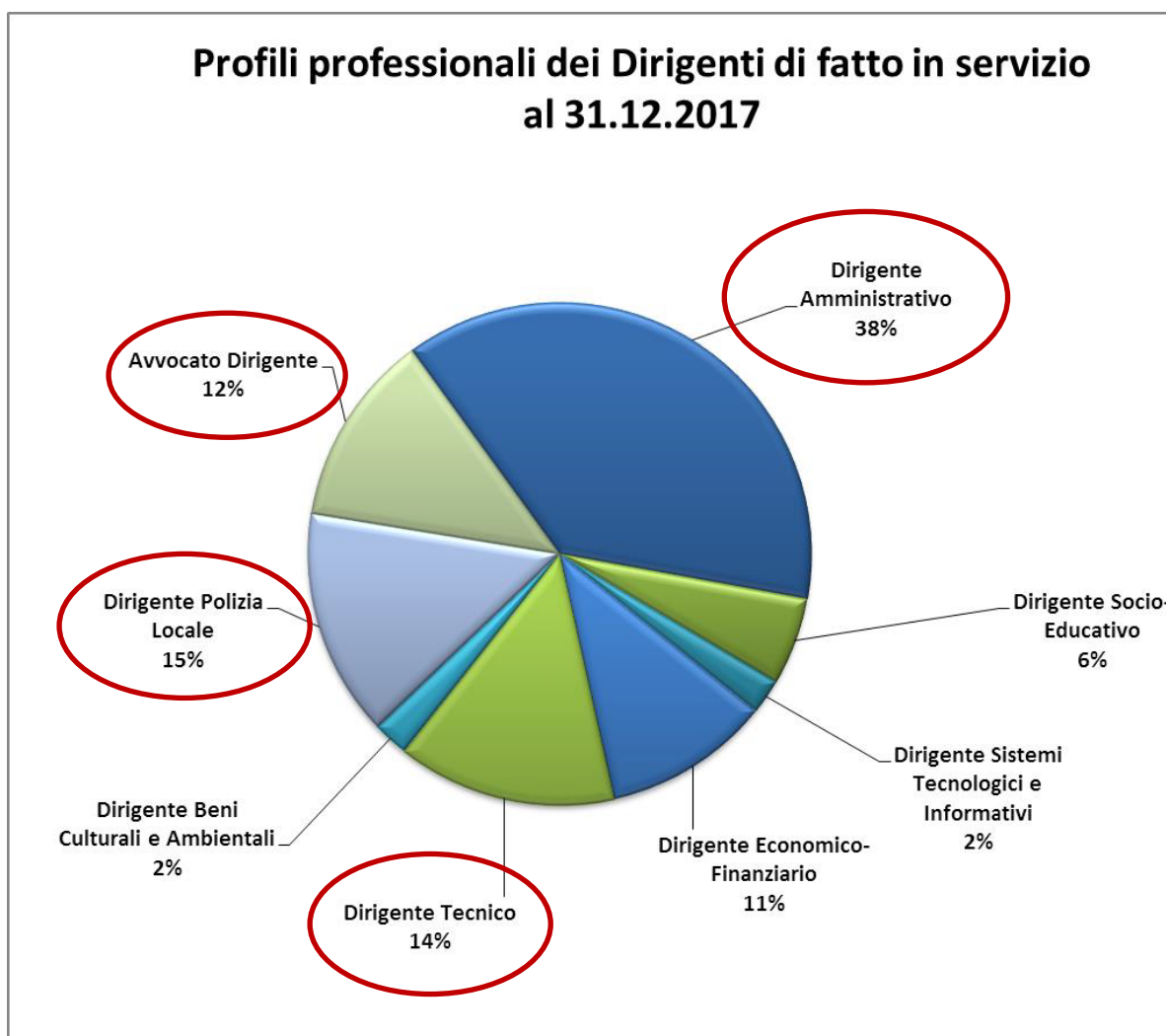
Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

La tabella evidenzia le Famiglie Professionali maggiormente rappresentative:

- *Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto* con n. 7.423 dipendenti di ruolo (31,5% sul totale dei dipendenti);
- *Educativa e Sociale* con n. 7.154 dipendenti di ruolo (30,4% sul totale dei dipendenti);
- *Vigilanza* con n. 5.652 dipendenti di ruolo (24,0% sul totale dei dipendenti).

Altro dato interessante è la sempre maggiore presenza femminile nell'Amministrazione Capitolina, infatti, se nella fascia di età maggiormente rappresentata, quella con più di 50 anni, l'incidenza femminile è del 67%, nella la fascia di età 41 -50 passa al 75%, raggiungendo addirittura il 78% nella fascia 31-40 anni.

## Il personale Dirigente di ruolo di Roma Capitale



Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

La concentrazione più alta di Dirigenti (38%) è collocata nel profilo Amministrativo, segue quella della Polizia Locale (15%), dei Tecnici (14%) e degli Avvocati (12%).

## Personale dirigente suddiviso per profili professionali, età e genere

| PROFILI PROFESSIONALI<br>(D.G.C. n. 194/2011, D.G.C. n. 268/2014, D.G.C. n. 116/2016) | D.O. di fatto al<br>31.12.2017 | di cui:<br>Donne | incidenza<br>percentuale<br>donne |
|---|--------------------------------|------------------|-----------------------------------|
| Dirigente Amministrativo  | 68                             | 37               | 54%                               |
| → Dirigente Socio-Educativo   | 10                             | 7                | 70%                               |
| Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi   | 4                              | 2                | 50%                               |
| Dirigente Economico-Finanziario   | 21                             | 10               | 48%                               |
| Dirigente Tecnico   | 25                             | 5                | 20%                               |
| Dirigente Beni Culturali e Ambientali   | 4                              | 0                | 0%                                |
| → Dirigente Polizia Locale  | 27                             | 4                | 15%                               |
| Avvocato Dirigente  | 22                             | 6                | 27%                               |
| <b>TOTALE DIRIGENTI</b>   | <b>181</b>                     | <b>71</b>        | <b>39%</b>                        |

| Dirigenti di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2017 |              |           |              |            |              |            |              |            |              |            |              |            |                |
|--|--------------|-----------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|----------------|
| FAMIGLIE PROFESSIONALI   | 31 - 40 ANNI |           | 41-50 ANNI   |            | 51 - 55 ANNI |            | 56 - 60 ANNI |            | 61 - 65 ANNI |            | 66 - 67 ANNI |            | TOTALI         |
|  | M            | F         | M            | F          | M            | F          | M            | F          | M            | F          | M            | F          |                |
| Dirigente Amministrativo   |              |           | 3            | 4          | 5            | 3          | 5            | 8          | 18           | 22         |              |            | 68             |
| Dirigente Socio-Educativo  |              |           | 1            |            |              |            | 1            | 1          | 1            | 6          |              |            | 10             |
| Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi  |              |           |              |            | 1            | 1          | 1            |            |              | 1          |              |            | 4              |
| Dirigente Economico-Finanziario  |              |           | 3            |            | 2            | 2          | 4            | 3          |              | 4          | 2            | 1          | 21             |
| Dirigente Tecnico  |              |           |              |            | 4            | 1          | 4            | 1          | 9            | 3          | 3            |            | 25             |
| Dirigente Beni Culturali e Ambientali  |              |           |              |            |              |            | 2            |            | 1            |            | 1            |            | 4              |
| Dirigente Polizia Locale   | 1            |           | 1            |            | 3            | 1          | 12           | 1          | 4            | 2          | 2            |            | 27             |
| Avvocato Dirigente   |              |           | 6            | 3          | 4            |            | 5            |            | 1            | 3          |              |            | 22             |
| <b>Totali per genere in classi di età</b>  | <b>1</b>     | <b>0</b>  | <b>14</b>    | <b>7</b>   | <b>19</b>    | <b>8</b>   | <b>34</b>    | <b>14</b>  | <b>34</b>    | <b>41</b>  | <b>8</b>     | <b>1</b>   | <b>181</b>     |
| <b>% Dirigenti di ruolo M e F in classi di età</b>                                       | <b>100%</b>  | <b>0%</b> | <b>67%</b>   | <b>33%</b> | <b>70%</b>   | <b>30%</b> | <b>71%</b>   | <b>29%</b> | <b>45%</b>   | <b>55%</b> | <b>89%</b>   | <b>11%</b> |                |
| <b>Totali per classi di età</b>  | <b>1</b>     |           | <b>21</b>    |            | <b>27</b>    |            | <b>48</b>    |            | <b>75</b>    |            | <b>9</b>     |            | <b>M 60,8%</b> |
| <b>% Dirigenti di ruolo per classi di</b>  | <b>0,6%</b>  |           | <b>11,6%</b> |            | <b>14,9%</b> |            | <b>26,5%</b> |            | <b>41,4%</b> |            | <b>5,0%</b>  |            | <b>F 39,2%</b> |

Fonte: Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane - Direzione Programmazione e reperimento risorse umane - Disciplina Ufficio Adempimenti PerlaPA e "Operazione Trasparenza"

N.180 sono i Dirigenti di ruolo nella dotazione organica di fatto al 31.12.2017.

L'incidenza percentuale femminile scende tra i Dirigenti al 39,2%, nel 2016 era al 41%.

Non sono presenti Dirigenti donne nel profilo professionale di *Dirigente ai Beni Culturali e Ambientali*, mentre raggiungono il 70% in quella *Socio Educativa*.

Il 46,4% dei dirigenti ha più di 61 anni.

Nelle fasce al di sotto dei 61 anni la presenza femminile scende sensibilmente intorno al 30%.



**Incarichi dirigenziali compresi comandati da altre Amministrazioni e incarichi art.110 T.U.E.L.**

| STRUTTURA   | INCARICO  | F         | M          | TOTALE     | % F        |
|---|---|-----------|------------|------------|------------|
| SU06 - AVVOCATURA CAPITOLINA  | AVVOCATO CAPO SETTORE   | 2         | 7          | 9          | 22%        |
| SU06 - AVVOCATURA CAPITOLINA  | AVVOCATO COMPONENTE DI SETTORE                                | 4         | 8          | 12         | 33%        |
| SU06 - AVVOCATURA CAPITOLINA  | CAPO AVVOCATURA   |           | 1          | 1          | 0%         |
| ST02 - CORPO DI POLIZIA LOCALE DI ROMA CAPITALE   | COMANDANTE GENERALE DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE ROMA CAPITALE |           | 1          | 1          | 0%         |
| DIPARTIMENTI MUNICIPI IST.BIBLIOTECHE SOVRINTENDENZA DIR.GENERALE ASS.CAPITOLINA UFF.STAMPA                                 | DIRETTORE   | 19        | 19         | 38         | 50%        |
| DIPARTIMENTI MUNICIPI DIR.GENERALE RAGIONERIA-GENERALE CORPO-POLIZIA-LOCALE GABINETTO-SINDACA SEGRETARIATO-GENERALE         | DIRETTORE DI DIREZIONE  | 26        | 39         | 65         | 40%        |
| SU03 - DIREZIONE GENERALE   | DIRETTORE GENERALE  |           | 1          | 1          | 0%         |
| DIPARTIMENTI MUNICIPI DIR.GENERALE RAGIONERIA-GENERALE CORPO-POLIZIA-LOCALE SEGRETARIATO-GENERALE AVVOCATURA SOVRINTENDENZA | DIRIGENTE U.O.  | 22        | 35         | 57         | 39%        |
| DIRIGENTI IN ASPETTATIVA  | NO INCARICO   |           | 2          | 2          | 0%         |
| DIRIGENTI IN POSIZIONE DI COMANDO   | NO INCARICO   | 1         | 1          | 2          | 50%        |
| SU06 - AVVOCATURA CAPITOLINA  | IN ATTESA DI INCARICO   |           | 1          | 1          | 0%         |
|   | INCARICO DI PROGETTO  | 1         | 2          | 3          | 33%        |
| ST01 . RAGIONERIA GENERALE  | RAGIONIERE GENERALE   |           | 1          | 1          | 0%         |
| SU02 - SEGRETARIATO GENERALE  | SEGRETARIO GENERALE   |           | 1          | 1          | 0%         |
| SU01 - GABINETTO DEL SINDACO  | VICE CAPO DI GABINETTO  |           | 1          | 1          | 0%         |
| SU01 - GABINETTO DEL SINDACO  | VICE CAPO DI GABINETTO VICARIO                                | 1         |            | 1          | 100%       |
| ST01 . RAGIONERIA GENERALE  | VICE RAGIONIERE GENERALE VICARIO                              | 1         |            | 1          | 100%       |
| SU02 - SEGRETARIATO GENERALE  | VICE SEGRETARIO GENERALE                                      | 1         |            | 1          | 100%       |
| <b>TOTALI</b>   |   | <b>78</b> | <b>120</b> | <b>198</b> | <b>39%</b> |

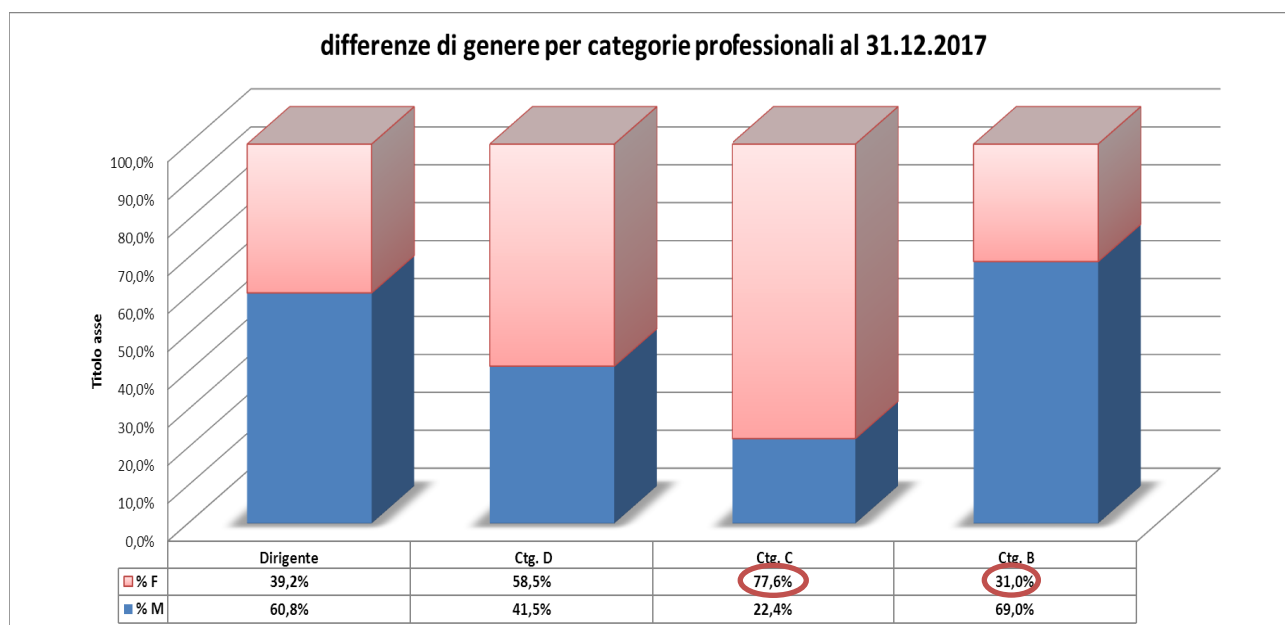
| INCARICO   | F         | M          | TOTALE     | % F        |
|--|-----------|------------|------------|------------|
| → Apicale  | 20        | 24         | 44         | 45%        |
| Direzione  | 30        | 47         | 77         | 39%        |
| Unita Organizzativa di Progetto  | 26        | 43         | 69         | 38%        |
|  | 1         | 2          | 3          | 33%        |
| Fuori ruolo aspettativa/comando in uscita anche per altri incarichi c/o altre P.A. | 1         | 3          | 4          | 25%        |
| In attesa di incarico  |           | 1          | 1          | 0%         |
| <b>TOTALI</b>  | <b>78</b> | <b>120</b> | <b>198</b> | <b>39%</b> |

Fonte: Direzione Generale - Struttura di Supporto all'OIV

Al 31.12.2017 risultano N.198 posizioni dirigenziali comprese quelle a tempo determinato per comando o art.110 T.U.E.L. e N.4. Dirigenti fuori ruolo per aspettativa/comando in uscita anche per altri incarichi c/o altre P.A.

Interessante rilevare che l'incidenza femminile negli incarichi "Apicali" sale al 45% rispetto alla media totale degli incarichi dirigenziali che risulta pari al 39%.

## Categoria Funzionale e di Genere



Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

| Categoria        | M           | F            | MF           | % M          | % F          |
|------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Dirigente</b> | <b>110</b>  | <b>71</b>    | <b>181</b>   | <b>60,8%</b> | <b>39,2%</b> |
| <b>Ctg. D</b>    | <b>2315</b> | <b>3268</b>  | <b>5583</b>  | <b>41,5%</b> | <b>58,5%</b> |
| <b>Ctg. C</b>    | <b>3692</b> | <b>12816</b> | <b>16508</b> | <b>22,4%</b> | <b>77,6%</b> |
| <b>Ctg. B</b>    | <b>1017</b> | <b>456</b>   | <b>1473</b>  | <b>67,2%</b> | <b>31,0%</b> |
| <b>TOTALI</b>    | <b>7134</b> | <b>16611</b> | <b>23745</b> | <b>30,0%</b> | <b>70,0%</b> |

L'incidenza percentuale femminile più bassa è riscontrabile nella categoria B (31%), dove sono presenti prevalentemente gli Operai, mentre la più alta è nella categoria C (77,6%), rappresentata maggiormente da personale Insegnante ed Amministrativo.

## Profilo Professionale e Categoria Funzionale

### Esclusi i dirigenti

| FAMIGLIE PROFESSIONALI                                | N. DIPENDENTI | Categoria D |       |               |       |                              | Categoria C |        |               |        |                              | Categoria B |     |               |       |                              |
|---|---------------|-------------|-------|---------------|-------|------------------------------|-------------|--------|---------------|--------|------------------------------|-------------|-----|---------------|-------|------------------------------|
|   |               | M           | F     | % incidenza F | MF    | % per famiglia professionale | M           | F      | % incidenza F | MF     | % per famiglia professionale | M           | F   | % incidenza F | MF    | % per famiglia professionale |
| Amministrativa e Servizi di Supporto                  | 7.423         | 319         | 981   | 75,5%         | 1.300 | 17,5%                        | 1.115       | 4.141  | 78,8%         | 5.256  | 70,8%                        | 471         | 396 | 45,7%         | 867   | 11,7%                        |
| Famiglia Comunicazione                                | 348           | 28          | 63    | 69,2%         | 91    | 26,1%                        | 114         | 143    | 55,6%         | 257    | 73,9%                        | -           | -   | 0,0%          | -     | 0,0%                         |
| → Famiglia Informatica e Telematica                   | 148           | 97          | 38    | 28,1%         | 135   | 91,2%                        | 9           | 4      | 30,8%         | 13     | 8,8%                         | -           | -   | 0,0%          | -     | 0,0%                         |
| Famiglia Tecnica                                      | 1.297         | 410         | 205   | 33,3%         | 615   | 47,4%                        | 479         | 74     | 13,4%         | 553    | 42,6%                        | 103         | 26  | 20,2%         | 129   | 9,9%                         |
| → Famiglia Educativa e Sociale                        | 7.154         | 57          | 596   | 91,3%         | 653   | 9,1%                         | 36          | 6.464  | 99,4%         | 6.500  | 90,9%                        | -           | 1   | 100,0%        | 1     | 0,0%                         |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport                        | 681           | 84          | 287   | 77,4%         | 371   | 54,5%                        | 85          | 197    | 69,9%         | 282    | 41,4%                        | 16          | 12  | 42,9%         | 28    | 4,1%                         |
| Famiglia Vigilanza                                    | 5.652         | 1.213       | 1.000 | 45,2%         | 2.213 | 39,2%                        | 1.655       | 1.784  | 51,9%         | 3.439  | 60,8%                        | -           | -   | 0,0%          | -     | 0,0%                         |
| → Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità | 861           | 107         | 98    | 47,8%         | 205   | 23,8%                        | 199         | 9      | 4,3%          | 208    | 24,2%                        | 427         | 21  | 4,7%          | 448   | 52,0%                        |
| TOTALI  | 23.564        | 2.315       | 3.268 | 58,5%         | 5.583 | 23,7%                        | 3.692       | 12.816 | 77,6%         | 16.508 | 70,1%                        | 1.017       | 456 | 31,0%         | 1.473 | 6,3%                         |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Nella Famiglia Informatica il 91,2% del personale è collocato nella categoria D (Esperto Sviluppo Servizi Informatici e Telematici).

Nella Famiglia Educativa/Sociale il 90,9% del personale è collocato nella categoria C (Insegnanti scuola materna e Educatori Asili nido).

Nella Famiglia Ambiente e Sicurezza il 52% del personale è collocato nella categoria B (Giardinieri).

## Dipendenti divisi per categorie di appartenenza, classi di età e genere

### Esclusi i dirigenti

| Personale di ruolo per Categorie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2017 |                 |       |                                  |            |       |                                  |            |       |                                  |                 |        |                                  |        |  |
|---|-----------------|-------|----------------------------------|------------|-------|----------------------------------|------------|-------|----------------------------------|-----------------|--------|----------------------------------|--------|--|
| CATEGORIE   | MENO DI 30 ANNI |       |                                  | 31-40 ANNI |       |                                  | 41-50 ANNI |       |                                  | PIU' DI 50 ANNI |        |                                  | TOTALI | % Personale di ruolo per Categorie professionali |
|   | M               | F     | % per categoria in fascia di età | M          | F     | % per categoria in fascia di età | M          | F     | % per categoria in fascia di età | M               | F      | % per categoria in fascia di età |        |  |
| Ctg. D  |                 |       | 0,0%                             | 59         | 221   | 5,0%                             | 220        | 593   | 14,6%                            | 2.036           | 2.454  | 80,4%                            | 5.583  | 23,7%  |
| Ctg. C  | 3               | 7     | 0,1%                             | 353        | 1.291 | 10,0%                            | 1.256      | 4.276 | 33,5%                            | 2.080           | 7.242  | 56,5%                            | 16.508 | 70,1%  |
| Ctg. B  | 7               | 7     | 1,0%                             | 31         | 23    | 3,7%                             | 163        | 88    | 17,0%                            | 816             | 338    | 78,3%                            | 1.473  | 6,3%   |
| TOTALI  | 10              | 14    | 0,1%                             | 443        | 1.535 | 8,4%                             | 1.639      | 4.957 | 28,0%                            | 4.932           | 10.034 | 63,5%                            | 23.564 | 100,0%   |
| % Personale di ruolo M e F in classi di età   | 41,7%           | 58,3% |                                  | 22,4%      | 77,6% |                                  | 24,8%      | 75,2% |                                  | 33,0%           | 67,0%  |                                  |        |  |
| TOTALI  | 24              |       |                                  | 1.978      |       |                                  | 6.596      |       |                                  | 14.966          |        |                                  |        |  |
| % Personale di ruolo in classi di età   | 0,1%            |       |                                  | 8,4%       |       |                                  | 28,0%      |       |                                  | 63,5%           |        |                                  |        |  |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

L'80,4% dei dipendenti collocati in fascia D ha più di 50 anni

Il 70,1% dei dipendenti di ruolo è collocato nella categoria C, dove solo il 56,5% ha più di 50 anni.

## Personale di ruolo vs Popolazione di Roma Capitale

| anni | personale di ruolo | popolazione | personale per 1.000 abitanti |
|------|--------------------|-------------|------------------------------|
| 2008 | 25.485             | 2.844.821   | 8,96                         |
| 2009 | 25.850             | 2.864.519   | 9,02                         |
| 2010 | 25.452             | 2.882.250   | 8,83                         |
| 2011 | 24.764             | 2.885.272   | 8,58                         |
| 2012 | 24.082             | 2.913.349   | 8,27                         |
| 2013 | 23.854             | 2.889.305   | 8,26                         |
| 2014 | 23.441             | 2.871.020   | 8,16                         |
| 2015 | 23.068             | 2.868.347   | 8,04                         |
| 2016 | 24.000             | 2.864.731   | 8,38                         |
| 2017 | 23.745             | 2.873.494   | 8,26                         |

Sulla base dei Dati ISTAT 2017, la popolazione residente nella città di Roma è di 2.873.494.

Il rapporto tra i cittadini e i dipendenti della Amministrazione Capitolina è pari all'8,26 per mille abitanti.

Questo rapporto, in realtà, risulta sensibilmente inferiore se si tiene presente la particolare condizione di Roma quale centro nevralgico politico, culturale e turistico; basti pensare che ogni mese Roma raccoglie in media 2.500.000 di persone tra pendolari e turisti che usufruiscono dei servizi offerti dalla città. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> È Roma la principale destinazione turistica con oltre 25 milioni di presenze (6,3% del totale nazionale). Fonte Istat Rapporto 2017 - Movimento Turistico in Italia 2016

## Le sei tipologie di orario di lavoro full time in Roma Capitale

La distribuzione dell'orario di servizio dell'Amministrazione Capitolina è improntata sulla base di criteri di flessibilità, mediante l'utilizzo di diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, secondo le seguenti specificazioni:

1. **6 giorni lavorativi** di cui: 5 giorni (dal lunedì al venerdì) da 6 ore e 24 minuti continuative ciascuno + sabato lavorativo da 4 ore
2. **6 giorni lavorativi** di cui: 4 giorni da 6 ore continuative ciascuno + 1 giorno lavorativo da 8 ore + pausa pranzo (di 30 min., 1 ora o 2 ore) + sabato lavorativo di 4 ore
3. **5 giorni lavorativi** di cui: 3 giorni da 6 ore continuative ciascuno + 2 giorni lavorativi di 9 ore ciascuno + pausa pranzo (di 30 min., 1 ora o 2 ore)
4. **5 giorni lavorativi** di cui: 4 giorni lavorativi da 8 ore + pausa pranzo (di 30 min., 1 ora o 2 ore) + 1 giorno lavorativo da 4 ore
5. **5 giorni lavorativi** (dal lunedì al venerdì) da 7 ore e 12 minuti continuative ciascuno
6. **5 giorni lavorativi** (dal lunedì al venerdì) da 7 ore e 12 minuti + pausa pranzo (di 30 min., 1 ora o 2 ore)
7. **Turnisti** (la turnazione consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario)

## Part Time

| Distribuzione per tipologia di part time e per genere - esclusi dirigenti - al 31 dicembre 2017 |        |       |       |       |                                      |                                     |
|---|--------|-------|-------|-------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| TIPOLOGIA DI PART TIME  |        | M     | F     | M/F   | % sul totale dipendenti in part-time | % sul totale dipendenti in organico |
|   |        |       |       |       |                                      |                                     |
| Misto   |        | 5     | 125   | 130   | 8,2%                                 | 0,6%                                |
| Verticale   |        | 256   | 899   | 1.155 | 72,5%                                | 4,9%                                |
| Orizzontale   |        | 31    | 277   | 308   | 19,3%                                | 1,3%                                |
|   | Totale | 292   | 1.301 | 1.593 | 100,0%                               | 6,8%                                |
|   |        | 18,3% | 81,7% |       |                                      |                                     |

*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

I dipendenti di ruolo che usufruiscono del part-time sono n. 1.593, erano n. 1.575 nel 2016 e 1.427 unità nel 2015; la percentuale dei dipendenti che usufruiscono del part-time è pari al 6,8% sul totale dei dipendenti in organico.

L'incremento percentuale maggiore si è avuto per la tipologia «part time Verticale» che passa dal 71,4% nel 2016 al 72,5% nel 2017, l'incidenza percentuale femminile risulta essere la stessa dello scorso anno, così come la tipologia preferita rimane quella del part time «Verticale».

I dipendenti che usufruiscono del part-time sono prevalentemente donne (81,7%).

## Distribuzione del Part Time misto

| Distribuzione del personale in part time misto per genere e per classi di età - esclusi i dirigenti |           |          |          |          |          |            |          |           |           |            |            |
|---|-----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|-----------|-----------|------------|------------|
|   | MASCHI    |          |          |          |          | FEMMINE    |          |           |           |            | TOTALE     |
|   | fino a 30 | 31 - 40  | 41 - 50  | oltre 50 | totale   | fino a 30  | 31 - 40  | 41 - 50   | oltre 50  | totale     |            |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto   |           |          | 1        | 1        | 2        |            | 2        | 35        | 36        | 73         | 75         |
| Famiglia Comunicazione  |           |          |          | 1        | 1        |            |          | 2         | 3         | 5          | 6          |
| Famiglia Informatica e Telematica   |           |          |          |          |          |            |          |           |           |            | 0          |
| Famiglia Tecnica  |           |          |          |          |          |            |          | 1         | 3         | 4          | 4          |
| Famiglia Educativa e Sociale  |           |          |          |          |          |            | 3        | 5         | 8         | 16         | 16         |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport  |           |          |          |          |          |            |          |           | 2         | 2          | 2          |
| Famiglia Vigilanza  |           |          |          |          |          |            |          | 7         | 12        | 19         | 19         |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità   |           |          |          | 2        | 2        |            |          |           | 6         | 6          | 8          |
| <b>TOTALE</b>   | <b>0</b>  | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>0</b>   | <b>5</b> | <b>50</b> | <b>70</b> | <b>125</b> | <b>130</b> |
|   | M<br>3,8% |          |          |          |          | F<br>96,2% |          |           |           |            |            |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

| FAMIGLIE PROFESSIONALI                                      | TOTALI     | %           | % M | % F  |
|---|------------|-------------|-----|------|
| → Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto | 75         | 58%         | 3%  | 97%  |
| Famiglia Comunicazione                                      | 6          | 5%          | 17% | 83%  |
| Famiglia Informatica e Telematica                           | 0          | 0%          | 0%  | 0%   |
| Famiglia Tecnica  | 4          | 3%          | 0%  | 100% |
| Famiglia Educativa e Sociale                                | 16         | 12%         | 0%  | 100% |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport                              | 2          | 2%          | 0%  | 100% |
| → Famiglia Vigilanza  | 19         | 15%         | 0%  | 100% |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità         | 8          | 6%          | 25% | 75%  |
| <b>TOTALE</b>   | <b>130</b> | <b>100%</b> |     |      |

L'incidenza percentuale femminile nel part time «misto» nel 2017 raggiunge il 96,2%, era il 96,1% nel 2016. La fascia di età più rappresentata nei dipendenti che usufruiscono del part time «misto» risulta quella femminile con oltre 50 anni. Le famiglie che usufruiscono maggiormente del part-time misto sono quella Economico-amministrativa (58%) e Vigilanza (15%).



## Distribuzione del Part Time verticale

### Distribuzione del personale in part time verticale per genere e per classi di età - esclusi i dirigenti -

|   | MASCHI            |           |           |            |            | FEMMINE           |           |            |            |            | TOTALE     |
|---|-------------------|-----------|-----------|------------|------------|-------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
|   | fino a 30         | 31 - 40   | 41 - 50   | oltre 50   | totale     | fino a 30         | 31 - 40   | 41 - 50    | oltre 50   | totale     |            |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto |                   | 3         | 19        | 41         | 63         |                   | 15        | 144        | 277        | 436        | 499        |
| Famiglia Comunicazione                                    |                   |           | 1         | 2          | 3          |                   |           | 4          | 12         | 16         | 19         |
| Famiglia Informatica e Telematica                         |                   |           | 2         | 3          | 5          |                   |           | 1          | 2          | 3          | 8          |
| Famiglia Tecnica  |                   | 6         | 16        | 42         | 64         |                   | 1         | 7          | 9          | 17         | 81         |
| Famiglia Educativa e Sociale                              |                   |           | 1         | 6          | 7          |                   | 8         | 48         | 60         | 116        | 123        |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport                            |                   |           | 1         | 3          | 4          |                   |           | 4          | 23         | 27         | 31         |
| Famiglia Vigilanza  |                   | 4         | 25        | 55         | 84         |                   |           |            |            | 0          | 84         |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità       |                   |           | 3         | 23         | 26         |                   |           | 3          | 11         | 14         | 40         |
| <b>TOTALE</b>   | <b>0</b>          | <b>13</b> | <b>68</b> | <b>175</b> | <b>256</b> | <b>0</b>          | <b>24</b> | <b>211</b> | <b>394</b> | <b>629</b> | <b>885</b> |
|   | <b>M</b><br>28,9% |           |           |            |            | <b>F</b><br>71,1% |           |            |            |            |            |

|   | FAMIGLIE PROFESSIONALI                                    | TOTALI     | %           | % M  | % F |
|---|---|------------|-------------|------|-----|
| → | Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto | 499        | 56%         | 13%  | 87% |
|   | Famiglia Comunicazione                                    | 19         | 2%          | 16%  | 84% |
|   | Famiglia Informatica e Telematica                         | 8          | 1%          | 63%  | 38% |
|   | Famiglia Tecnica  | 81         | 9%          | 79%  | 21% |
| → | Famiglia Educativa e Sociale                              | 123        | 14%         | 6%   | 94% |
|   | Famiglia Cultura-Turismo-Sport                            | 31         | 4%          | 13%  | 87% |
|   | Famiglia Vigilanza  | 84         | 9%          | 100% | 0%  |
|   | Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità       | 40         | 5%          | 65%  | 35% |
|   | <b>TOTALE</b>   | <b>885</b> | <b>100%</b> |      |     |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

In questa tipologia di part time l'incidenza femminile rappresenta il 71,1%.

La fascia di età più rappresentata nei dipendenti che ne usufruiscono risulta essere quella delle donne con più di 50 anni. Le famiglie che usufruiscono maggiormente del part-time misto sono quella Economico-Amministrativa (56%) e Educativa-Sociale (14%).

## Distribuzione del Part Time orizzontale

| Distribuzione del personale in part time orizzontale per genere e per classi di età - esclusi i dirigenti - |            |          |          |           |           |            |           |            |            |            |            |
|---|------------|----------|----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
|   | MASCHI     |          |          |           |           | FEMMINE    |           |            |            |            | TOTALE     |
|   | fino a 30  | 31 - 40  | 41 - 50  | oltre 50  | totale    | fino a 30  | 31 - 40   | 41 - 50    | oltre 50   | totale     |            |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto   | 1          | 1        | 1        | 6         | 9         | 3          | 17        | 62         | 67         | 149        | 158        |
| Famiglia Comunicazione  |            |          |          |           | 0         |            |           | 2          | 1          | 3          | 3          |
| Famiglia Informatica e Telematica   |            |          |          |           | 0         |            |           | 2          |            | 2          | 2          |
| Famiglia Tecnica  |            |          | 1        | 4         | 5         |            |           | 3          | 1          | 4          | 9          |
| Famiglia Educativa e Sociale  |            |          |          |           | 0         |            | 4         | 18         | 18         | 40         | 40         |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport  |            |          |          | 1         | 1         |            |           | 2          | 6          | 8          | 9          |
| Famiglia Vigilanza  |            |          |          | 13        | 13        |            |           | 25         | 42         | 67         | 80         |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità   |            | 1        |          | 2         | 3         |            |           | 1          | 3          | 4          | 7          |
| <b>TOTALE</b>   | <b>1</b>   | <b>2</b> | <b>2</b> | <b>26</b> | <b>31</b> | <b>3</b>   | <b>21</b> | <b>115</b> | <b>138</b> | <b>277</b> | <b>308</b> |
|   | M<br>10,1% |          |          |           |           | F<br>89,9% |           |            |            |            |            |

*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

| FAMIGLIE PROFESSIONALI                                    | TOTALI     | %           | % M | % F  |
|---|------------|-------------|-----|------|
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto | 158        | 51%         | 6%  | 94%  |
| Famiglia Comunicazione                                    | 3          | 1%          | 0%  | 100% |
| Famiglia Informatica e Telematica                         | 2          | 1%          | 0%  | 100% |
| Famiglia Tecnica  | 9          | 3%          | 56% | 44%  |
| Famiglia Educativa e Sociale                              | 40         | 13%         | 0%  | 100% |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport                            | 9          | 3%          | 11% | 89%  |
| Famiglia Vigilanza  | 80         | 26%         | 16% | 84%  |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità       | 7          | 2%          | 43% | 57%  |
| <b>TOTALE</b>   | <b>308</b> | <b>100%</b> |     |      |

In questa tipologia di part time l'incidenza femminile rappresenta l'89,9%; la fascia di età più rappresentata nei dipendenti che ne usufruiscono risulta essere quella delle donne con più di 50 anni.

Le famiglie che usufruiscono maggiormente del part-time misto sono quella Economico-Amministrativa (51%) e Vigilanza (26%).

## Formazione

### Corsi di formazione effettuati nel 2017

#### SPECIFICA CORSI

---

**Il Nuovo Codice dei contratti pubblici alla luce del decreto correttivo**

---

**La nuova disciplina dei contratti pubblici di lavori**

---

**Le recenti novità nel mondo della contrattualistica pubblica alla luce del nuovo coie e del decreto correttivo**

---

**Messi notificatori**

---

**Nuova disciplina degli Appalti Pubblici e dei Contratti di Concessione - Formazione on line**

---

**SEMINARIO - Contrattualistica pubblica e affidamento di lavori pubblici rivolto ai RUP, DEC o Addetti alle gare**

---

**Seminario Trasparenza e accesso nella P.A. alla luce delle ultime novità normative**

---

**Anticorruzione e trasparenza**

---

**Appalti e contratti pubblici (in convenzione con baicr)**

---

**Comunicazione efficace: public speaking, linguaggio non verbale, comunicazione sul web**

---

**Conoscere e utilizzare i fondi comunitari**

---

**Contabilità e fiscalità pubblica**

---

**Corso teorico pratico sulla gestione della sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori dai rischi fisici, chimici, biologici e dai rischi connessi all'organizzazione del lavoro**

---

**Dal codice dell'amministrazione digitale (cad) alla nuova "pa" digitale: processi e strategie di innovazione**

---

**eU-maps: il modello integrato di Euro-progettazione e project management, per progettare, gestire e rendicontare i fondi europei**

---

**Gestione del documento informatico: produzione e conservazione dei documenti digitali o digitalizzati**

---

**Gestione delle risorse umane: focus sull'intelligenza emotiva e sulla psicologia dei gruppi, gestione delle relazioni**

---

**I sistemi previdenziali: caratteristiche, evoluzione normativa, modalità di gestione e di calcolo**

---

**Il nuovo codice degli appalti dei contratti pubblici in materia di lavori, forniture e servizi**

---

**Il nuovo codice dei contratti pubblici**

---

**Il rapporto di lavoro pubblico nella normativa vigente e nelle prospettive della "riforma Madia"**

---

**La contabilità pubblica dalla programmazione al controllo nel sistema armonizzato**

---

**La disciplina anticorruzione, la redazione dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e i nuovi orientamenti in materia di trasparenza (in convenzione con baicr)**

---

**La gestione responsabile e produttiva del conflitto in abito ispettivo**

---

**La razionalizzazione della spesa pubblica: obiettivi e metodi**

---

**La riforma della disciplina del lavoro nella Pubblica Amministrazione**

---

**Leadership e management**

---

**Salute e sicurezza sul lavoro. I rischi e la loro gestione nelle emergenze**

---

**Team building, creatività e risoluzione dei problemi**

---

**Teoria economica, sviluppo delle risorse umane e innovazione dei processi amministrativi: dai modelli teorici alla riforma della PA**

---

**Tutela della privacy e diritto di accesso. La pubblica amministrazione alla prova del difficile bilanciamento tra conoscibilità dell'azione amministrativa e protezione dei dati personali**

---

**Tutela della privacy, trasparenza e diritto di accesso alla luce delle recenti riforme**

---

**Valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche**

---

**Aggiornamento antincendio rischio medio**

---

**Aspp\_ formazione mod. a**

---

**Aspp\_ formazione mod. b**

---

**Formazione antincendio rischio elevato**

---

**Formazione antincendio rischio medio**

---

**Formazione primo soccorso**

---

**Lavoratori rischio specifico ambiente**

---

**Modulo generale - on line**

---

**Preposti tecnici ambiente**

---

**Rischio generico**

---

**Ruolo e compiti dello Spresal - problematiche amianto luoghi di lavoro**

---

**Videoterminalisti**

---

**Aggiornamento coordinatori sicurezza cantieri**

---

**Formazione coordinatori sicurezza cantieri**

---

**Decreto Madia**

---

**La redazione degli atti amministrativi: come si scrive e si struttura un atto**

---

**"Specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa - sici"**

---

**Considerazioni sul Bilancio dello Stato**

---

**Contabilità finanziaria e contabilità nella P.A. Piano dei conti integrati**

---

**L'armonizzazione contabile delle pubbliche amministrazioni italiane**

---

**Pratiche di procedura di gara**

---

**Anticorruzione e Trasparenza**

---

**La Governance nella PA ed il rapporto organizzativo fra politici e dirigenti: il controllo strategico**

---

**Sistema dei controlli informatici e della cybersecurity**

---

**Sistema dei controlli pubblici, manageriali e delle partecipate**

---

**Trasparenza e accesso nella P.A. alla luce delle ultime novità normative**

---

**Testo Unico D.LGS.175/2016**

---

Fonte: elaborazione Ufficio P.O su dati Scuola di Formazione

## Formazione - Strutture interessate

| STRUTTURA   | GIORNATE | NUMERO<br>DIPENDENTI |
|---|----------|----------------------|
| AGENZIA CAPITOLINA SULLE TOSSICODIPENDENZE  | 28       | 14                   |
| ASSESSORATO ALLA PERSONA, SCUOLA  | 3        | 3                    |
| ASSESSORATO ALL'URBANISTICA E INFRASTRUTTURE<br>(DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE E ATTUAZIONE<br>URBANISTICA) | -        | 1                    |
| ASSESSORATO BILANCIO E PATRIMONIO (GABINETTO<br>SINDACA)  | -        | 1                    |
| AVVOCATURA CAPITOLINA   | 55       | 38                   |
| CORPO DI POLIZIA LOCALE ROMA CAPITALE   | 1.259    | 925                  |
| DIPARTIMENTO ATTIVITA' CULTURALI  | 72       | 30                   |
| DIPARTIMENTO COMUNICAZIONE  | 143      | 34                   |
| DIPARTIMENTO INNOVAZIONE TECNOLOGICA  | 260      | 64                   |
| DIPARTIMENTO MOBILITA' E TRASPORTI  | 186      | 43                   |
| DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE   | 429      | 133                  |
| DIPARTIMENTO PARTECIPAZIONI GRUPPO ROMA<br>CAPITALE   | 133      | 38                   |
| DIPARTIMENTO PATRIMONIO - SVILUPPO E<br>VALORIZZAZIONE  | 230      | 78                   |
| DIPARTIMENTO POLITICHE ABITATIVE  | 40       | 29                   |
| DIPARTIMENTO POLITICHE SOCIALI, SUSSIDIARIETA' E<br>SALUTE  | 121      | 45                   |
| DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE E ATTUAZIONE<br>URBANISTICA   | 166      | 97                   |
| DIPARTIMENTO RISORSE ECONOMICHE   | 45       | 33                   |
| DIPARTIMENTO SERVIZI EDUCATIVI E SCOLASTICI,<br>POLITICHE DELLA FAMIGLIA, DELL'INFANZIA                   | 105      | 42                   |

|   |     |     |
|---|-----|-----|
| DIPARTIMENTO SPORT E POLITICHE GIOVANILI  | 174 | 42  |
| DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO ATTIVITA' PRODUTTIVE E AGRICOLTURA                          | 22  | 35  |
| DIPARTIMENTO SVILUPPO INFRASTRUTTURE E MANUTENZIONE URBANA - CENTRALE UNICA LAVORI PUBBLICI | 281 | 84  |
| DIPARTIMENTO TURISMO, FORMAZIONE E LAVORO   | 37  | 37  |
| DIPARTIMENTO TUTELA AMBIENTALE  | 693 | 323 |
| DIREZIONE GENERALE  | 2   | 2   |
| GABINETTO SINDACA   | 253 | 100 |
| ISTITUZIONE SISTEMA BIBLIOTECHE CENTRI CULTURALI  | 72  | 218 |
| MERCATI ALL'INGROSSO (DELLE CARNI, DEI FIORI E DELLE PIANTE ORNAMENTALI) E AZIENDE AGRICOLE | 31  | 13  |
| MUNICIPIO I   | 422 | 193 |
| MUNICIPIO II  | 474 | 155 |
| MUNICIPIO III   | 320 | 129 |
| MUNICIPIO IV  | 222 | 102 |
| MUNICIPIO IX  | 223 | 114 |
| MUNICIPIO V   | 415 | 236 |
| MUNICIPIO VI  | 399 | 155 |
| MUNICIPIO VII   | 511 | 205 |
| MUNICIPIO VIII  | 243 | 115 |
| MUNICIPIO X   | 404 | 213 |
| MUNICIPIO XI  | 241 | 108 |
| MUNICIPIO XII   | 423 | 188 |

|   |               |              |
|---|---------------|--------------|
| MUNICIPIO XIII  | 263           | 114          |
| MUNICIPIO XIV   | 325           | 131          |
| MUNICIPIO XV  | 199           | 100          |
| RAGIONERIA GENERALE   | 520           | 116          |
| ROMA CAPITALE   | 1             | 1            |
| SEGRETARIATO GENERALE   | 255           | 90           |
| SEGRETARIATO GENERALE - DIREZIONE<br>COORDINAMENTO SERVIZI DELEGATI   | 47            | 35           |
| SEGRETARIATO GENERALE - DIREZIONE TRASPARENZA E<br>ANTICORRUZIONE   | 31            | 20           |
| SEGRETARIATO GENERALE - U.O. SISTEMA INTEGRATO<br>DEI CONTROLLI INTERNI   | 2             | 2            |
| SOVRINTENDENZA CAPITOLINA AI BENI CULTURALI   | 313           | 129          |
| UFFICIO DELL' ASSEMBLEA CAPITOLINA  | 110           | 60           |
| UFFICIO EXTRADIPARTIMENTALE POLITICHE DELLA<br>SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE  | 42            | 32           |
| UFFICIO INTERNAL AUDITING   | 16            | 2            |
| UFFICIO STAMPA  | 41            | 13           |
| DIPARTIMENTO PROGETTI DI SVILUPPO E<br>FINANZIAMENTI EUROPEI  | 26            | 14           |
| CORPO DI POLIZIA LOCALE ROMA CAPITALE   | 4             | 1            |
| DIPARTIMENTO PER LA RAZIONALIZZAZIONE DELLA<br>SPESA - CENTRALE UNICA BENI E SERVIZI                                | 330           | 92           |
| SEGRETARIATO GENERALE - DIREZIONE PROGRAMMA E<br>GESTIONE PUNTI VERDE DI ROMA CAPITALE                              | 23            | 5            |
| SEGRETARIATO GENERALE - UFFICIO IV MONITORAGGIO<br>E VIGILANZA SUL PIANO DI FORMAZIONE E ROTAZIONE<br>DEL PERSONALE | 4             | 1            |
| <b>Totale complessivo</b>   | <b>11.689</b> | <b>5.373</b> |

Fonte: elaborazione Ufficio P.O su dati Scuola di Formazione



## Formazione

### Categorie interessate

| POSIZIONE ECONOMICA       | F            | M            | % F | GIORNATE      | NUMERO PERSONE |
|---------------------------|--------------|--------------|-----|---------------|----------------|
| DIRIGENTE                 | 85           | 125          | 40% | 300           | 210            |
| CATEGORIA D               | 1.285        | 721          | 64% | 5.106         | 2.006          |
| CATEGORIA C               | 2.000        | 854          | 70% | 5.749         | 2.854          |
| CATEGORIA B               | 21           | 282          | 7%  | 534           | 303            |
| <b>Totale complessivo</b> | <b>3.391</b> | <b>1.982</b> |     | <b>11.689</b> | <b>5.373</b>   |
| <b>% di genere</b>        | <b>63%</b>   | <b>37%</b>   |     |               |                |

Fonte: elaborazione Ufficio P.O su dati Scuola di Formazione

Si fa presente che il numero totale di persone che hanno effettuato corsi di formazione nel 2017 sono n. 5.373, dato che risulta più alto del numero effettivo dei dipendenti formati, pari a n. 4.229. Infatti, n.853 dipendenti hanno frequentato almeno 2 corsi.

In particolare, le categorie di dipendenti che hanno partecipato a più corsi di formazione sono:

n. 38 DIRIGENTI

n. 416 CATEGORIA D

n. 379 CATEGORIA C

n. 20 CATEGORIA B

L'offerta formativa totale è comunque aumentata rispetto al 2016, passando da n. 4.277 dipendenti a n. 5.373 dipendenti formati nel 2017.

## Categorie protette<sup>2</sup>

| <h1 style="margin: 0;">Personale appartenente alle<br/>Categorie Protette</h1> <p style="margin: 0;">Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2017</p> |       |        |       |        |      |        |
|---|-------|--------|-------|--------|------|--------|
|   | M     |        | F     |        | MF   |        |
| CLASSI DI ETA'  | v.a.  | %      | v.a.  | %      | v.a. | %      |
| fino a 30   | -     | 0,0%   | -     | 0,0%   | -    | 0,0%   |
| 31 - 40   | 1     | 2,1%   | 2     | 2,0%   | 3    | 2,0%   |
| 41 - 50   | 9     | 18,8%  | 10    | 9,8%   | 19   | 12,7%  |
| 51 - 60   | 24    | 50,0%  | 50    | 49,0%  | 74   | 49,3%  |
| oltre 60  | 14    | 29%    | 40    | 39,2%  | 54   | 36,0%  |
| Totale  | 48    | 100,0% | 102   | 100,0% | 150  | 100,0% |
|   | 32,0% |        | 68,0% |        |      |        |

<sup>2</sup> La legge 68/99 titolata "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" identifica e distingue i lavoratori appartenenti alle categorie protette in Disabili e "altre categorie" (Art. 18 legge 68/99)

1. Disabili

2. Altre categorie protette

### Disabili

La Legge 68/99 indica come disabili:

- **invalidi civili** con percentuale minima di invalidità pari o superiore al 46%;
- **invalidi del lavoro** con percentuale minima di invalidità pari o superiore al 34%;
- **non vedenti** (rientrano in tale categoria le persone colpite da cecità assoluta o con residuo visivo non superiore a 1/10 in entrambi gli occhi anche con correzione di lenti);
- **non udenti** (persone colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata purché la sordità non sia di natura esclusivamente psichica o dipendente da causa di guerra, di lavoro o di servizio ai sensi della legge 381/70)
- **invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi di servizio** (T.U. pensioni di guerra - DPR 915/78 e successive modifiche).

### Altre categorie protette

La Legge 68/99 all'art. 18 e il DPR 333/2000 all'ART.1 comma 2, indicano come appartenenti alle categorie protette:

- **orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per cause di lavoro, di guerra e di servizio svolto nelle pubbliche amministrazioni (inclusi gli orfani, le vedove e i familiari delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ex L. 407/98); (\*)**
- **soggetti equiparati, ovvero coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, lavoro e servizio. (\*)**
- **profughi italiani rimpatriati riconosciuti ai sensi della legge 763/81;**

## Dipendenti disabili

| <b>Dipendenti disabili</b>                                       |              |               |              |               |            |               |
|--|--------------|---------------|--------------|---------------|------------|---------------|
| Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2017 |              |               |              |               |            |               |
|  | M            |               | F            |               | MF         |               |
| CLASSI DI ETA'   | v.a.         | %             | v.a.         | %             | v.a.       | %             |
| fino a 30  | 8            | 1,7%          | 13           | 2,8%          | 21         | 2,3%          |
| 31 - 40  | 39           | 8,4%          | 47           | 10,0%         | 86         | 9,2%          |
| 41 - 50  | 133          | 28,8%         | 140          | 29,7%         | 273        | 29,3%         |
| 51 - 60  | 202          | 43,7%         | 195          | 41,4%         | 397        | 42,6%         |
| oltre 60   | 80           | 17%           | 76           | 16,1%         | 156        | 16,7%         |
| <b>Totale</b>  | <b>462</b>   | <b>100,0%</b> | <b>471</b>   | <b>100,0%</b> | <b>933</b> | <b>100,0%</b> |
|  | <b>49,5%</b> |               | <b>50,5%</b> |               |            |               |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper e Servizio Gestione Procedure per l'individuazione dei candidati alla costituzione di rapporti di lavoro a t.d. ex art. 110 tuel - Assunzioni ex articolo 90 tuel - Collocamento Obbligatorio - Diritto allo Studio del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

Alla data del 31.12.2017 risultano dipendenti di Roma Capitale n.933 lavoratori disabili e n.150 persone inserite in categorie protette, assunte in forza della legge 68/99.

E' in fase di avvio un percorso di attuazione e sperimentazione per l'accoglienza dei nuovi assunti e dei dipendenti in mobilità di Roma Capitale. Tale progetto è stato ideato dall'Ufficio Studi e Ricerca per l'Innovazione e la Promozione della Salute Organizzativa, del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane di Roma Capitale, in collaborazione con la Scuola di Psicologia della Salute de "La Sapienza" Università di Roma.

## Congedi obbligatori per maternità o paternità

Per tale studio sono state utilizzate le causali:

Congedo Maternità Obbligatorio e Ispettorato maternità lavoro

| <b>Congedi Obbligatori</b><br>congedi per maternità e/o paternità ( si fa riferimento agli art 16,26, 28, 31<br>del Dlgs.151 26/3/2001)<br>Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2017 |             |               |              |               |            |             |
|---|-------------|---------------|--------------|---------------|------------|-------------|
| CLASSI DI ETA'  | M           |               | F            |               | MF         |             |
|   | v.a.        | %             | v.a.         | %             | v.a.       | %           |
| fino a 30   | -           | 0%            |              | 0,0%          | -          | 0%          |
| 31 - 40   | -           | 0%            | 243          | 63,9%         | 243        | 64%         |
| 41 - 50   | 2           | 100%          | 133          | 35,0%         | 135        | 35%         |
| oltre 50  | -           | 0%            | 4            | 1,1%          | 4          | 1%          |
| <b>Totale</b>   | <b>2</b>    | <b>100,0%</b> | <b>380</b>   | <b>100,0%</b> | <b>382</b> | <b>100%</b> |
|   | <b>0,5%</b> |               | <b>99,5%</b> |               |            |             |

| dipendenti di ruolo | dipendenti con congedi obbligatori | % su totale dipendenti di ruolo |
|---------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| 23.745              | 382                                | 1,6%                            |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

I dipendenti in congedo obbligatorio sono n. 382, pari all'1,6% dei dipendenti di ruolo.

Il 64% dei dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio ricade nella fascia 31-40 anni.

Lo 0,5% dei dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio è di genere maschile.

## 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.104/92)
- Adozione Internazionale

E le causali orarie:

- Congedo Parentale Figlio < 6 Anni Retribuito al 100% (D.lgs. 80/15)
- Congedo Parentale < 6 Anni Retribuito al 30% (D.lgs. 80/15)
- Congedo Parentale Figlio < 12 anni Non Retribuito (D.lgs. 80/15)
- Congedo Parentale Figlio 6-8 Anni Retribuito al 30% (D.lgs. 80/15)
- Prolungamento Congedo Parentale Figlio < 12 anni retribuito al 30% - (L.104/92)

| <h3 style="margin: 0;">Congedi Facoltativi</h3> <p style="margin: 0;">congedi parentali (art 32, 33 e 36 Dlgs. 151 26/3/2001 ) usufruiti a giorni o ad ore - Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2017</p> |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
|   | M     |        | F     |        | MF    |        |
| CLASSI DI ETA'  | v.a.  | %      | v.a.  | %      | v.a.  | %      |
| fino a 30   |       | 0,0%   | 1     | 0,1%   | 1     | 0,1%   |
| 31 - 40   | 62    | 19,8%  | 470   | 31,1%  | 532   | 29,1%  |
| 41 - 50   | 205   | 65,5%  | 964   | 63,7%  | 1.169 | 64,0%  |
| oltre 50  | 46    | 14,7%  | 78    | 5,2%   | 124   | 6,8%   |
| Totale  | 313   | 100,0% | 1.513 | 100,0% | 1.826 | 100,0% |
|   | 17,1% |        | 82,9% |        |       |        |

| dipendenti di ruolo | dipendenti con congedi parentali | % su totale dipendenti di ruolo |
|---------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| 23.745              | 1.826                            | 7,7%                            |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

I dipendenti in congedo facoltativo sono n. 1.826, pari al 7,7% dei dipendenti di ruolo.

Il 64% dei dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio ricade nella fascia 41-50 anni.

Il 17,1% dei dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio è di genere maschile.

## Congedi per malattia figlio

| <h3 style="margin: 0;">Congedi Malattia figlio</h3> <p style="margin: 0; font-size: 0.9em;">&lt;3 anni retribuita - &lt; 3 anni non retribuita - 3 - 8 anni non retribuita (5gg)<br/>Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2017</p> |              |               |              |               |              |               |
|---|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
|   | M            |               | F            |               | MF           |               |
| CLASSI DI ETA'  | v.a.         | %             | v.a.         | %             | v.a.         | %             |
| fino a 30   |              | 0,0%          |              | 0,0%          | -            | 0,0%          |
| 31 - 40   | 70           | 24,9%         | 473          | 43,0%         | 543          | 39,3%         |
| 41 - 50   | 176          | 62,6%         | 606          | 55,0%         | 782          | <b>56,6%</b>  |
| oltre 50  | 35           | 12,5%         | 22           | 2,0%          | 57           | 4,1%          |
| <b>Totale</b>   | <b>281</b>   | <b>100,0%</b> | <b>1.101</b> | <b>100,0%</b> | <b>1.382</b> | <b>100,0%</b> |
|   | <b>20,3%</b> |               | <b>79,7%</b> |               |              |               |

| dipendenti di ruolo | dipendenti che hanno usufruito del congedo Malattia Figlio | % su totale dipendenti di ruolo |
|---------------------|--|---------------------------------|
| 23.745              | <b>1.382</b>   | <b>5,8%</b>                     |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

I dipendenti in congedo facoltativo sono n. 1.382 pari al 5,8% dei dipendenti di ruolo. Il 56,6% dei dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio ricade nella fascia 41-50 anni. Il 20,3% dei dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio è di genere maschile.

## Congedi per legge 104/92 usufruibile 2 anni per handicap – retribuito<sup>3</sup>

| congedo retribuito 2 anni per handicap   |                 |      |            |       |            |       |                 |       |        |   |
|--|-----------------|------|------------|-------|------------|-------|-----------------|-------|--------|---|
| Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2017 |                 |      |            |       |            |       |                 |       |        |   |
|  | MENO DI 30 ANNI |      | 31-40 ANNI |       | 41-50 ANNI |       | PIU' DI 50 ANNI |       |        |   |
| FAMIGLIE PROFESSIONALI   | M               | F    | M          | F     | M          | F     | M               | F     | TOTALI | % congedo retribuito 2 anni per handicap per famiglie professionali |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto                                |                 |      | 1          | 5     | 12         | 56    | 43              | 271   | 388    | 41,3%   |
| Famiglia Comunicazione   |                 |      |            |       |            |       |                 | 5     | 5      | 0,5%  |
| Famiglia Informatica e Telematica  |                 |      |            |       |            | 2     | 1               | 2     | 5      | 0,5%  |
| Famiglia Tecnica   |                 |      | 1          | 2     | 5          | 1     | 24              | 7     | 40     | 4,3%  |
| Famiglia Educativa e Sociale   |                 |      |            | 11    |            | 71    |                 | 163   | 245    | 26,1%   |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport   |                 |      |            |       |            | 1     | 6               | 21    | 28     | 3,0%  |
| Famiglia Vigilanza   |                 |      | 1          | 4     | 18         | 34    | 53              | 94    | 204    | 21,7%   |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità                                      |                 |      |            |       | 6          | 1     | 14              | 4     | 25     | 2,7%  |
| <b>Totali per genere in classi di età</b>  | -               | -    | 3          | 22    | 41         | 166   | 141             | 567   | 940    | 100,0%  |
| % infortuni in classi di età per M e F   | 0,0%            | 0,0% | 12,0%      | 88,0% | 19,8%      | 80,2% | 19,9%           | 80,1% |        |   |
| <b>TOTALI PER CLASSI DI ETA'</b>   | 0               |      | 25         |       | 207        |       | 708             |       | M      | 19,7%   |
| <b>% incidenza per classi di età</b>   | 0,0%            |      | 2,7%       |       | 22,0%      |       | 75,3%           |       | F      | 80,3%   |

| dipendenti di ruolo | dipendenti in congedo per almeno un giorno | % dipendenti assenti per congedo | Totale giorni di congedo in un anno | media congedo giorni/anno per dipendente in congedo |
|---------------------|--|----------------------------------|-------------------------------------|---|
| 23.745              | 940  | 4,0%                             | 60.193                              | 64  |

*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

N. 940 dipendenti, pari al 4% dei dipendenti di ruolo, usufruisce di questa tipologia di congedo per L.104/92, mentre nel 2016 erano n.887.

La fascia di età che usufruisce di più congedi è quella oltre i 50 anni (75,3%).

La maggioranza dei dipendenti che usufruiscono dei benefici della L.104/92 per due anni sono donne (80,31%). La Famiglia Professionale maggiormente interessata ai benefici del congedo retribuito per 2 anni, previsto dalla normativa, è quella Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto, i dipendenti che ne usufruiscono sono n.388 (41,3%), mentre erano n. 359 nel 2016.

<sup>3</sup> congedi retribuiti biennali sono definiti inizialmente dalla Legge 388/2000 (articolo 80, comma 2, poi ripreso dall'articolo 42, comma 5 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151) che ha integrato le disposizioni previste dalla Legge 53/2000 introducendo l'opportunità, per i genitori di persone con handicap grave, di usufruire di due anni di congedo retribuito.

## Congedi per legge 104/92 personale.

### Legge 104/92 Dipendente

Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2017

|   | MENO DI 30 ANNI |       | 31-40 ANNI |       | 41-50 ANNI |       | PIU' DI 50 ANNI |       | TOTALI | % congedo Legge 104/92 Dipendente |
|---|-----------------|-------|------------|-------|------------|-------|-----------------|-------|--------|-----------------------------------|
|   | M               | F     | M          | F     | M          | F     | M               | F     |        |                                   |
| <b>FAMIGLIE PROFESSIONALI</b>                             |                 |       |            |       |            |       |                 |       |        |                                   |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto | 5               | 6     | 12         | 14    | 36         | 60    | 97              | 234   | 464    | 48,5%                             |
| Famiglia Comunicazione                                    |                 | 3     | 4          | 10    | 7          | 11    | 9               | 11    | 55     | 5,7%                              |
| Famiglia Informatica e Telematica                         |                 |       |            |       |            |       |                 |       | 0      | 0,0%                              |
| Famiglia Tecnica  |                 |       | 3          | 4     | 16         | 7     | 33              | 11    | 74     | 7,7%                              |
| Famiglia Educativa e Sociale                              |                 |       |            | 4     | 1          | 40    | 1               | 104   | 150    | 15,7%                             |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport                            |                 |       |            |       | 2          | 2     | 13              | 25    | 42     | 4,4%                              |
| Famiglia Vigilanza  |                 |       | 2          |       | 4          | 13    | 50              | 56    | 125    | 13,1%                             |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità       |                 |       |            |       | 6          | 1     | 36              | 4     | 47     | 4,9%                              |
| <b>Totali per genere in classi di età</b>                 | 5               | 9     | 21         | 32    | 72         | 134   | 239             | 445   | 957    | 100,0%                            |
| <b>% infortuni in classi di età per M e F</b>             | 35,7%           | 64,3% | 39,6%      | 60,4% | 35,0%      | 65,0% | 34,9%           | 65,1% |        |                                   |
| <b>TOTALI PER CLASSI DI ETA'</b>                          | 14              |       | 53         |       | 206        |       | 684             |       | M      | 35,2%                             |
| <b>% incidenza per classi di età</b>                      | 1,5%            |       | 5,5%       |       | 21,5%      |       | 71,5%           |       | F      | 64,8%                             |

| dipendenti di ruolo | dipendenti in congedo per almeno un giorno | % dipendenti assenti per congedo | Totale giorni di congedo in un anno | media congedo giorni/anno per dipendente in congedo |
|---------------------|--|----------------------------------|-------------------------------------|---|
| 23.745              | 957  | 4,0%                             | 7.669                               | 8   |

*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

N. 957 dipendenti usufruiscono dei benefici della L.104/92 per sé stessi, (pari al 4% del totale del personale di ruolo in servizio); nel 2016 erano n. 909.

L'incidenza percentuale femminile di coloro che usufruiscono della L.104/92 personale è del 64,6%, era del 66% nel 2016.

Il 71,5% dei dipendenti che usufruiscono dei benefici della L.104/92 per sé stessi ha più di 50 anni, era del 70% nel 2016.

La Famiglia Professionale maggiormente interessata ai benefici del congedo retribuito per sé, previsto dalla normativa, è quella Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto. I dipendenti che ne usufruiscono sono n. 464 (48,5%); erano n. 453 nel 2016.



## Congedi per legge 104/92 per Familiare

| <b>Legge 104/92 per Familiare</b><br>Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2017 |                 |      |            |       |            |       |                 |       |        |                                      |  |
|---|-----------------|------|------------|-------|------------|-------|-----------------|-------|--------|--------------------------------------|--|
|   | MENO DI 30 ANNI |      | 31-40 ANNI |       | 41-50 ANNI |       | PIU' DI 50 ANNI |       |        |                                      |  |
| FAMIGLIE PROFESSIONALI  | M               | F    | M          | F     | M          | F     | M               | F     | TOTALI | % congedo Legge 104/92 per Familiare |  |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto   |                 |      | 10         | 35    | 63         | 250   | 204             | 962   | 1.524  | 29,7%                                |  |
| Famiglia Comunicazione  |                 |      | 1          |       | 3          | 6     | 13              | 27    | 50     | 1,0%                                 |  |
| Famiglia Informatica e Telematica   |                 |      |            |       | 3          | 3     | 10              | 6     | 22     | 0,4%                                 |  |
| Famiglia Tecnica  |                 |      | 3          | 7     | 36         | 8     | 127             | 31    | 212    | 4,1%                                 |  |
| Famiglia Educativa e Sociale  |                 |      | 1          | 98    | 3          | 554   | 8               | 1.075 | 1.739  | 33,9%                                |  |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport  |                 |      |            | 2     |            | 8     | 22              | 66    | 98     | 1,9%                                 |  |
| Famiglia Vigilanza  |                 |      | 27         | 37    | 129        | 205   | 441             | 513   | 1.352  | 26,3%                                |  |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità   |                 |      |            |       | 11         | 2     | 99              | 26    | 138    | 2,7%                                 |  |
| <b>Totali per genere in classi di età</b>   | -               | -    | 42         | 179   | 248        | 1.036 | 924             | 2.706 | 5.135  | 100,0%                               |  |
| % infortuni in classi di età per M e F  | 0,0%            | 0,0% | 19,0%      | 81,0% | 19,3%      | 80,7% | 25,5%           | 74,5% |        |                                      |  |
| <b>TOTALI PER CLASSI DI ETA'</b>  | 0               |      | 221        |       | 1284       |       | 3630            |       | M      | 23,6%                                |  |
| % incidenza per classi di età   |                 | 0,0% | 4,3%       |       | 25,0%      |       | 70,7%           |       | F      | 76,4%                                |  |

| dipendenti di ruolo | dipendenti in congedo per | % dipendenti assenti per | giorni di congedo complessivo in un | durata media |
|---------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------|
| 23.745              | 5.137                     | 21,6%                    | 31.181                              | 6            |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

N. 5.137 dipendenti usufruiscono dei benefici della L.104/92 per familiare, pari al 21,6% del personale di ruolo in servizio; erano n. 4.987 nel 2016.

Il 76,4% sono donne ed il 70,7% ha più di 50 anni.

La Famiglia Professionale maggiormente interessata ai benefici della L.104/92 per un familiare è quella Educativa e Sociale, ne usufruiscono n. 1.739 dipendenti, pari al 33,9%, erano n. 1.680 nel 2016.

E' interessante notare che n. 902 dei dipendenti che usufruiscono dei benefici della L.104/92 per un familiare usufruiscono contemporaneamente anche di quella per L.104/92 di 2 anni, e che n.144 dipendenti usufruiscono contemporaneamente della L.104/92 per sé e per un familiare.

## Infortuni sul lavoro

| Infortuni sul lavoro   |                 |      |            |       |            |       |                 |       |        |       |  |
|--|-----------------|------|------------|-------|------------|-------|-----------------|-------|--------|-------|--|
| Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2017 |                 |      |            |       |            |       |                 |       |        |       |  |
|  | MENO DI 30 ANNI |      | 31-40 ANNI |       | 41-50 ANNI |       | PIU' DI 50 ANNI |       | TOTALI |       |  |
|  | M               | F    | M          | F     | M          | F     | M               | F     |        |       |  |
| <b>FAMIGLIE PROFESSIONALI</b>  |                 |      |            |       |            |       |                 |       |        |       | % infortuni per famiglie professionali |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto                                |                 |      |            | 5     | 12         | 16    | 29              | 190   | 252    |       | 19,8%                                  |
| Famiglia Comunicazione   |                 |      |            |       |            | 1     | 1               | 4     | 6      |       | 0,5%                                   |
| Famiglia Informatica e Telematica  |                 |      | 1          |       | 1          |       | 1               |       | 3      |       | 0,2%                                   |
| Famiglia Tecnica   |                 |      | 1          | 3     | 1          | 2     | 10              | 4     | 21     |       | 1,6%                                   |
| Famiglia Educativa e Sociale   |                 |      |            | 14    | 1          | 57    | 1               | 161   | 234    |       | 18,4%                                  |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport   |                 |      |            |       |            | 2     | 7               | 11    | 20     |       | 1,6%                                   |
| Famiglia Vigilanza   |                 |      | 20         | 21    | 72         | 65    | 250             | 280   | 708    |       | 55,6%                                  |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità                                      |                 |      | 1          |       | 3          |       | 25              | 1     | 30     |       | 2,4%                                   |
| <b>Totale per genere in classi di età</b>  | -               | -    | 23         | 43    | 90         | 143   | 324             | 651   | 1.274  |       | 100,0%                                 |
| <b>% infortuni in classi di età per M e F</b>  | 0,0%            | 0,0% | 34,8%      | 65,2% | 38,6%      | 61,4% | 33,2%           | 66,8% |        |       |  |
| <b>TOTALI PER CLASSI DI ETA'</b>   | 0               |      | 66         |       | 233        |       | 975             |       | M      | 34,3% |  |
| <b>% incidenza per classi di età</b>   | 0,0%            |      | 5,2%       |       | 18,3%      |       | 76,5%           |       | F      | 65,7% |  |

*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

| Infortuni sul lavoro   |              |                                    |              |                                      |              |                              |
|--|--------------|------------------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------|------------------------------|
| Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2017 |              |                                    |              |                                      |              |                              |
|  | M            |                                    | F            |                                      | MF           |                              |
| CLASSI DI ETA'   | v.a.         | % infortuni in fascia di età nei M | v.a.         | % infortuni in fascia di età nelle F | v.a.         | % infortuni per fasce di età |
| fino a 30  |              | 0,0%                               |              | 0,0%                                 | -            | 0,0%                         |
| 31 - 40  | 23           | 5,3%                               | 43           | 5,1%                                 | 66           | 5,2%                         |
| 41 - 50  | 90           | 20,6%                              | 143          | 17,1%                                | 233          | 18,3%                        |
| oltre 50   | 324          | 74,1%                              | 651          | 77,8%                                | 975          | 76,5%                        |
| <b>Totale</b>  | <b>437</b>   | <b>100,0%</b>                      | <b>837</b>   | <b>100,0%</b>                        | <b>1.274</b> | <b>100%</b>                  |
| <b>% M e F</b>   | <b>34,3%</b> |                                    | <b>65,7%</b> |                                      |              |                              |

Nel 2017, il 55,6% (n.708) dei dipendenti che hanno subito un infortunio appartengono alla famiglia della Vigilanza, di questi il 39,5% (n. 280 su n. 708) sono donne con più di 50 anni (nel 2016 erano il 36,7%, cioè n. 267 persone su n. 727). Altro dato da tenere in considerazione è che il 76,5% del totale dei dipendenti infortunati ha più di 50 anni e tra le donne infortunate il 77,8% è in questa classe di età.

## Malattie

### PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA DA 1 A 30 giorni

Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2017

| FAMIGLIE PROFESSIONALI  | MENO DI 30 ANNI |     | 31-40 ANNI |      | 41-50 ANNI |      | PIU' DI 50 ANNI |      | TOTALI | % Personale assente per malattia per famiglie professionali |
|---|-----------------|-----|------------|------|------------|------|-----------------|------|--------|---|
|   | M               | F   | M          | F    | M          | F    | M               | F    |        |   |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto         | 6               | 8   | 81         | 217  | 278        | 970  | 723             | 2501 | 4.784  | 32,0%   |
| Famiglia Comunicazione  |                 | 2   | 12         | 21   | 19         | 30   | 59              | 67   | 210    | 1,4%  |
| Famiglia Informatica e Telematica                                 |                 |     | 1          | 2    | 15         | 4    | 34              | 12   | 68     | 0,5%  |
| Famiglia Tecnica  |                 |     | 27         | 28   | 132        | 61   | 388             | 79   | 715    | 4,8%  |
| Famiglia Educativa e Sociale                                      |                 |     | 8          | 600  | 34         | 1869 | 28              | 2950 | 5.489  | 36,7%   |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport                                    |                 |     | 2          | 17   | 12         | 57   | 80              | 213  | 381    | 2,5%  |
| Famiglia Vigilanza  |                 |     | 98         | 145  | 394        | 579  | 780             | 903  | 2.899  | 19,4%   |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità               | 1               |     | 5          | 2    | 25         | 12   | 319             | 59   | 423    | 2,8%  |
| totale personale assente per malattia per genere in classi di età | 7               | 10  | 234        | 1032 | 909        | 3582 | 2411            | 6784 | 14.969 | 100%  |
| % personale assente per malattia per M e F in classi di età       | 41%             | 59% | 18%        | 82%  | 20%        | 80%  | 26%             | 74%  |        |   |
| TOTALE PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA PER CLASSI DI ETA'          | 17              |     | 1.266      |      | 4.491      |      | 9.195           |      |        | M 23,8%   |
| % incidenza per classi di età                                     | 0,1%            |     | 8,5%       |      | 30,0%      |      | 61,4%           |      |        | F 76,2%   |

| dipendenti di ruolo | dipendenti assenti per malattia da 1 a 30 giorni | % dipendenti assenti per malattia | giorni di malattia | durata media malattia in giorni/anno |
|---------------------|--|-----------------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| 23.745              | 14.969   | 63%                               | 135.008            | 9,02                                 |

*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

Riguardo alle assenze per malattia si è inteso prendere in esame tre tipologie: da 1 a 30 giorni in un anno, superiore a 30 giorni in un anno e per gravi patologie.

Soffermandoci sulle assenze per malattia da un giorno a trenta giorni in un anno, si evidenzia che il 63% dei dipendenti (n. 14.696) si è assentato per malattia per un complessivo di 135.008 giorni, ovvero una durata media di n. 9,02 giorni/anno. Il 36,7% del personale assente per malattia è collocato nella famiglia Educativa/Sociale. Le donne risultano assenti per malattia più degli uomini (F. 76,2%), considerando che la presenza femminile nell'Amministrazione Capitolina è del 70,0%.

Rispetto alle classi di età, si evidenzia una percentuale maggiore di assenza (30%), rispetto alla rappresentatività (27,9%), nella fascia di età 41- 50.

### PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA SUPERIORE A 30 giorni

Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2017

| FAMIGLIE PROFESSIONALI   | MENO DI 30 ANNI |          | 31-40 ANNI |           | 41-50 ANNI |            | PIU' DI 50 ANNI |             | TOTALI       | %<br>Personale assente per<br>malattia per famiglie<br>professionali |
|--|-----------------|----------|------------|-----------|------------|------------|-----------------|-------------|--------------|--|
|  | M               | F        | M          | F         | M          | F          | M               | F           |              |  |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto                |                 | 1        | 7          | 18        | 29         | 99         | 103             | 650         | 907          | 44,7%  |
| Famiglia Comunicazione   |                 | 1        | 1          | 5         | 2          | 8          | 7               | 25          | 49           | 2,4%   |
| Famiglia Informatica e Telematica  |                 |          |            |           |            | 1          | 1               | 2           | 4            | 0,2%   |
| Famiglia Tecnica   |                 |          | 1          |           | 6          | 8          | 52              | 11          | 78           | 3,8%   |
| Famiglia Educativa e Sociale   |                 |          |            | 36        |            | 173        | 1               | 408         | 618          | 30,4%  |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport   |                 |          |            |           |            | 2          | 20              | 31          | 53           | 2,6%   |
| Famiglia Vigilanza   |                 |          | 6          | 15        | 28         | 58         | 67              | 98          | 272          | 13,4%  |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità                      |                 |          |            |           |            | 6          | 35              | 9           | 50           | 2,5%   |
| <b>totale personale assente per malattia per genere in classi di età</b> | <b>0</b>        | <b>2</b> | <b>15</b>  | <b>74</b> | <b>65</b>  | <b>355</b> | <b>286</b>      | <b>1234</b> | <b>2.031</b> | <b>100%</b>  |
| % personale assente per malatta per M e F in classi di età               | 0%              | 100%     | 17%        | 83%       | 15%        | 85%        | 19%             | 81%         |              |  |
| <b>TOTALE PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA PER CLASSI DI ETA'</b>          | 2               |          | 89         |           | 420        |            | 1.520           |             |              | M 18,0%  |
| <b>% incidenza per classi di età</b>                                     | 0,1%            |          | 4,4%       |           | 20,7%      |            | 74,8%           |             |              | F 82,0%  |

| dipendenti di ruolo | dipendenti assenti per malattia per almeno un giorno | stima % dipendenti assenti per malattia | giorni di malattia | durata media malattia in giorni/anno |
|---------------------|--|---|--------------------|--------------------------------------|
| 23.745              | 2.031  | 8,6%                                    | 126.012            | 62                                   |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Prendendo in esame esclusivamente le assenze per malattia superiori ai trenta giorni in un anno, si evidenzia che l'8,6% dei dipendenti (n. 2.031) si è assentato per malattia per un complessivo di 126.012 giorni, per una durata media di 62 giorni/anno.

Il 44,7% del personale assente per malattia è collocato nella famiglia Economico/Amministrativa.

Le donne risultano assenti per malattia più degli uomini (82,0%), considerando che la presenza femminile nell'Amministrazione Capitolina è del 70,0%. Rispetto alle classi di età, si evidenzia una percentuale maggiore di assenza (74,8%), rispetto alla rappresentatività (63,7%), nella fascia oltre i 50 anni.

## Malattie

| PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA GRAVI PATOLOGIE   |                 |      |            |     |            |     |                 |     |        |       |   |
|--|-----------------|------|------------|-----|------------|-----|-----------------|-----|--------|-------|---|
| Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2017 |                 |      |            |     |            |     |                 |     |        |       |   |
|  | MENO DI 30 ANNI |      | 31-40 ANNI |     | 41-50 ANNI |     | PIU' DI 50 ANNI |     | TOTALI | %     | Personale assente per malattia per famiglie professionali |
|  | M               | F    | M          | F   | M          | F   | M               | F   |        |       |   |
| FAMIGLIE PROFESSIONALI   |                 |      |            |     |            |     |                 |     |        |       |   |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto                                |                 |      | 1          |     | 4          | 20  | 11              | 66  | 102    | 41,0% |   |
| Famiglia Comunicazione   |                 | 2    |            |     | 1          | 1   | 2               | 5   | 11     | 4,4%  |   |
| Famiglia Informatica e Telematica  |                 |      |            |     |            |     |                 |     | -      | 0,0%  |   |
| Famiglia Tecnica   |                 |      |            |     | 1          | 2   | 1               | 4   | 8      | 3,2%  |   |
| Famiglia Educativa e Sociale   |                 |      |            | 5   |            | 19  |                 | 47  | 71     | 28,5% |   |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport   |                 |      |            |     |            | 1   | 2               | 3   | 6      | 2,4%  |   |
| Famiglia Vigilanza   |                 |      |            | 1   | 3          | 7   | 13              | 21  | 45     | 18,1% |   |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità                                      |                 |      |            |     |            |     | 4               | 2   | 6      | 2,4%  |   |
| totale personale assente per malattia per genere in classi di età                        | 0               | 2    | 1          | 6   | 9          | 50  | 33              | 148 | 249    | 100%  |   |
| % personale assente per malattia per M e F in classi di età                              | 0%              | 100% | 14%        | 86% | 15%        | 85% | 18%             | 82% |        |       |   |
| TOTALE PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA PER CLASSI DI ETA'                                 | 2               |      | 7          |     | 59         |     | 181             |     |        | M     | 17,3%   |
| % incidenza per classi di età  | 0,8%            |      | 2,8%       |     | 23,7%      |     | 72,7%           |     |        | F     | 82,7%   |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Prendendo in esame esclusivamente le assenze per malattia per gravi patologie, si evidenzia che il 41,0% del personale assente per malattia è collocato nella famiglia Economico/Amministrativa.

Le donne risultano assenti molto più degli uomini (82,7%), anche considerando che l'incidenza femminile nell'Amministrazione Capitolina è pari al 70%.

Rispetto alle classi di età, si evidenzia una percentuale maggiore di assenza (72,7%), rispetto alla rappresentatività (63,7%), nella fascia oltre i 50 anni.

## Inidoneità

### Dipendenti inidonei

(sono ricomprese le idoneità definitive, temporanee <= a 3 mesi e >3mesi, parziali con cambio mansione e/o con prescrizioni)  
al 31 dicembre 2017

|   | MENO DI<br>30 ANNI |          | 31-40 ANNI  |          | 41-50 ANNI   |           | PIU' DI 50<br>ANNI |            | TOTALI         |
|---|--------------------|----------|-------------|----------|--------------|-----------|--------------------|------------|----------------|
|   | M                  | F        | M           | F        | M            | F         | M                  | F          |                |
| <b>FAMIGLIE PROFESSIONALI</b>                             |                    |          |             |          |              |           |                    |            |                |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto |                    |          |             | 1        | 1            | 35        | 3                  | 213        | 253            |
| Famiglia Educativa e Sociale                              |                    |          |             | 3        | 1            | 63        |                    | 140        | 207            |
| Famiglia Comunicazione                                    |                    |          |             |          |              | 1         |                    | 1          | 2              |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità       |                    |          |             |          |              |           | 1                  |            | 1              |
| <b>TOTALI</b>   | <b>0</b>           | <b>0</b> | <b>0</b>    | <b>4</b> | <b>2</b>     | <b>99</b> | <b>4</b>           | <b>354</b> | <b>463</b>     |
| % inidonei in classi di età per M e F                     | 0,0%               | 0,0%     | 0,0%        | 100,0%   | 2,0%         | 98,0%     | 1,1%               | 98,9%      |                |
| <b>TOTALI PER CLASSI DI ETA'</b>                          | <b>0</b>           |          | <b>4</b>    |          | <b>101</b>   |           | <b>358</b>         |            | <b>M 1,3%</b>  |
| <b>% incidenza per classi di età</b>                      | <b>0,0%</b>        |          | <b>0,9%</b> |          | <b>21,8%</b> |           | <b>77,3%</b>       |            | <b>F 98,7%</b> |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

In questa tabella sono riportati tutti i dipendenti risultati inidonei alla mansione al 31 dicembre 2017. In particolare sono ricomprese le inidoneità definitive, le temporanee inferiori o uguali a 3 mesi, le temporanee superiori ai 3 mesi, le parziali con cambio mansione e/o con prescrizioni.

Il 98,7 dei dipendenti inidonei è di genere femminile ed il 77,3% ha più di 50 anni.

Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla [legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i.](#) in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> 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.

## Inidoneità

| Inidonei parziali con cambio mansione<br>al 31 dicembre 2017 |                    |          |             |          |              |           |                    |            |          |              |
|--|--------------------|----------|-------------|----------|--------------|-----------|--------------------|------------|----------|--------------|
|  | MENO DI<br>30 ANNI |          | 31-40 ANNI  |          | 41-50 ANNI   |           | PIU' DI 50<br>ANNI |            | TOTALI   |              |
|  | M                  | F        | M           | F        | M            | F         | M                  | F          |          |              |
| FAMIGLIE PROFESIONALI  |                    |          |             |          |              |           |                    |            |          |              |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto    |                    |          |             | 1        |              | 9         | 1                  | 61         |          | 72           |
| Famiglia Educativa e Sociale                                 |                    |          |             | 1        |              | 29        |                    | 45         |          | 75           |
| <b>TOTALI</b>  | <b>0</b>           | <b>0</b> | <b>0</b>    | <b>2</b> | <b>0</b>     | <b>38</b> | <b>1</b>           | <b>106</b> |          | <b>147</b>   |
| % inidonei in classi di età per M e F                        | 0,0%               | 0,0%     | 0,0%        | 100,0%   | 0,0%         | 100,0%    | 0,9%               | 99,1%      |          |              |
| <b>TOTALI PER CLASSI DI ETA'</b>                             | <b>0</b>           |          | <b>2</b>    |          | <b>38</b>    |           | <b>107</b>         |            | <b>M</b> | <b>0,7%</b>  |
| <b>% incidenza per classi di età</b>                         | <b>0,0%</b>        |          | <b>1,4%</b> |          | <b>25,9%</b> |           | <b>72,8%</b>       |            | <b>F</b> | <b>99,3%</b> |

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Sono n. 147 dipendenti che al 31 dicembre 2017 sono stati definitivamente posti in altra mansione dal medico competente o dalla Commissione Medica, a causa dei riconoscimenti di inidoneità.

Il 99,3% dei dipendenti inidonei con cambio mansione è di genere femminile ed il 72,8% ha più di 50 anni.

## Inidoneità

### Dipendenti inidonei definitivi al 31 dicembre 2017

|   | MENO DI 30 ANNI |          | 31-40 ANNI  |          | 41-50 ANNI   |           | PIU' DI 50 ANNI |            | TOTALI         |
|---|-----------------|----------|-------------|----------|--------------|-----------|-----------------|------------|----------------|
|   | M               | F        | M           | F        | M            | F         | M               | F          |                |
| <b>FAMIGLIE PROFESSIONALI</b>                             |                 |          |             |          |              |           |                 |            |                |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto |                 |          |             |          |              | 25        | 2               | 148        | 175            |
| Famiglia Educativa e Sociale                              |                 |          |             |          |              | 3         |                 | 15         | 18             |
| Famiglia Comunicazione                                    |                 |          |             |          |              | 1         |                 | 1          | 2              |
| <b>TOTALI</b>   | <b>0</b>        | <b>0</b> | <b>0</b>    | <b>0</b> | <b>0</b>     | <b>29</b> | <b>2</b>        | <b>164</b> | <b>195</b>     |
| % inidonei in classi di età per M e F                     | 0,0%            | 0,0%     | 0,0%        | 0,0%     | 0,0%         | 100,0%    | 1,2%            | 98,8%      |                |
| <b>TOTALI PER CLASSI DI ETA'</b>                          | <b>0</b>        |          | <b>0</b>    |          | <b>29</b>    |           | <b>166</b>      |            | <b>M 1,0%</b>  |
| <b>% incidenza per classi di età</b>                      | <b>0,0%</b>     |          | <b>0,0%</b> |          | <b>14,9%</b> |           | <b>85,1%</b>    |            | <b>F 99,0%</b> |

*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

Nel corso del 2017 sono stati riallineati nei profili professionali della Famiglia Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto n.175 dipendenti esonerati permanentemente e, in precedenza, appartenenti alla Famiglia Educativa e Sociale nelle categorie di inquadramento B e C. Lo Sportello di Ascolto dei dipendenti di Roma Capitale, in collaborazione con gli Uffici Mobilità, Inquadramenti Professionali e Benessere Organizzativo, del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, ha definito un percorso di affiancamento alla procedura di riallineamento dei lavoratori distaccati definitivamente dalla mansione originaria. Tale percorso coinvolge lo Sportello nelle seguenti attività:

- realizzazione del portfolio personale delle competenze;
- facilitazione dell'in-formazione sull'organizzazione e sui processi di lavoro delle strutture e uffici di Roma Capitale;
- supporto all'organizzazione e al personale interessato nel periodo di formazione on the job antecedente al re inquadramento professionale.



## Aspettative

### Aspettative per motivi di famiglia

Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2017

|   | MENO DI 30 ANNI |      | 31-40 ANNI |        | 41-50 ANNI |       | PIU' DI 50 ANNI |       | TOTALI | % dipendenti in aspettativa suddivisi in famiglie professionali |
|---|-----------------|------|------------|--------|------------|-------|-----------------|-------|--------|---|
|   | M               | F    | M          | F      | M          | F     | M               | F     |        |   |
| <b>FAMIGLIE PROFESSIONALI</b>                             |                 |      |            |        |            |       |                 |       |        |   |
| Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto |                 |      |            | 5      | 1          | 8     | 11              | 24    | 49     | 36,8%   |
| Famiglia Comunicazione                                    |                 |      |            |        |            |       |                 |       | 0      | 0,0%  |
| Famiglia Informatica e Telematica                         |                 |      |            |        | 1          |       |                 |       | 1      | 0,8%  |
| Famiglia Tecnica  |                 |      |            |        | 1          | 1     | 3               |       | 5      | 3,8%  |
| Famiglia Educativa e Sociale                              |                 |      |            | 5      | 1          | 20    |                 | 36    | 62     | 46,6%   |
| Famiglia Cultura-Turismo-Sport                            |                 |      |            |        | 1          |       | 2               | 1     | 4      | 3,0%  |
| Famiglia Vigilanza  |                 |      |            | 1      | 3          | 2     | 2               | 1     | 9      | 6,8%  |
| Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità       |                 |      |            |        |            |       | 3               |       | 3      | 2,3%  |
| <b>Totali per genere in classi di età</b>                 | -               | -    | -          | 11     | 8          | 31    | 21              | 62    | 133    | 100%  |
| <b>% aspettative in classi di età per M e F</b>           | 0,0%            | 0,0% | 0,0%       | 100,0% | 20,5%      | 79,5% | 25,3%           | 74,7% |        |   |
| <b>TOTALI PER CLASSI DI ETA'</b>                          | 0               |      | 11         |        | 39         |       | 83              |       |        | M 21,8%   |
| <b>% incidenza per classi di età</b>                      | 0,0%            |      | 8,3%       |        | 29,3%      |       | 62,4%           |       |        | F 78,2%   |



Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

Il 46,6% dei dipendenti in aspettativa è collocato nella famiglia professionale *Educativa e Sociale*.

Il 78,2% dei dipendenti che usufruiscono dell'aspettativa per motivi familiari è donna.

## Violenza di genere

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 80/2015 – art. 24 – viene riconosciuto il congedo retribuito per le donne vittime di violenza, alle lavoratrici dipendenti, inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, di cui all'art. 5 bis, del DL n.93/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013 n. 119.

La durata complessiva di tale congedo è pari a tre mesi (equivalenti a 90 giornate lavorative), fruibile nell'arco temporale di tre anni e può essere richiesto in modalità oraria o giornaliera.

La norma attribuisce un vero e proprio diritto alla lavoratrice, l'esercizio del quale non è subordinato ad autorizzazione del datore di lavoro. La dipendente, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a comunicare all'Ufficio del Personale, della struttura di appartenenza, l'inizio del congedo con almeno sette giorni di preavviso.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Si evidenzia inoltre che la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, oltre al congedo di cui trattasi, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ove disponibile in organico; il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

| <b>dipendenti di ruolo</b> | <b>dipendenti in congedo per almeno un giorno</b> | <b>% dipendenti assenti per congedo</b> | <b>giorni di congedo complessivo in un anno</b> |
|----------------------------|---|---|---|
| <b>23.745</b>              | <b>1</b>  | <b>0,004%</b>                           | <b>90</b>                                       |

## I numeri più significativi

|        |  |
|--------|--|
| 23.745 | Dipendenti   |
| 49%    | dei dipendenti è in servizio presso le strutture di Territoriali (Municipi)                      |
| 70%    | dei dipendenti sono donne  |
| 63,7%  | dei dipendenti ha più di 50 anni   |
| 89,1%  | dei dipendenti iscritti alla Famiglia Ambiente/Sicurezza hanno più di 50 anni                    |
| 529    | Dipendenti ricadono nella fascia 66 – 70 anni  |
| 181    | Dirigenti di Ruolo nella dotazione organica  |
| 198    | Posizioni dirigenziali comprese quelle a tempo determinato per comando o art.110 T.U.E.L         |
| 4      | Dirigenti fuori ruolo per aspettativa/comando in uscita anche per altri incarichi c/o altre P.A. |
| 39,2%  | L'incidenza femminile nelle posizioni dirigenziali   |
| 45%    | L'incidenza femminile negli incarichi apicali dirigenziali                                       |
| 46,4%  | dei Dirigenti ha più di 61 anni  |
| 8,26   | Il rapporto dipendenti per 1.000 abitanti  |
| 3      | Tipologie di part-time   |
| 1.593  | I dipendenti in part-time pari al 6,8% dei dipendenti in servizio, l'81,7% è donna               |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>382</b>    | <b>I dipendenti in congedo obbligatorio per maternità/paternità pari all'1,6% dei dipendenti in servizio</b>                  |
| <b>1.826</b>  | <b>I dipendenti in congedo facoltativo pari al 7,7% dei dipendenti in servizio</b>  |
| <b>1.382</b>  | <b>I dipendenti in congedo per malattia figlio, pari al 5,8% dei dipendenti in servizio</b>                                   |
| <b>940</b>    | <b>I dipendenti che usufruiscono della L.104/92 per 2 anni, pari al 4% dei dipendenti in servizio. (80,3% donne)</b>          |
| <b>957</b>    | <b>I dipendenti che usufruiscono della L.104/92 per sé, pari al 4% dei dipendenti in servizio. (64,8% donne)</b>              |
| <b>5.135</b>  | <b>I dipendenti che usufruiscono della L.104/92 per un familiare, pari al 21,6% dei dipendenti in servizio. (76,4% donne)</b> |
| <b>1.274</b>  | <b>I dipendenti che hanno subito infortuni sul lavoro. Il 55,6% appartengono alla Famiglia Vigilanza</b>                      |
| <b>14.969</b> | <b>I dipendenti assenti per malattia da 1 a 30 giorni in un anno. Pari al 63% dei dipendenti in servizio</b>                  |
| <b>2.031</b>  | <b>I dipendenti assenti per malattia per più di 30 giorni in un anno. Pari al 8,6% dei dipendenti in servizio</b>             |