

ROMA



Dipartimento
Organizzazione e Risorse Umane

Relazione sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità ANNO 2018

ROMA 

Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane
Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro

UFFICIO PARI
OPPORTUNITÀ

Relazione sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità al 31 dicembre 2018

*A cura di: **Paolo Fusaro e Maria Camilla Capitani***

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:

Servizio Gestione sistemi informativi del personale (GESPER) e Ufficio Risoluzione Rapporti di Lavoro e Definizione Posizioni Previdenziali della Direzione Programmazione, gestione e controllo della spesa del personale - Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

Ufficio Incarichi Dirigenziali della U.O. Organizzazione del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

Uffici adempimenti PERLA PA e operazione trasparenza, anagrafe delle prestazioni, Ufficio Autorizzazioni Ex Art. 53 D.Lgs. 165/200, Assunzioni e Riassunzioni, Ufficio Diritto al Lavoro dei Disabili della Direzione Programmazione e Reperimento Risorse Umane - Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

Ufficio Sviluppo Professionale della Scuola di Formazione Capitolina

2019 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 2018*” sono stati forniti dal Servizio Gestione sistemi informativi del personale (GESPER) della Direzione Programmazione, gestione e controllo della spesa del personale - Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane e rappresentano una fotografia sui dipendenti di ruolo alla data del 31/12/2018. 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 TPL.

Il presente lavoro quali-quantitativo sul personale capitolino, riguarda dati disaggregati per sesso, categoria, fasce di età e famiglia professionale cercando di porre in evidenza i dati che potrebbero avere 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.

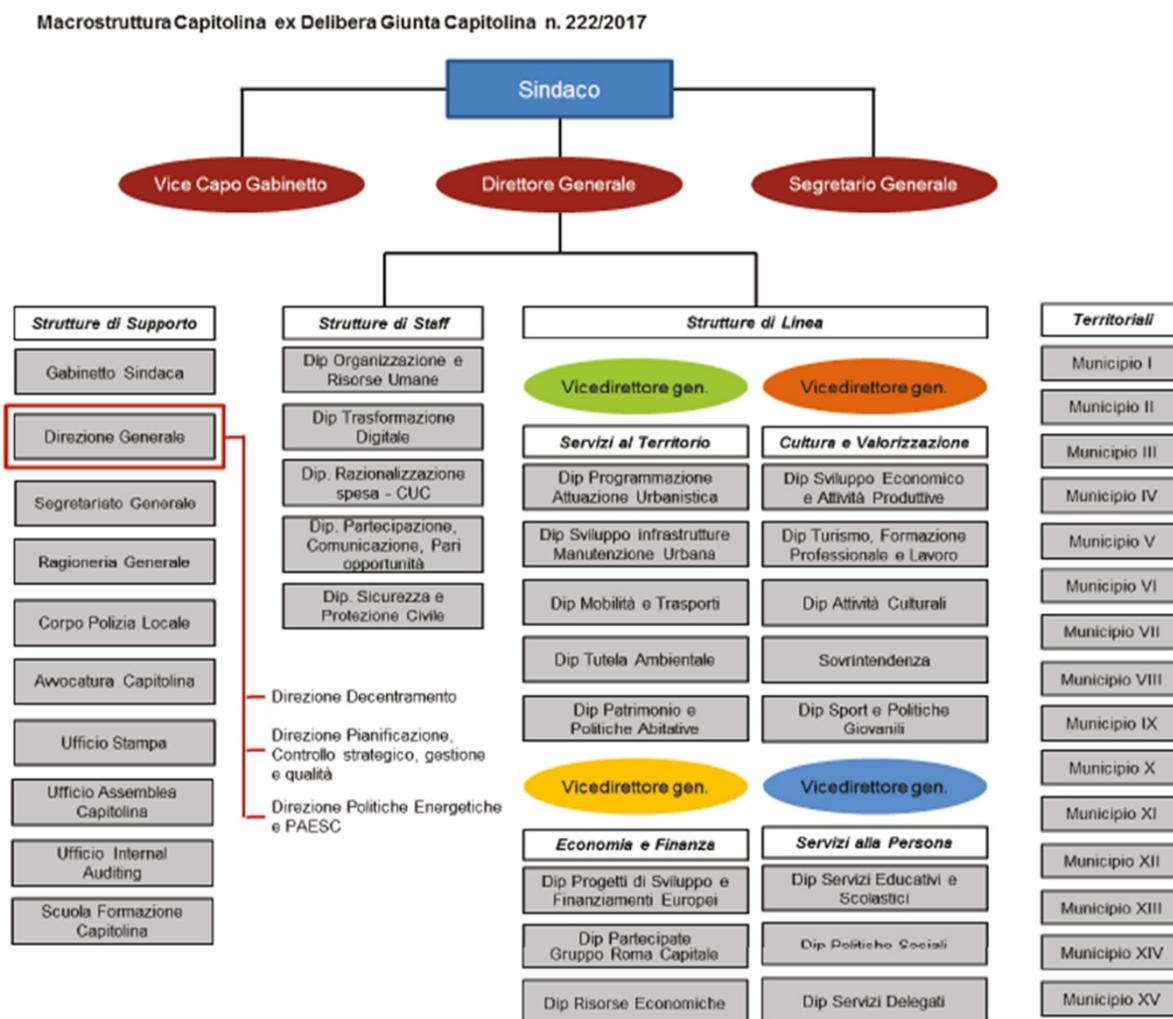
La selezione dei dati è stata di genere: demografico (età, genere), strutturale (livello contrattuale, distribuzione settoriale, orari di lavoro), tasso di femminilizzazione.

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 2018 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:

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Famiglia Economico-Amministrativa e servizi di supporto 2. Famiglia Comunicazione 3. Famiglia Informatica e Telematica 4. Famiglia Tecnica | <ol style="list-style-type: none"> 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:

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Dirigente Amministrativo 2. Dirigente Socio - Educativo 3. Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi 4. Dirigente Economico - Finanziario | <ol style="list-style-type: none"> 5. Dirigente Tecnico 6. Dirigente Beni Culturali e Ambientali 7. Dirigente Polizia Locale 8. Avvocato Dirigente |
|---|--|

La dotazione Organica al 31 dicembre 2018

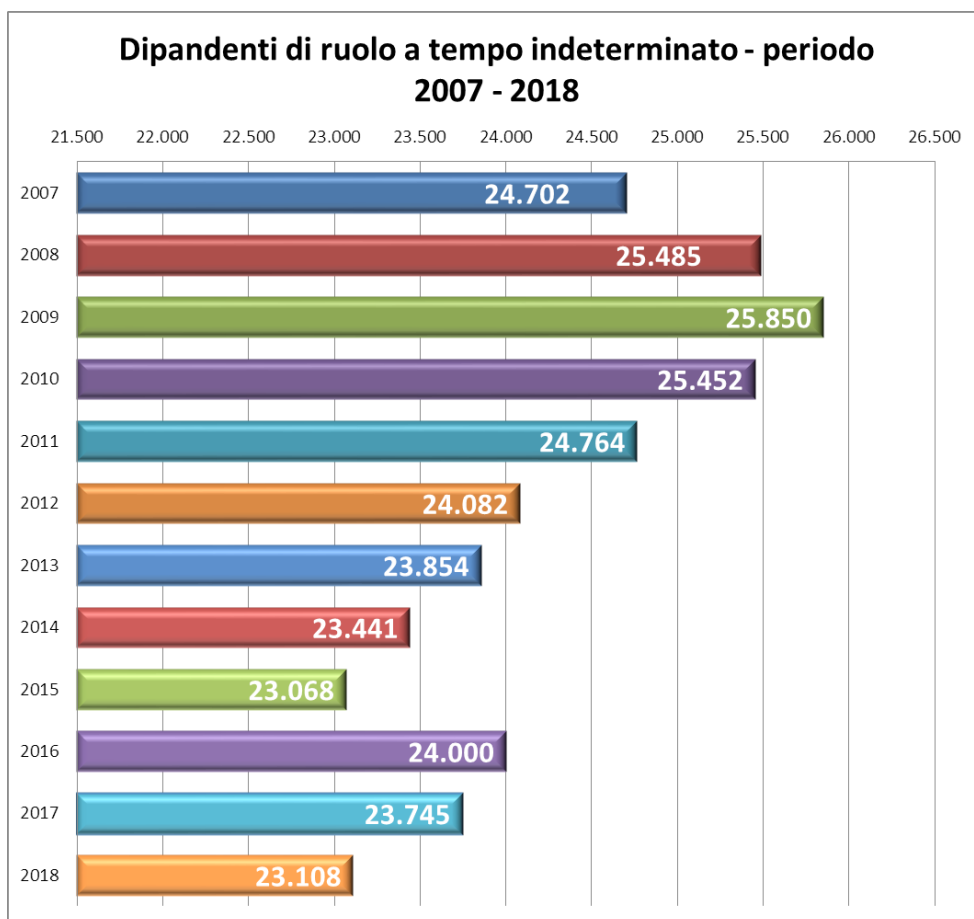
Elenco dei dipendenti che alla data del 31.12.2018 risultano: In forza, Distaccati Out, Comandati Out, In aspettativa, Sospesi, Distacco sindacale 100%, Distacco sindacale 50%, Distacco sindacale 25%.

dipendenti a tempo indeterminato	dipendenti a tempo determinato	dipendenti distaccati, in aspettativa o comandati in altre amministrazioni
23.108	95	112

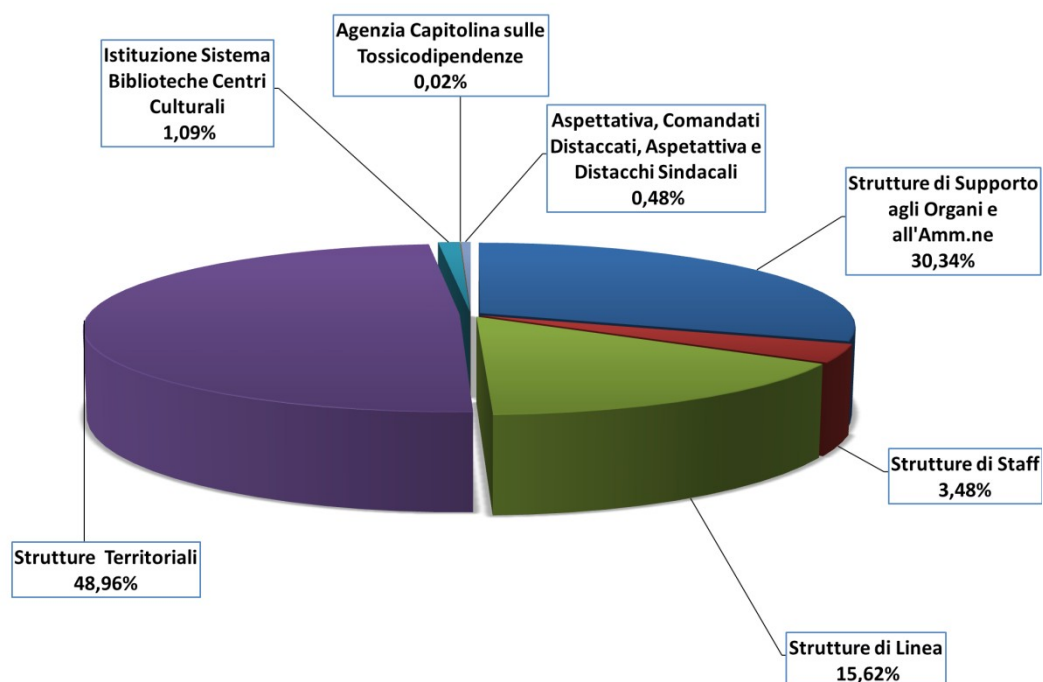
QUADRO RIEPILOGATIVO ASSUNZIONI Anno 2018

PROFILO PROFESSIONALE	POSIZ ECONOMICA	NUMERO ASSUNTI
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	DIRIG.	1
DIRIGENTE SOCIO EDUCATIVO	DIRIG.	2
AVVOCATO DIRIGENTE	DIRIG.	2
ARCHITETTO	D1	32
DIETISTA	D1	6
ESP NORM LAV PUBBL E FIN DI PROG	D1	3
ESPERTO SVILUPPO SERVIZI INFORMATICI TELEMATICI	D1	6
FUNZ. PROCESSI COMUNIC E INFORMATIVI	D1	12
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D1	34
FUNZIONARIO BIBLIOTECHE	D1	5
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	D1	10
GEOLOGO	D1	3
INGEGNERE	D1	22
INS SC INF	C1	21
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1	76
ISTRUTTORE ECONOMICO	C1	24
ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	C1	325
ISTR SERV CULT TURIST E SPORTIVI	C1	21
ISTR URP	C1	4
EDUCAT AN	C1	128
	TOT	737

Nella nostra analisi prenderemo in considerazione i **23.108** dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2018. Risulta evidente che nonostante i 737 dipendenti assunti nel corso del 2018 la forza lavoro è diminuita, rispetto all'anno precedente, di 637 unità (- 2,68%).

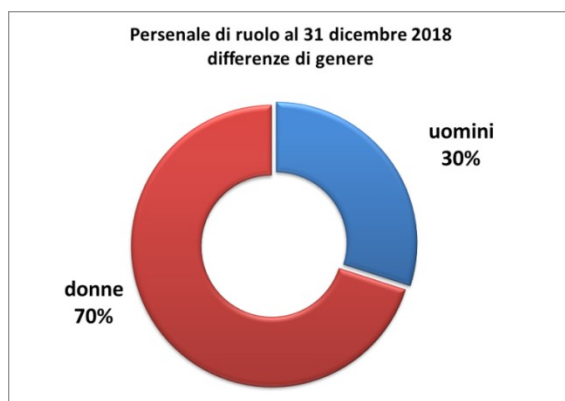


Distribuzione dotazione organica al 31 dicembre 2018

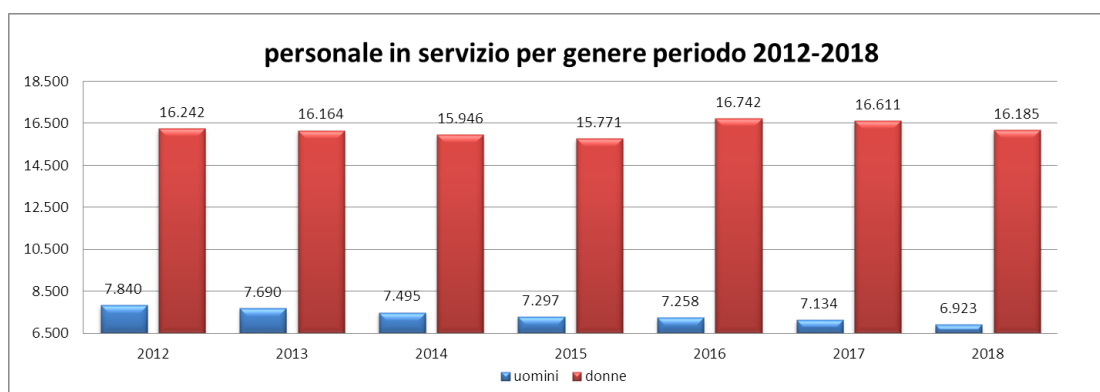


Quasi la metà dei dipendenti presta servizio nei Municipio per supportare i servizi territoriali erogati ai cittadini, mentre un terzo dei dipendenti lavora nelle strutture di supporto agli Organi e all'Amministrazione (*Gabinetto della Sindaca, Direzione Generale, Ufficio Internal Auditing, Segretariato Generale, Ufficio dell'Assemblea Capitolina, Ufficio Stampa, Avvocatura Capitolina, Scuola di Formazione Capitolina, Ragioneria Generale, Corpo di Polizia Locale Roma Capitale, Ufficio del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), Ufficio di Scopo UEFA Euro 2020*).

Dati disaggregati per genere, età, famiglie professionali e categorie



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%	
2013	7.690	16.164	23.854	-1,91	-0,48	68%	-0,95
2014	7.495	15.946	23.441	-2,54	-1,35	68%	-1,73
2015	7.297	15.771	23.068	-2,64	-1,10	68%	-1,59
2016	7.258	16.742	24.000	-0,53	6,16	70%	4,04
2017	7.134	16.611	23.745	-1,71	-0,78	70%	-1,06
2018	6.923	16.185	23.108	-2,96	-2,56	70%	-2,68

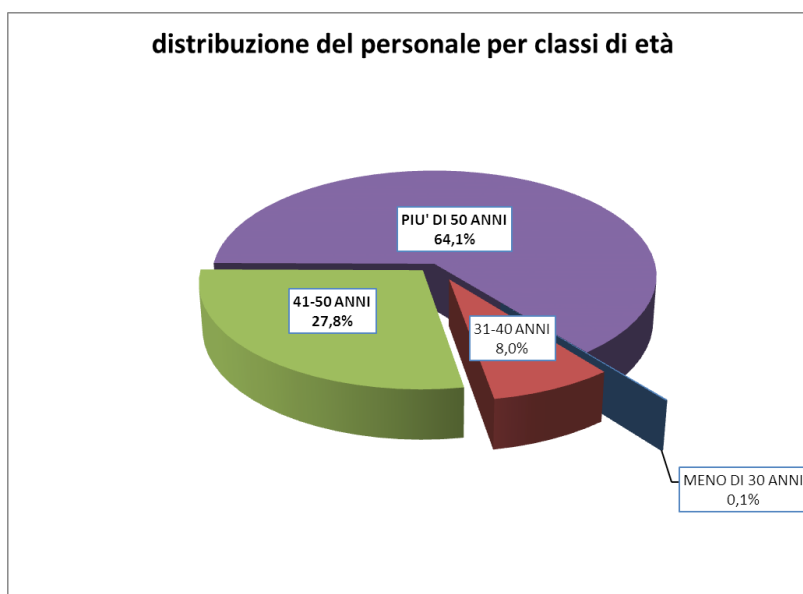


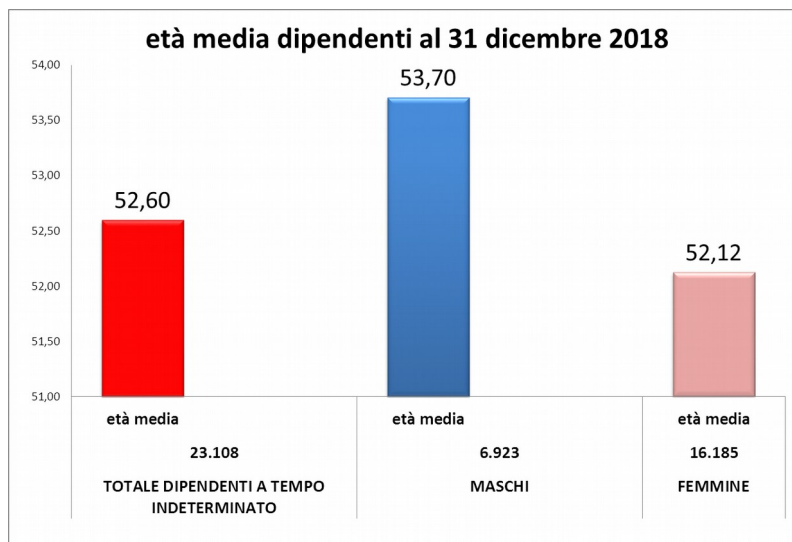
L'incidenza percentuale femminile nell'Amministrazione Capitolina si mantiene sempre alta con il 70% del totale dei dipendenti di ruolo in servizio. Interessante notare che, diminuendo il totale del

personale di ruolo in servizio, (-2,68%) rispetto all'anno precedente, quello di genere maschile cala maggiormente (-2,96%) rispetto a quello di genere femminile (- 2,56%).

Distribuzione del personale per genere e per classi di età - compresi i dirigenti - al 31 dicembre 2018					
	M	F	M/F	INCIDENZA % F IN CLASSI DI ETA'	% classi di età
MENO DI 30 ANNI	16	18	34	53%	0,1%
31-40 ANNI	423	1.415	1.838	77%	8,0%
41-50 ANNI	1.566	4.869	6.435	76%	27,8%
PIU' DI 50 ANNI	4.918	9.883	14.801	67%	64,1%
TOTALI	6.923	16.185	23.108		
	30%	70%			100%

Nel 2018 la presenza delle donne nella fascia di età 31-40 si attesta al 77%, mentre quella 41-50 al 76%, questo conferma la tendenza ad una sempre maggiore presenza femminile nell'Amministrazione. Altro dato rilevante da segnalare è l'invecchiamento dei dipendenti, infatti il 64,1% risulta avere più di 50 anni.

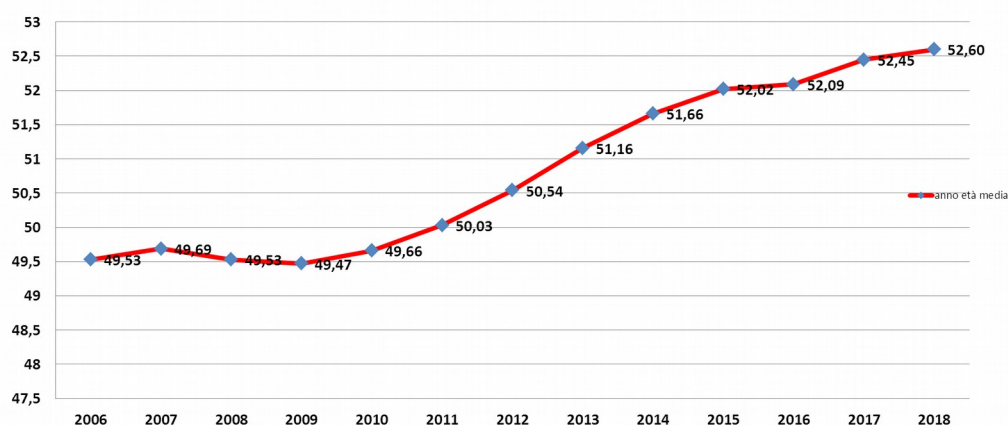




L'età media dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato è di 52,60 anni, nei maschi sale a 53,70 anni mentre nelle femmine si riduce a 52,12.

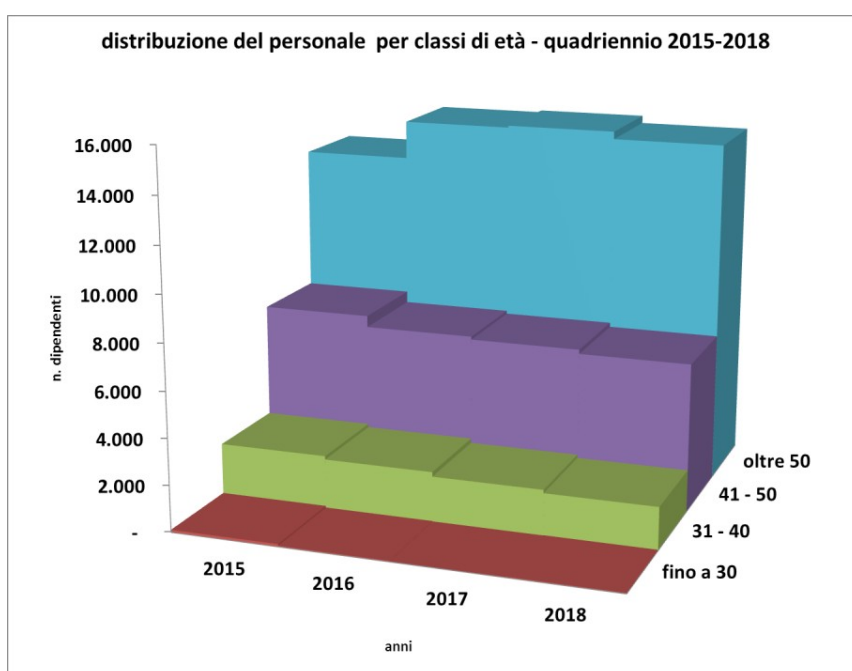
Età media del personale di ruolo												
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
49,53	49,69	49,53	49,47	49,66	50,03	50,54	51,16	51,66	52,02	52,09	52,45	52,60

Tendenza età media del personale di ruolo 2006 - 2018

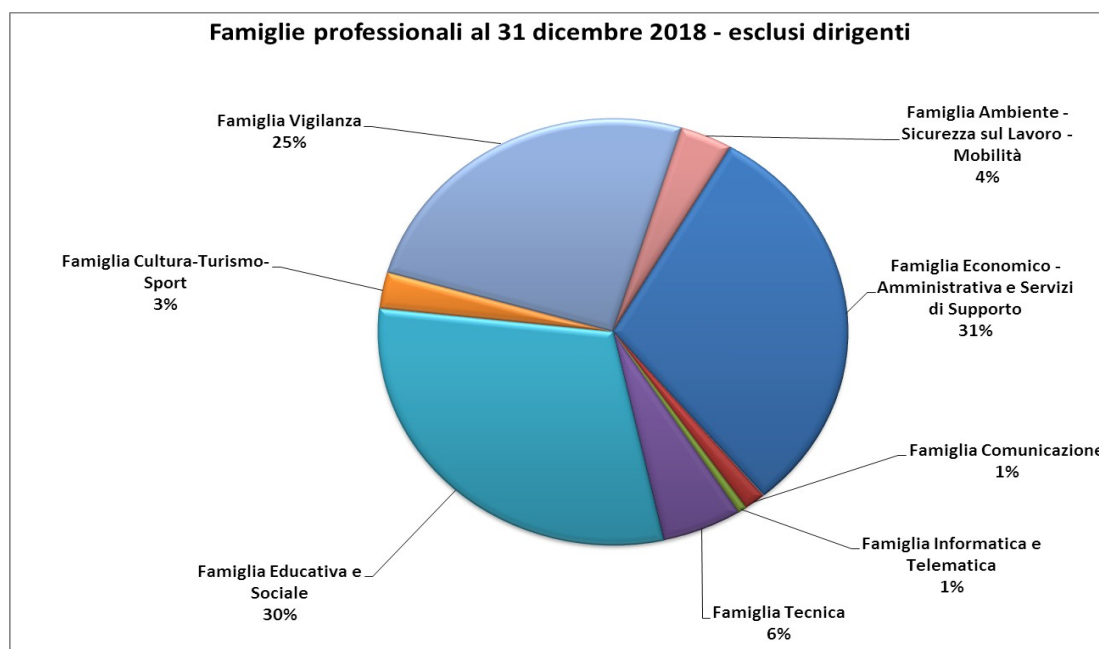


La tabella evidenzia il progressivo invecchiamento del personale dal 2006 al 2018, in dodici anni si è passati da un'età media di 49,53 anni nel 2006 a 52,6 anni del 2018.

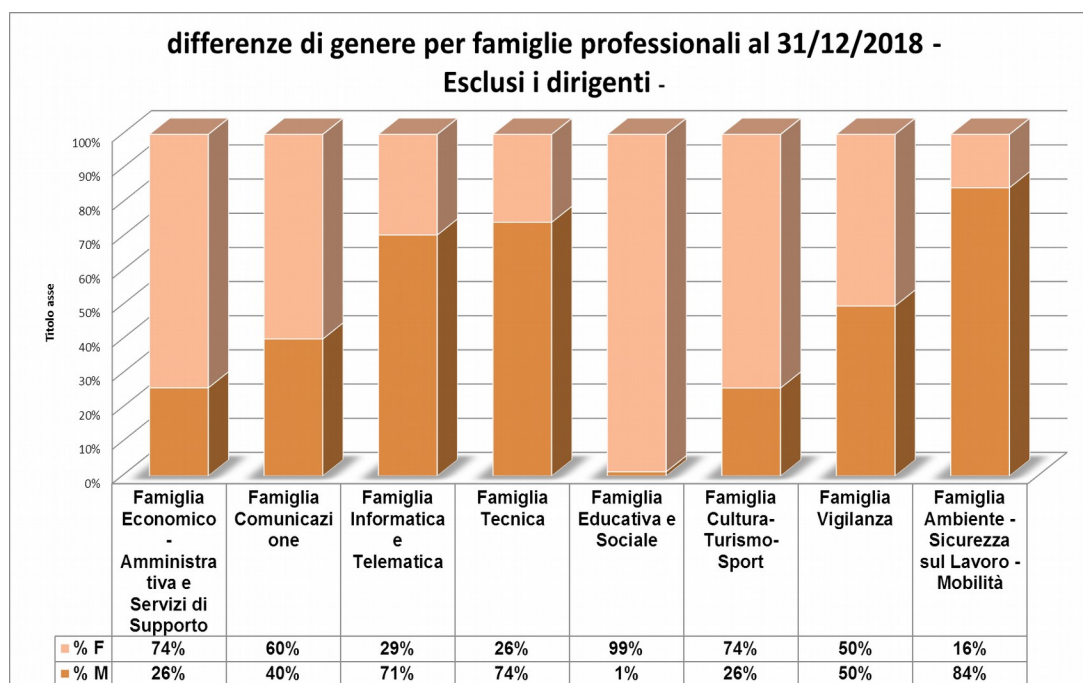
Distribuzione del personale per classi di età - compresi i dirigenti - quadriennio 2015/2018 -						
CLASSI DI ETA'	2015	2016	2017	2018	DIFFERENZA 2015/2018	DIFFERENZA 2017/2018
fino a 30	110	40	24	34	-76	10
31 - 40	2.318	2.172	1.978	1.838	-480	-140
41 - 50	7.234	6.743	6.616	6.435	-799	-181
oltre 50	13.406	15.045	15.127	14.801	1.395	-326
Totale	23.068	24.000	23.745	23.108	40	-637



Rispetto all'anno 2015, nonostante le nuove assunzioni, non si è riscontrato un ringiovanimento, anzi, nell'ultimo quadriennio si è passati dal 58,1% dei dipendenti con più di 50 anni nel 2015, al 62,7% nel 2016, al 63,7% nel 2017 per raggiungere il 64,1% nel 2018;



Le tre famiglie professionali più rappresentative nel personale non dirigente risultano essere: con il 31% la *Famiglia Economico – Amministrativa e Servizi di Supporto* (in maggioranza *Funzionari ed Istruttori Amministrativi*), con il 30% la *Famiglia Educativa e Sociale* (composta per lo più da *Insegnanti ed educatrici*) e con il 25% la *Famiglia Vigilanza* (Polizia Locale).



Considerando, come è stato evidenziato, che l'incidenza percentuale femminile, rispetto a tutto il personale capitolino, raggiunge il 70%, è interessante notare che in tre famiglie professionali

questa incidenza è notevolmente più bassa, attestandosi al 16% per la *Famiglia Ambiente/Sicurezza sul lavoro – Mobilità* (es. giardinieri, Funzionari dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ecc.), al 26% per la *Famiglia Tecnica* (es. geometri, operatori servizi tecnici, ingegneri, architetti, etc.) e al 29% per la *Famiglia Informatica e Telematica*.

Interessante evidenziare la parità di presenza femminile (50%) e maschile (50%) nella Famiglia Vigilanza, mentre la presenza femminile risulta quasi totalitaria nella *Famiglia Educativa e Sociale* dove raggiunge il 99%.

Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso, esclusi i dirigenti, al 31 dicembre 2018														
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	% 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	4	5	0,1%	117	323	6,3%	426	1.309	24,7%	1.264	3.567	68,9%	7.015	31%
Famiglia Comunicazione	4		1,2%	21	40	17,7%	29	50	23,0%	88	112	58,1%	344	1%
Famiglia Informatica e Telematica			0,0%	9	9	12,3%	34	14	32,9%	60	20	54,8%	146	1%
Famiglia Tecnica			0,0%	37	68	8,3%	211	129	26,9%	690	128	64,8%	1.263	6%
Famiglia Educativa e Sociale			0,0%	9	667	9,8%	37	2.314	33,9%	42	3.858	56,3%	6.927	30%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport			0,0%	8	54	9,8%	22	100	19,3%	133	315	70,9%	632	3%
Famiglia Vigilanza	11	9	0,3%	214	252	8,0%	762	927	29,2%	1.897	1.721	62,5%	5.793	25%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità	1		0,1%	8	2	1,2%	34	22	6,8%	655	105	91,9%	827	4%
totale personale di ruolo per genere in classi di età	20	14		423	1.415		1.555	4.865		4.829	9.826		22.947	100%
% Personale di ruolo M e F in classi di età	59%	41%		23%	77%		24%	76%		33%	67%			
TOTALI	34			1.838			6.420			14.655			M	29,8%
% Personale di ruolo in classi di età	0,1%			8,0%			28,0%			63,9%			F	70,2%

Tra le tre Famiglie Professionali più rappresentativa si evidenzia che la *Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto*, con n. 7.015 dipendenti di ruolo (31% sul totale dei dipendenti), ha il 68,9% dei dipendenti con più di 50 anni e di questi, il 51% è di genere femminile (3.567 F con più di 50 anni su 7.015 del totale della famiglia); la *Educativa e Sociale* con n. 6.927 dipendenti di ruolo (30% sul totale dei dipendenti) ha il 56,3% dei dipendenti con più di 50 anni e la Famiglia *Vigilanza* con n. 5.652 dipendenti di ruolo (25% sul totale dei dipendenti) ha il 62,5% dei dipendenti con più di 50 anni.

FAMIGLIE PROFESSIONALI	N. DIPENDENTI	DIPENDENTI ULTRA 50 ANNI	% incidenza dipendenti ultra 50 anni al 31.12.2018	% incidenza dipendenti ultra 50 anni al 31.12.2017	differenza % 2017/2018
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	7.015	4.831	68,9%	68,1%	0,8%
Famiglia Comunicazione	344	200	58,1%	59,8%	-1,6%
Famiglia Informatica e Telematica	146	80	54,8%	55,4%	-0,6%
Famiglia Tecnica	1.263	818	64,8%	64,9%	-0,2%
Famiglia Educativa e Sociale	6.927	3.900	56,3%	55,0%	1,3%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport	632	448	70,9%	72,2%	-1,4%
Famiglia Vigilanza	5.793	3.618	62,5%	63,4%	-1,0%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità	827	760	91,9%	89,1%	2,8%
TOTALE	22.947	14.655	63,9%	63,5%	0,4%

Prendendo in esame i dipendenti di ruolo sopra i 50 anni inquadrati nelle 8 famiglie professionali ed escludendo dal calcolo i 161 dirigenti di ruolo, risulta un aumento dello 0,4% dell'incidenza degli ultra 50enni sul totale dei dipendenti di ruolo in servizio rispetto all'anno precedente. In questo periodo si nota una diminuzione dei dipendenti al di sopra dei 50 anni nella *famiglia Comunicazione* (-1,6%), nella *famiglia Cultura - Turismo - Sport* (-1,4%), nella *famiglia Vigilanza* (-1,0%), Informatica e Telematica (-0,6%) e Tecnica (-0,2%). In queste famiglie, il calo dei dipendenti al di sopra dei 50 anni, si è avuto grazie alle nuove assunzioni avvenute nel corso del 2018.

Al contrario, nella *famiglia Ambiente/Sicurezza* l'incidenza di dipendenti sopra i 50 anni si è incrementata del 2,8%, rispetto all'anno precedente, raggiungendo il 91,9%, la più alta in assoluto tra tutte le famiglie professionali prese in esame.

Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età maggiori di 50 anni e sesso - esclusi dirigenti - al 31 dicembre 2018

FAMIGLIE PROFESSIONALI	50 - 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	450	1.006	30,1%	412	1.228	33,9%	357	1.180	31,8%	45	153	4,1%	4.831	33,0%
Famiglia Comunicazione	32	40	36,0%	25	23	24,0%	26	45	35,5%	5	4	4,5%	200	1,4%
Famiglia Informatica e Telematica	18	4	27,5%	20	6	32,5%	20	10	37,5%	2		2,5%	80	0,5%
Famiglia Tecnica	208	54	32,0%	208	37	30,0%	231	31	32,0%	43	6	6,0%	818	5,6%
Famiglia Educativa e Sociale	13	1.558	40,3%	12	1.331	34,4%	16	830	21,7%	1	139	3,6%	3.900	26,6%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport	30	75	23,4%	29	91	26,8%	64	133	44,0%	10	16	5,8%	448	3,1%
Famiglia Vigilanza	690	852	42,6%	673	549	33,8%	472	291	21,1%	62	29	2,5%	3.618	24,7%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità	180	47	29,9%	317	46	47,8%	145	10	20,4%	13	2	2,0%	760	5,2%
TOTALI per genere	1.621	3.636		1.696	3.311		1.331	2.530		181	349		14.655	100%
% Personale di ruolo M e F in classi di età	31%	69%		34%	66%		34%	66%		34%	66%			
TOTALI per classi di età	5.257			5.007			3.861			530			M	33%
% Personale di ruolo in classi di età	35,9%			34,2%			26,3%			3,6%			F	67%

Visto l'invecchiamento progressivo dei dipendenti di Roma Capitale, si è pensato di porre maggior attenzione alla fascia dei dipendenti ultra 50enni e alla loro collocazione all'interno delle 8 famiglie professionali. Grazie a questa ulteriore analisi si evidenzia che ben 530 persone ricadono nella fascia 66-70 anni, erano 529 nel 2017, e che 3.861 si collocano nella fascia 61-65 anni, erano 3.958 nel 2017. Rispetto all'anno precedente la fascia di età 56-60 anni è aumentata di 116 unità, mentre la fascia 50-55 è diminuita di 331 unità.

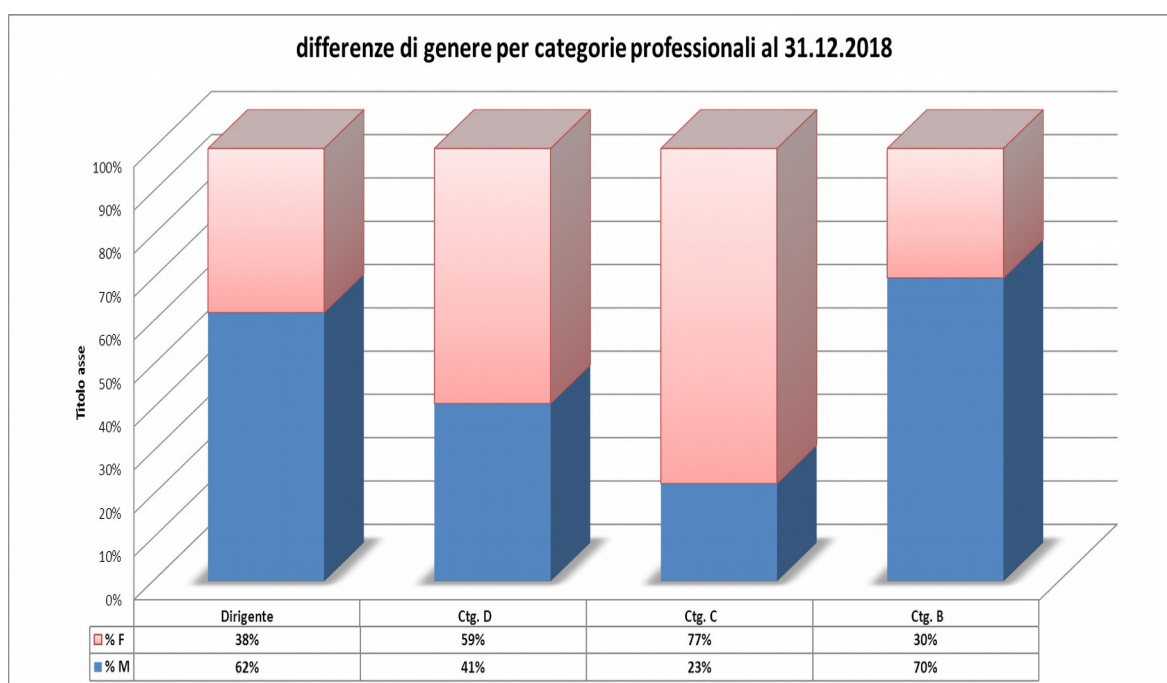
	N. FAMIGLIE PROFESSIONALI DIPENDENTI	Categoria D					Categoria C					Categoria B				
		M	F	% incidenza F	MF	% per famiglia professionale	M	F	% incidenza F	MF	% per famiglia professionale	M	F	% incidenza F	MF	% per famiglia professionale
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	7.015	314	924	74,6%	1.238	17,6%	1.061	3.934	78,8%	4.995	71,2%	436	346	44,2%	782	11,1%
Famiglia Comunicazione	344	28	67	70,5%	95	27,6%	110	139	55,8%	249	72,4%			0,0%	-	0,0%
Famiglia Informatica e Telematica	146	95	39	29,1%	134	91,8%	8	4	33,3%	12	8,2%			0,0%	-	0,0%
Famiglia Tecnica	1.263	398	227	36,3%	625	49,5%	444	72	14,0%	516	40,9%	96	26	21,3%	122	9,7%
Famiglia Educativa e Sociale	6.927	55	569	91,2%	624	9,0%	33	6.269	99,5%	6.302	91,0%		1	100,0%	1	0,0%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport	632	70	260	78,8%	330	52,2%	78	198	71,7%	276	43,7%	15	11	42,3%	26	4,1%
Famiglia Vigilanza	5.793	1.136	972	46,1%	2.108	36,4%	1.748	1.937	52,6%	3.685	63,6%			0,0%	-	0,0%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità	827	103	95	48,0%	198	23,9%	183	9	4,7%	192	23,2%	412	25	5,7%	437	52,8%
TOTALI	22.947	2.199	3.153	58,9%	5.352	23,3%	3.665	12.562	77,4%	16.227	70,7%	959	409	29,9%	1.368	6,0%

Nella Famiglia Informatica il 91,8% del personale è collocato nella categoria D e l'incidenza femminile risulta pari al 29,1% (Esperto Sviluppo Servizi Informatici e Telematici).

Nella Famiglia Educativa/Sociale il 91% del personale è collocato nella categoria C e l'incidenza femminile risulta pari al 99,5% (Insegnanti scuola materna e Educatori Asili nido).

Nella Famiglia Ambiente e Sicurezza il 52,8% del personale è collocato nella categoria B e l'incidenza femminile risulta pari al 5,7% (Giardinieri).

Categoria	M	F	MF	% M	% F
Dirigente	100	61	161	62%	38%
Ctg. D	2.199	3.153	5.352	41%	59%
Ctg. C	3.665	12.562	16.227	23%	77%
Ctg. B	959	409	1.368	70%	30%
TOTALI	6.923	16.185	23.108	30%	70%



Sulla base dell'ultima pianta organica del personale capitolino, si evidenzia che nelle figure dirigenziali e nel settore operaio la percentuale maschile si inverte sensibilmente raggiungendo il 62% nei dirigenti ed il 70% nella categoria B. L'incidenza percentuale femminile più alta è riscontrabile nella categoria C (77%), rappresentata maggiormente da personale Amministrativo, Educatrici ed Insegnanti.

Personale di ruolo per Categorie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2018

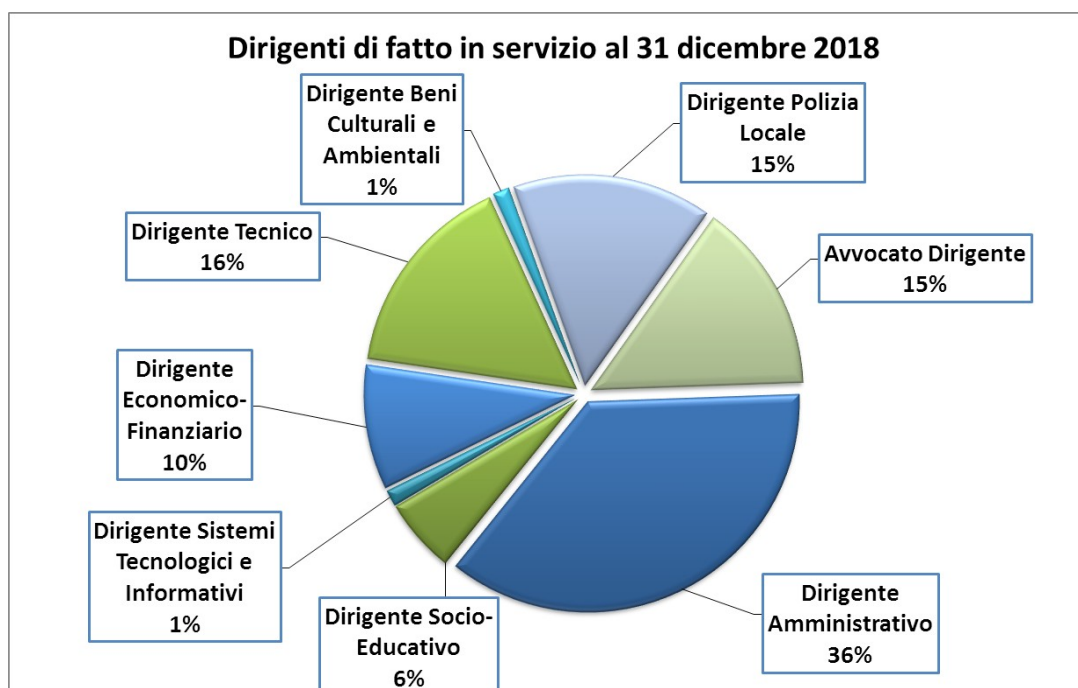
CATEGORIE	MENO DI 30 ANNI			31-40 ANNI			41-50 ANNI			PIU' DI 50 ANNI			TOTALI	% Personale di ruolo per Categorie professionali
	M	F	% per categoria in fascia di età	M	F	% per categoria in fascia di età	M	F	% per categoria in fascia di età	M	F	% per categoria in fascia di età		
Dirigenti	0	0	0,0%	0	0	0,0%	13	7	12,4%	87	54	87,6%	161	0,7%
Ctg. D	0	0	0,0%	56	212	5,0%	216	589	15,0%	1.927	2.352	80,0%	5.352	23,2%
Ctg. C	13	16	0,2%	338	1.177	9,3%	1.217	4.199	33,4%	2.097	7.170	57,1%	16.227	70,2%
Ctg. B	3	2	0,4%	29	26	4,0%	77	122	14,5%	805	304	81,1%	1.368	5,9%
TOTALI	16	18	0,1%	423	1.415	8,0%	1.523	4.917	27,9%	4.916	9.880	64,0%	23.108	100,0%
% Personale di ruolo M e F in classi di età	47,1%	52,9%		23,0%	77,0%		23,6%	76,4%		33,2%	66,8%			
TOTALI	34			1.838			6.440			14.796				
% Personale di ruolo in classi di età	0,1%			8,0%			27,9%			64,0%				

Con l'87,6% nella classe di età superiore ai 50 anni, i dirigenti rappresentano in assoluto la categoria più anziana tra i dipendenti capitolini.

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

La categoria C, nella quale sono collocati la stragrande maggioranza dei dipendenti capitolini (70,2%), risulta quella più giovane, nonostante il 57,1% ricada nella fasce di età con più di 50 anni.

Il personale Dirigente di ruolo di Roma Capitale



Il numero più alto di Dirigenti (36%) è collocato nel profilo Amministrativo, segue quella dei Tecnici (16%), della Polizia Locale (15%), e degli Avvocati (15%).

PROFILI PROFESSIONALI (D.G.C. n. 194/2011, D.G.C. n. 268/2014, D.G.C. n. 116/2016)	D.O. di fatto al 31.12.2018	di cui: Donne	di cui: Uomini	incidenza percentuale donne
Dirigente Amministrativo	58	30	28	52%
Dirigente Socio-Educativo	9	6	3	67%
Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	3	1	2	33%
Dirigente Economico-Finanziario	16	8	8	50%
Dirigente Tecnico	25	5	20	20%
Dirigente Beni Culturali e Ambientali	2	0	2	0%
Dirigente Polizia Locale	24	4	20	17%
Avvocato Dirigente	24	7	17	29%
TOTALE DIRIGENTI	161	61	100	38%

Dirigenti di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2018

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	4	3	5	8	15	15	1		58
Dirigente Socio-Educativo			1			1	1	1	1	4			9
Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi					1	1	1						3
Dirigente Economico-Finanziario			1		4	2	3	3		3			16
Dirigente Tecnico					7	1	4	2	9	2			25
Dirigente Beni Culturali e Ambientali								2					2
Dirigente Polizia Locale			2		3	1	10	1	3	2	2		24
Avvocato Dirigente			6	3	3		6		2	4			24
Totali per genere in classi di età	0	0	13	7	22	9	32	15	30	30	3	0	161
% Dirigenti di ruolo M e F in classi di età			65%	35%	71%	29%	68%	32%	50%	50%	100%	0%	
Totali per classi di età	0		20		31		47		60		3		M 62%
% Dirigenti di ruolo per classi di età	0,0%		12,4%		19,3%		29,2%		37,3%		1,9%		F 38%

I dirigenti di ruolo, nella dotazione organica di fatto al 31.12.2018, erano 161.

L'incidenza percentuale femminile tra i dirigenti scende, nel 2018, al 38%, era al 39% nel 2017 e al 41% nel 2016.

Le dirigenti donne raggiungono il 70% nella famiglia *Socio Educativa* mentre scendono al 17% nella famiglia *Polizia Locale*.

L'età media dei dirigenti risulta essere di 58 anni ed il 39,2% ha più di 61 anni.

Incarichi dirigenziali

STRUTTURA	INCARICO	F	M	TOTALE	% F
SU06 - AVVOCATURA CAPITOLINA	AVVOCATO CAPO SETTORE	2	5	7	29%
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	4	10	14	29%
DIPARTIMENTI MUNICIPI DIR.GENERALE RAGIONERIA-GENERALE CORPO-POLIZIA-LOCALE GABINETTO-SINDACA SEGRETARIATO-GENERALE	DIRETTORE DI DIREZIONE	19	28	47	40%
CORPO DI POLIZIA LOCALE DI ROMA CAPITALE - DIPARTIMENTO SVILUPPO INFRASTRUTTURE E MANUTENZIONE URBANA - SEGRETARIATO GENERALE - DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO E ATTIVITA' PRODUTTIVE - SOVRINTENDENZA CAPITOLINA AI BENI CULTURALI - RAGIONERIA GENERALE - DIPARTIMENTO TURISMO, FORMAZIONE PROFESSIONALE E LAVORO	DIRETTORE DI DIREZIONE U.O. CORRELATA	3	7	10	30%
DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE E ATTUAZIONE URBANISTICA	DIRETTORE DI UFFICIO DI SCOPO	1	1	2	50%
MUNICIPI 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 15 - DIPARTIMENTO PER LA RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA - CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA - DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE - DIPARTIMENTO SVILUPPO INFRASTRUTTURE E MANUTENZIONE URBANA - DIPARTIMENTO SERVIZI DELEGATI - DIPARTIMENTO TURISMO, FORMAZIONE PROFESSIONALE E LAVORO	DIRETTORE U.O. CORRELATA	10	6	16	63%
DIPARTIMENTI MUNICIPI DIR.GENERALE RAGIONERIA-GENERALE CORPO-POLIZIA-LOCALE SEGRETARIATO-GENERALE AVVOCATURA SOVRINTENDENZA	DIRIGENTE U.O.	12	20	32	38%
DIRIGENTI IN POSIZIONE DI COMANDO	NO INCARICO	1	1	2	50%
SU06 - AVVOCATURA CAPITOLINA	IN ATTESA DI INCARICO	3	7	10	30%
DIPARTIMENTO POLITICHE SOCIALI	INCARICO DI PROGETTO		1	1	0%
SU01 - GABINETTO DEL SINDACO	VICE CAPO DI GABINETTO VICARIO	1		1	100%
DIREZIONE GENERALE - DIPARTIMENTO SICUREZZA PROTEZIONE CIVILE	VICE DIRETTORE GENERALE	0	3	3	0%
ST01 - RAGIONERIA GENERALE	VICE RAGIONIERE GENERALE VICARIO		1	1	0%
SU02 - SEGRETARIATO GENERALE	VICE SEGRETARIO GENERALE VICARIO	1		1	100%
TOTALI		61	100	161	38%

INCARICO	F	M	TOTALE	% F
Apicale	12	29	41	29%
Direzione	33	42	75	44%
Unita Organizzativa	12	20	32	38%
di Progetto	0	1	1	0%
Fuori ruolo aspettativa/comando in uscita anche per altri incarichi c/o altre P.A.	1	1	2	50%
In attesa di incarico	3	7	10	30%
TOTALI	61	100	161	38%

Interessante rilevare che l'incidenza femminile negli incarichi "Apicali", nel 2018, è scesa al 29%, era al 45% nel 2017. Al contrario nel 2018 sale l'incidenza femminile negli incarichi di "Direzione" raggiungendo il 44%, era al 39% nel 2017.

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
2018	23.108	2.857.321	8,09

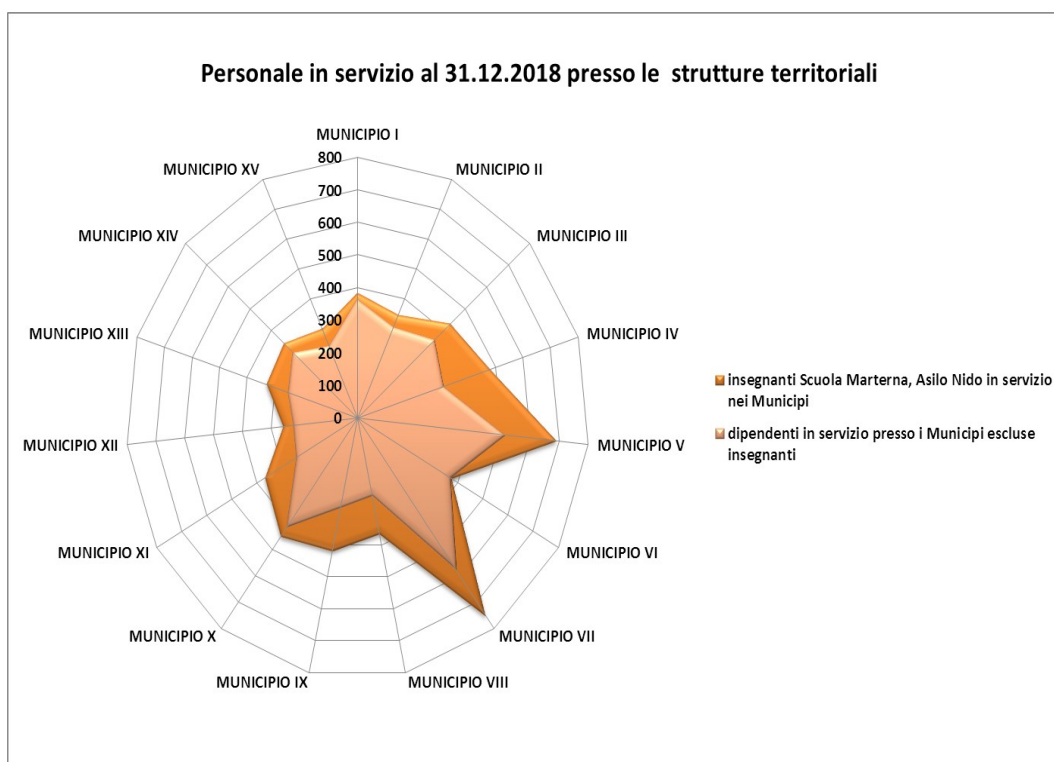
Sulla base dei Dati ISTAT al 31 dicembre 2018, la popolazione residente nella città di Roma è di 2.857.321 persone.

Il rapporto tra i cittadini e i dipendenti della Amministrazione Capitolina è pari a 8,09 dipendenti 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. ¹

¹ 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

Strutture Territoriali	Personale in servizio al 31.12.2018	insegnanti Scuola Marterna, Asilo Nido in servizio nei Municipi	dipendenti in servizio presso i Municipi escluse insegnanti	* Popolazione iscritta in anagrafe al 31 dicembre 2018 per municipio	* Totale Famiglie	personale in servizio nei Municipi (escluse insegnanti) per 1.000 abitanti
MUNICIPIO I	748	383	365	170.328	92.785	2,14
MUNICIPIO II	650	345	305	168.410	87.978	1,81
MUNICIPIO III	787	430	357	205.832	99.066	1,73
MUNICIPIO IV	792	480	312	175.921	82.088	1,77
MUNICIPIO V	1201	690	511	245.073	117.333	2,09
MUNICIPIO VI	745	375	370	257.556	109.640	1,44
MUNICIPIO VII	1332	753	579	307.184	149.111	1,88
MUNICIPIO VIII	611	366	245	130.784	66.276	1,87
MUNICIPIO IX	701	419	282	183.343	83.432	1,54
MUNICIPIO X	867	451	416	231.701	103.329	1,80
MUNICIPIO XI	611	369	242	155.652	72.345	1,55
MUNICIPIO XII	480	259	221	141.141	68.313	1,57
MUNICIPIO XIII	583	331	252	133.367	61.956	1,89
MUNICIPIO XIV	642	342	300	192.000	90.080	1,56
MUNICIPIO XV	541	300	241	160.795	76.077	1,50
Non localizzati				922	349	
totali	11.291	6.293	4.998	2.860.009	1.360.158	1,75



Dai dati risulta palese che il rapporto più alto dipendenti/abitanti è riscontrabile nei municipi recentemente accorpati, Municipio V (ex VI e VII) e Municipio VII (ex IX e X), mentre il rapporto più basso, 1,4 dipendenti per 1.000 abitanti, si rileva nel Municipio Roma VI.

Le 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)

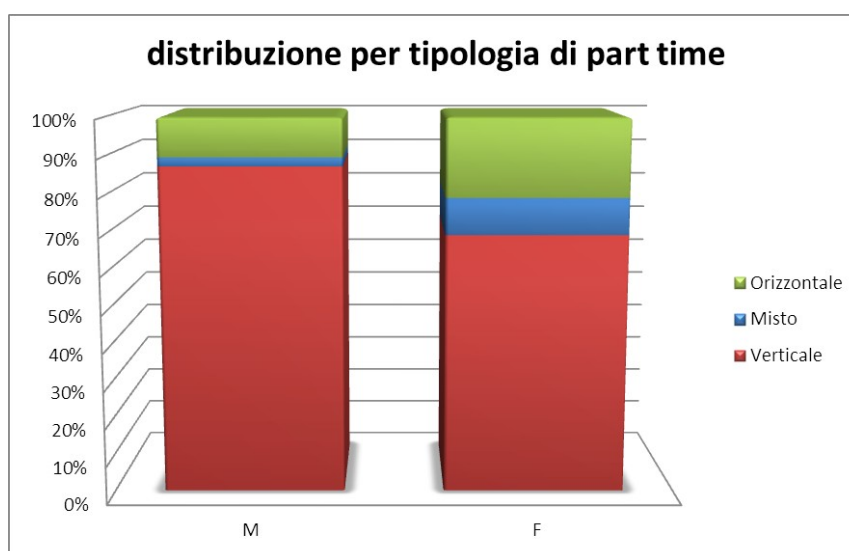
Per venire incontro alle esigenze del personale capitolino, nel nuovo Piano Azioni Positive 2019 – 2021, approvato con deliberazione di Giunta Capitolina n.253 del 28 dicembre 2018, è stato previsto uno studio di fattibilità per l'applicazione di una maggiore flessibilità lavorativa in entrata ed in uscita.

part-time

Distribuzione per tipologia di part time e per genere - esclusi dirigenti - al 31 dicembre 2018					
TIPOLOGIA DI PART TIME	M	F	M/F	% sul totale dipendenti in part-time	% sul totale dipendenti in organico
Misto	7	133	140	8,4%	0,6%
Verticale	266	943	1.209	72,5%	5,3%
Orizzontale	32	286	318	19,1%	1,4%
Totale	305	1.362	1.667	100,0%	7,3%
	18,3%	81,7%			

I dipendenti di ruolo che hanno usufruito del part-time nel 2018 sono stati 1.667, erano 1.593 nel 2017, 1.575 nel 2016 e 1.427 unità nel 2015; la percentuale dei dipendenti che usufruiscono del part-time è pari al 7,3% sul totale dei dipendenti in organico.

I dipendenti che hanno usufruito del part-time sono prevalentemente donne (81,7%) e la tipologia preferita è stata quella del part-time «Verticale» 72,5%.



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 M/F
	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	31	44	77	79
Famiglia Comunicazione				1	1			1	3	4	5
Famiglia Informatica e Telematica											0
Famiglia Tecnica			1	1	2				4	4	6
Famiglia Educativa e Sociale							1	10	9	20	20
Famiglia Cultura-Turismo-Sport									2	2	2
Famiglia Vigilanza								7	13	20	20
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità				2	2				6	6	8
TOTALE			2	5	7		3	49	81	133	140
	M 5,0%					F 95,0%					

FAMIGLIE PROFESSIONALI	TOTALI	%	% M	% F	% Personale in part-time misto per famiglie professionali	% Personale di ruolo per famiglie professionali
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	79	56%	3%	97%	56%	31%
Famiglia Comunicazione	5	4%	20%	80%	4%	1%
Famiglia Informatica e Telematica	0	0%	0%	0%	0%	1%
Famiglia Tecnica	6	4%	33%	67%	4%	6%
Famiglia Educativa e Sociale	20	14%	0%	100%	14%	30%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport	2	1%	0%	100%	1%	3%
Famiglia Vigilanza	20	14%	0%	100%	14%	25%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità	8	6%	25%	75%	6%	4%
TOTALE	140	100%			100%	100%

Sono 140 i dipendenti che hanno scelto questa tipologia di part-time nel 2018, erano 130 nel 2017. L'incidenza percentuale femminile tra i dipendenti che hanno usufruito del part-time «misto» nel 2018 è pari al 95%, calando leggermente rispetto al 2017 dove era del 96,2%. La fascia di età più

rappresentata risulta quella femminile con oltre 50 anni. Le famiglie professionali che usufruiscono maggiormente di questa tipologia di part-time sono quella *Economico-amministrativa* (56%), *Educativo Sociale* (14%) e *Vigilanza* (14%).

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		2	19	47	68		13	127	316	456	524
Famiglia Comunicazione				4	4			3	16	19	23
Famiglia Informatica e Telematica		1	2	2	5			1	2	3	8
Famiglia Tecnica		4	20	41	65			11	14	25	90
Famiglia Educativa e Sociale			1	7	8		4	51	58	113	121
Famiglia Cultura-Turismo-Sport		1	1	1	3		3	3	29	35	38
Famiglia Vigilanza		4	25	53	82		15	113	149	277	359
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità			4	27	31			3	12	15	46
TOTALE	0	12	72	182	266	0	35	312	596	943	1209
	M 22,0%					F 78,0%					

FAMIGLIE PROFESSIONALI	TOTALI	%	% M	% F	% Personale in part-time verticale per famiglie professionali	% Personale di ruolo per famiglie professionali
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	524	43%	13%	87%	43%	31%
Famiglia Comunicazione	23	2%	17%	83%	2%	1%
Famiglia Informatica e Telematica	8	1%	63%	38%	1%	1%
Famiglia Tecnica	90	7%	72%	28%	7%	6%
Famiglia Educativa e Sociale	121	10%	7%	93%	10%	30%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport	38	3%	8%	92%	3%	3%
Famiglia Vigilanza	359	30%	23%	77%	30%	25%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità	46	4%	67%	33%	4%	4%
TOTALE	1209	100%			100%	100%

Sono 1209 i dipendenti che hanno scelto questa tipologia di part-time nel 2018, erano 885 nel 2017, con un incremento del 36,8% rispetto all'anno precedente. Rappresenta l'incremento maggiore nelle tre tipologie di part-time.

In questa tipologia di part-time l'incidenza femminile rappresenta il 78% era il 71,1% nel 2017.

Questo dato sembra evidenziare le motivazioni diverse che spingono ad usufruire dell'istituto del part-time, infatti se per gli uomini la fruizione del part-time sembrerebbe legata all'esercizio di altre professioni all'esterno dell'Amministrazione capitolina, per le donne, dove appare evidente che la fruizione si concentra maggiormente nei mesi estivi, sembrerebbe utilizzata per far fronte alle necessità legate alla gestione di problematiche intrafamiliari (fine anno scolastico etc).

La fascia di età più rappresentata nei dipendenti che ne usufruiscono di questa tipologia di part-time risulta quella delle donne con più di 50 anni.

Le famiglie che usufruiscono maggiormente del part-time misto sono quella *Economico- Amministrativa* (43%) e *Vigilanza* (30%).

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		2	2	4	8	1	17	62	69	149	157
Famiglia Comunicazione					0		1	1	1	3	3
Famiglia Informatica e Telematica					0			1		1	1
Famiglia Tecnica				4	4		1	4	2	7	11
Famiglia Educativa e Sociale					0		2	23	19	44	44
Famiglia Cultura-Turismo-Sport				4	4		1	2	7	10	14
Famiglia Vigilanza				14	14			20	47	67	81
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità				2	2				5	5	7
TOTALE	0	2	2	28	32	1	22	113	150	286	318
	M 10,1%					F 89,9%					

FAMIGLIE PROFESSIONALI	TOTALI	%	% M	% F	% Personale in part-time orizzontale per famiglie professionali	% Personale di ruolo per famiglie professionali
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	157	49%	5%	95%	49%	31%
Famiglia Comunicazione	3	1%	0%	100%	1%	1%
Famiglia Informatica e Telematica	1	0%	0%	100%	0%	1%
Famiglia Tecnica	11	3%	36%	64%	3%	6%
Famiglia Educativa e Sociale	44	14%	0%	100%	14%	30%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport	14	4%	29%	71%	4%	3%
Famiglia Vigilanza	81	25%	17%	83%	25%	25%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità	7	2%	29%	71%	2%	4%
TOTALE	318	100%			100%	100%

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 hanno usufruito maggiormente del part-time misto nel corso del 2018 sono risultate essere quelle Economico-Amministrativa (49%) e Vigilanza (25%).

Questa tipologia di part-time sembrerebbe essere utilizzata come forma di lavoro «flessibile» (necessità di cura di figli minori o genitori anziani). Si può immaginare pertanto che l'applicazione di strumenti di flessibilità lavorativa, tipo flessibilità in entrata ed uscita dal lavoro, sperimentazione di "lavoro agile" e "telelavoro" potrebbero modificare sensibilmente il dato in evidenza con un notevole risparmio economico per le famiglie interessate.

Proprio per questo motivo, l'Amministrazione Capitolina, nel nuovo Piano Azioni Positive 2019 – 2021, approvato con deliberazione di Giunta Capitolina n.253 del 28 dicembre 2018, ha previsto diversi progetti per la conciliazione dei tempi vita – lavoro.

Formazione

istituzione della scuola di formazione

La Giunta capitolina con [deliberazione 272 del 13 dicembre 2017](#) ha istituito la Scuola per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dipendente e della dirigenza di Roma Capitale con l'obiettivo principale di offrire opportunità di crescita, adeguamento e qualificazione professionali in un contesto normativo in continua evoluzione e in un'ottica di miglioramento dei servizi per i cittadini.

La Scuola è stata dotata, con [Deliberazione 52 del 2018](#), di un apposito regolamento che disciplina i principi generali di funzionamento, le competenze, l'assetto organizzativo, la didattica e la programmazione della formazione.

Gli ambiti di competenza della Scuola sono:

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

La Scuola, come strumento di programmazione, adotterà il "Piano Strategico Formativo Triennale" (PSFT) che vedrà un coinvolgimento diretto dei Direttori/Dirigenti di struttura per la rilevazione del fabbisogno formativo. Il piano triennale sarà integrato da Piani Operativi della formazione Annuale contenenti la progettazione dettagliata delle iniziative da realizzare.

La Direzione amministrativa e gestionale è affiancata da un Comitato scientifico con compiti consultivi, di indirizzo e supporto. Il Comitato è composto da un delegato della Sindaca e da 4 esperti esterni all'Amministrazione con elevata competenza e comprovata qualificazione professionale nelle diverse aree di attività della Scuola e da 2 personalità del mondo scientifico accademico ed universitario distinte per l'elevata specializzazione nell'ambito della formazione professionale.

CORSI EFFETTUATI NEL 2018	NUMERO GIORNATE	N. DIPENDENTI PER SESSIONI FORMATIVE
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	2.258	1.570
CORSO INPS VALORE P.A. 2017	2.165	279
D.LGS 81/2008	12.747	6.428
FORMAZIONE SUI PROCESSI	965	447
La nuova disciplina prevista dal CCNL 21/05/2018 Funzionari Locali ed il raccordo con i precedenti CCNL	137	137
IL REGOLAMENTO EUROPEO SULLA PRIVACY	176	176
FORMAZIONE IN AUTOAPPRENDIMENTO PER SURROGA PRESIDENTI REFERENDUM	182	44
UNIVERSITA' ROMA TRE - MASTER GSA II LIVELLO	163	163
TOTALI	18.793	9.244

STRUTTURE INTERESSATE	GIORNATE	N. DIPENDENTI PER SESSIONI FORMATIVE
AGENZIA CAPITOLINA SULLE TOSSICODIPENDENZE	7	6
AGENZIA PER IL CONTROLLO E LA QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI DI ROMA CAPITALE	1	1
ASSESSORATO AL PATRIMONIO E ALLE POLITICHE ABITATIVE - DIPARTIMENTO PATRIMONIO E POLITICHE ABITATIVE	2	1
ASSESSORATO ALLE INFRASTRUTTURE	1	1
ASSESSORATO AL BILANCIO E AL COORDINAMENTO STRATEGICO DELLE PAERTECIPATE - RAGIONERIA GENERALE	2	1
ASSESSORATO ALLO SVILUPPO ECONOMICO, TURISMO E LAVORO	5	3
AVVOCATURA CAPITOLINA	172	99
COMANDATO	9	7
CORPO DI POLIZIA LOCALE ROMA CAPITALE	1.790	1.002
DIPARTIMENTO ATTIVITA' CULTURALI	208	106
DIPARTIMENTO COMUNICAZIONE	34	4
DIPARTIMENTO INNOVAZIONE TECNOLOGICA	59	31
DIPARTIMENTO MOBILITA' E TRASPORTI	239	112
DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	787	391
DIPARTIMENTO PARTECIPAZIONI GRUPPO ROMA CAPITALE	159	98
DIPARTIMENTO PARTECIPAZIONE, COMUNICAZIONE E PARI OPPORTUNITA'	154	91
DIPARTIMENTO POLITICHE ABITATIVE	509	263
DIPARTIMENTO PER LA RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA - CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	478	197

DIPARTIMENTO POLITICHE SOCIALI, SUSSIDIARIETA' E SALUTE	374	182
DIPARTIMENTO PROGETTI DI SVILUPPO E FINANZIAMENTI EUROPEI	36	24
DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE E ATTUAZIONE URBANISTICA	501	253
DIPARTIMENTO RISORSE ECONOMICHE	392	220
DIPARTIMENTO SERVIZI DELEGATI	360	190
DIPARTIMENTO SERVIZI EDUCATIVI E SCOLASTICI, POLITICHE DELLA FAMIGLIA, DELL'INFANZIA	247	127
DIPARTIMENTO SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE	87	50
DIPARTIMENTO SPORT E POLITICHE GIOVANILI	197	99
DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO ATTIVITA' PRODUTTIVE E AGRICOLTURA	311	165
DIPARTIMENTO SVILUPPO INFRASTRUTTURE E MANUTENZIONE URBANA - CENTRALE UNICA LAVORI PUBBLICI	401	211
DIPARTIMENTO TRASFORMAZIONE DIGITALE	272	150
DIPARTIMENTO TURISMO, FORMAZIONE E LAVORO	433	234
DIPARTIMENTO TUTELA AMBIENTALE	625	330
DIREZIONE GENERALE	50	31
GABINETTO SINDACA	456	241
ISTITUZIONE SISTEMA BIBLIOTECHE CENTRI CULTURALI	403	220
MERCATI ALL'INGROSSO (DELLE CARNI, DEI FIORI E DELLE PIANTE ORNAMENTALI) E AZIENDE AGRICOLE	48	24
MUNICIPIO I	508	216
MUNICIPIO II	400	151
MUNICIPIO III	460	201
MUNICIPIO IV	346	156
MUNICIPIO IX	432	175
MUNICIPIO V	542	247
MUNICIPIO VI	531	222
MUNICIPIO VII	1.110	508
MUNICIPIO VIII	288	135
MUNICIPIO X	387	185
MUNICIPIO XI	360	173
MUNICIPIO XII	464	215
MUNICIPIO XIII	296	137
MUNICIPIO XIV	322	141
MUNICIPIO XV	340	144
RAGIONERIA GENERALE	628	269
SCUOLA DI FORMAZIONE CAPITOLINA	43	22
SEGRETARIATO GENERALE	380	192
SOVRINTENDENZA CAPITOLINA AI BENI CULTURALI	579	279
UFFICIO DELL' ASSEMBLEA CAPITOLINA	426	229
UFFICIO DI SCOPO ROM, SINTI E CAMINANTI	5	3
UFFICIO INTERNAL AUDITING	14	12
UFFICIO STAMPA	123	67
Totale complessivo	18.793	9.244

Categorie interessate

POSIZIONE ECONOMICA	F	M	% F	GIORNATE	N. DIPENDENTI PER SESSIONI FORMATIVE
DIRIGENTE	62	48	56%	139	110
CATEGORIA D	2.376	1.117	68%	7.060	3.493
CATEGORIA C	3.937	1.541	72%	11.274	5.479
CATEGORIA B	48	75	39%	245	123
DIPENDENTE RISORSE PER ROMA	1		100%	4	1
FORMATORE - DIPARTIMENTO TURISMO, FORMAZIONE PROFESSIONALE E LAVORO	27	7	79%	63	34
PRATICANTE - AVVOCATURA CAPITOLINA	2		100%	3	2
ZETEMA - SOVRINTENDENZA		1	0%	5	2
Totale complessivo	6.453	2.789		18.793	9.244
% di genere	70%	30%			

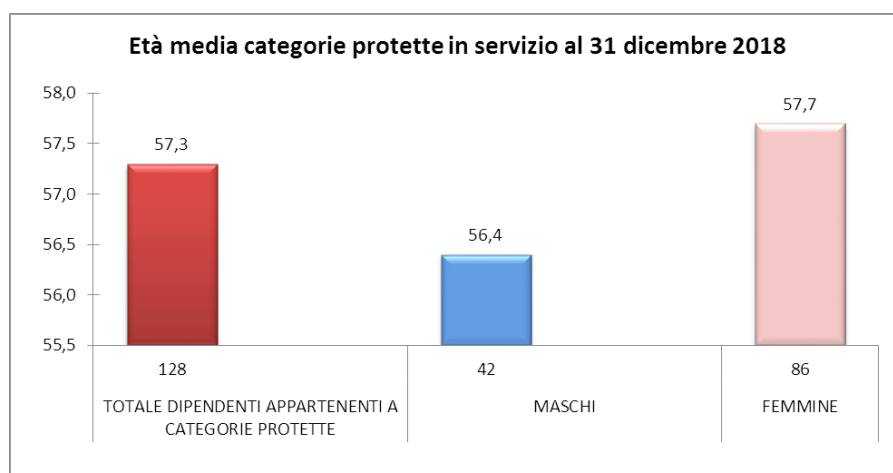
Il numero totale dei dipendenti che hanno partecipato alle sessioni formative nel corso del 2018 sono stati 9.244, mentre nel 2017 erano stati 5.373.

I numero effettivo dei dipendenti formati (alcuni dipendenti hanno partecipato a più corsi differenti), risultano essere 7.073, mentre nel 2017 sono stati formati 4.229 dipendenti.

Questi dati evidenziano come dall'istituzione della Scuola per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale dipendente e della dirigenza di Roma, avvenuta con deliberazione di Giunta capitolina 272 del 13 dicembre 2017, l'offerta formativa sia aumentata del 72% rispetto al 2017. Mentre i dipendenti effettivamente formati sono aumentati del 67% rispetto all'anno precedente.

Categorie protette²

<h3 style="margin: 0;">Personale appartenente alle Categorie Protette</h3>						
Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2018						
	M		F		MF	
CLASSI DI ETÀ'	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
fino a 30		0,0%		0,0%	-	0,0%
31 - 40		0,0%	2	2,3%	2	1,6%
41 - 50	7	16,7%	9	10,5%	16	12,5%
51 - 60	25	59,5%	46	53,5%	71	55,5%
oltre 60	10	24%	29	33,7%	39	30,5%
Totale	42	100,0%	86	100,0%	128	100,0%
	32,8%		67,2%			



Dipendenti disabili

² 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

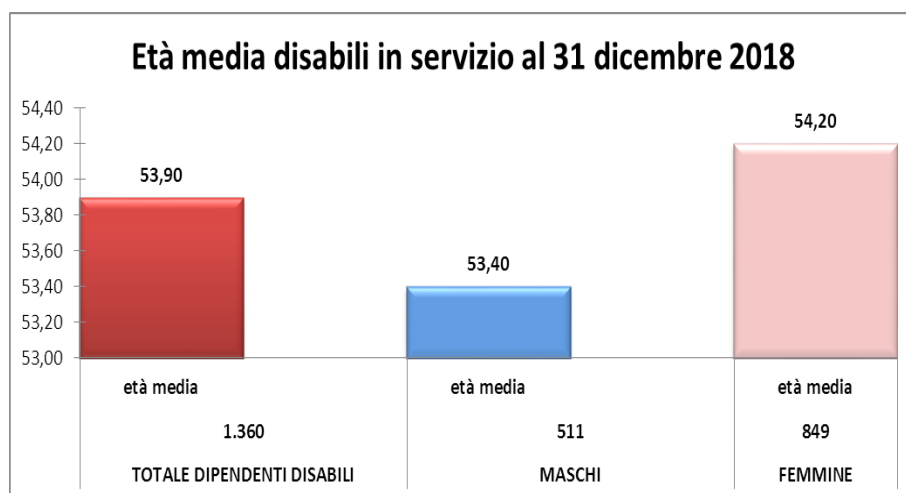
La Legge 68/99 all'art. 18 e il DPR 333/2000 all'ART.1 comma 2, indicano come appartenenti alle categorie protette:

- **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;**

la tabella è divisa in 8 categorie di infermità che corrispondono, secondo la sentenza della Corte dei Conti 12.3.1960, n.53710, alle seguenti percentuali di invalidità:

Dipendenti Disabili							
Personale di ruolo per categorie di infermità al 31 dicembre 2018							
categorie D.P.R.834/81	percentuali invalidità	M		F		MF	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
I	100-80	154	30,1%	237	27,9%	391	28,8%
II	79-75	47	9,2%	106	12,5%	153	11,3%
III	74-70	59	11,5%	131	15,4%	190	14,0%
IV	69-60	44	8,6%	156	18,4%	200	14,7%
V	59-50	48	9,4%	55	6,5%	103	7,6%
VI	49-40	47	9,2%	49	5,8%	96	7,1%
VII	39-30	30	5,9%	55	6,5%	85	6,3%
VIII	29-20	82	16,0%	60	7,1%	142	10,4%
		511	100,0%	849	100,0%	1.360	100,0%
		38%		62%			

Dipendenti disabili							
Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2018							
CLASSI DI ETA'	M		F		MF		
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
fino a 30	6	1,2%	11	1,3%	17	1,3%	
31 - 40	38	7,4%	52	6,1%	90	6,6%	
41 - 50	129	25,2%	191	22,5%	320	23,5%	
51 - 60	239	46,8%	404	47,6%	643	47,3%	
oltre 60	99	19%	191	22,5%	290	21,3%	
Totale	511	100,0%	849	100,0%	1.360	100,0%	
		37,6%		62,4%			



Alla data del 31.12.2018 risultano in forza in Roma Capitale 1.360 lavoratori disabili e n.128 persone inserite in categorie protette, assunte in applicazione della legge 68/99.

L'Amministrazione Roma Capitale ha avviato già dal 2013, nell'ambito del piano di azioni positive, il progetto della Rete di Referenti della Salute Organizzativa (RSO) con lo scopo di favorire l'accoglienza, l'inserimento e la collocazione dei neoassunti e l'integrazione dei dipendenti con disabilità.

Inoltre, la recente memoria di giunta n. 26 del 12 maggio 2017, prot RC 12879/17, sull'istituzione del Disability manager universale, ha sottolineato l'importanza di assicurare "l'Accessibilità Universale" della cittadinanza presso gli uffici dell'amministrazione che ricevono pubblico.

Per questo motivo, nel nuovo Piano Azioni Positive 2019 – 2021, approvato con deliberazione di Giunta Capitolina n.253 del 28 dicembre 2018, è stato previsto, in collaborazione con la Scuola di Psicologia della Salute della Sapienza Università di Roma e la Scuola di Formazione Capitolina, l'avvio del "Progetto formativo per la creazione di una Rete di Referenti della Salute Organizzativa e Accessibilità Universale (RSO-AU)", che sarà operativa in tutte le strutture di Roma Capitale.

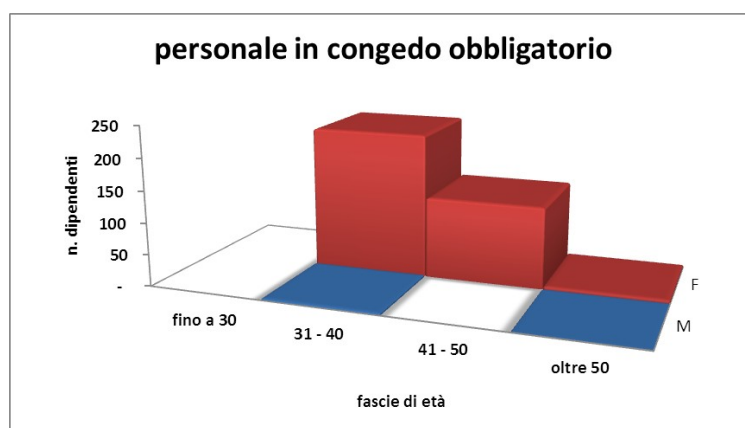
Congedi obbligatori per maternità o paternità

Per tale studio sono state utilizzate le causali:

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

Congedi Obbligatori						
Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2018						
CLASSI DI ETA'	M		F		MF	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
fino a 30		0%		0,0%	-	0%
31 - 40	3	75%	226	63,0%	229	63%
41 - 50		0%	128	35,7%	128	35%
oltre 50	1	25%	5	1,4%	6	2%
Totale	4	100,0%	359	100,0%	363	100%
	1,1%		98,9%			

dipendenti di ruolo	dipendenti con congedi obbligatori	% su totale dipendenti di ruolo
23.108	363	1,6%



I dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio nel 2018 sono stati 363, pari all'1,6% dei dipendenti di ruolo, erano stati 382 nel 2017.

Il 63% dei dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio ricade nella fascia 31-40 anni.

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

Congedi facoltativi

Per tale elaborazione sono state utilizzate le causali giornaliere:

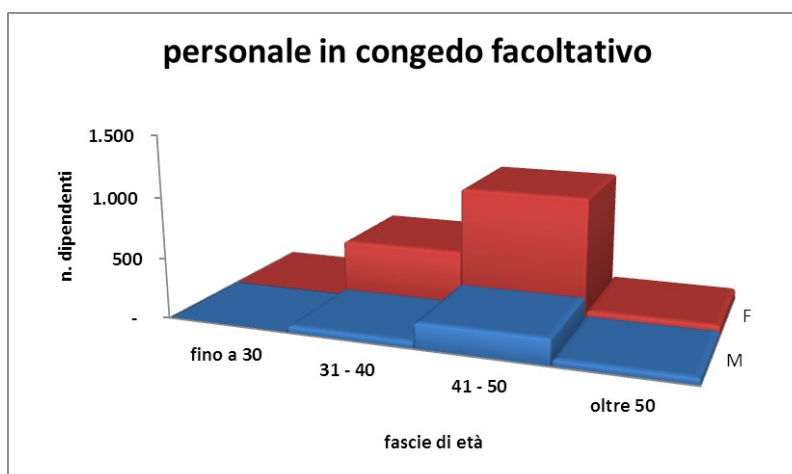
- Congedo Parentale Figlio < 3 Anni Retribuito al 100%
- Congedo Parentale < 3 Anni Retribuito al 30%
- Congedo Parentale Figlio 3-8 Anni Non Retribuito
- Congedo Parentale Figlio 3-8 Anni Retribuito al 30%
- Prolungamento Congedo Parentale Figlio < 12 anni retribuito al 30% - (L.104/92)
- Adozione Internazionale

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 2018</p>						
CLASSI DI ETA'	M		F		MF	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
fino a 30	1	0,3%	1	0,1%	2	0,1%
31 - 40	60	18,0%	477	30,1%	537	28,0%
41 - 50	214	64,1%	1.015	64,0%	1.229	64,0%
oltre 50	59	17,7%	92	5,8%	151	7,9%
Totale	334	100,0%	1.585	100,0%	1.919	100,0%
	17,4%		82,6%			

dipendenti di ruolo	dipendenti con congedi parentali	% su totale dipendenti di ruolo
23.108	1.919	8,3%



I dipendenti che nel corso del 2018 hanno usufruito dei congedi facoltativi sono stati 1.919, pari all'8,3% dei dipendenti di ruolo, erano 1.826 nel 2017, con un incremento del 5% rispetto all'anno precedente.

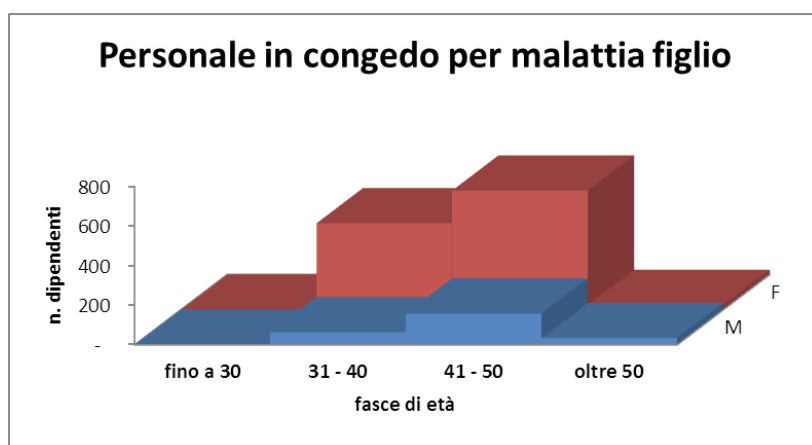
Il 64% dei dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio ricade nella fascia 41-50 anni.

Il 17,4% 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: small;"><3 anni retribuita - < 3 anni non retribuita - 3 - 8 anni non retribuita (5gg) Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2018</p>						
	M		F		MF	
CLASSI DI ETA'	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
fino a 30	2	0,8%	1	0,1%	3	0,2%
31 - 40	64	24,8%	436	41,1%	500	37,9%
41 - 50	158	61,2%	601	56,6%	759	57,5%
oltre 50	34	13,2%	24	2,3%	58	4,4%
Totale	258	100,0%	1.062	100,0%	1.320	100,0%
	19,5%		80,5%			

dipendenti di ruolo	dipendenti che hanno usufruito del congedo Malattia Figlio	% su totale dipendenti di ruolo
23.108	1.320	5,7%



I dipendenti che hanno usufruito del congedo facoltativo nel corso del 2018 sono stati 1.320 pari al 5,7% dei dipendenti di ruolo, erano stati 1.382 nel 2017.

Il 57,5% dei dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio rientra nella fascia 41-50 anni. Il 19,5% dei dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio è di genere maschile erano stati il 20,3% nel 2017.

Congedi per legge 104/92 usufruibile 2 anni per handicap – retribuito³

congedo retribuito 2 anni per handicap											
Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2018											
	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	% Personale di ruolo per famiglie professionali
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto			2	6	10	50	42	261	371	39%	31%
Famiglia Comunicazione				1		1	1	5	8	1%	1%
Famiglia Informatica e Telematica						2	2	1	5	1%	1%
Famiglia Tecnica			1	2	2	2	21	9	37	4%	6%
Famiglia Educativa e Sociale				15		72		160	247	26%	30%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport							3	16	19	2%	3%
Famiglia Vigilanza				2	23	39	58	109	231	24%	25%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità					6	1	16	5	28	3%	4%
Totali per genere in classi di età	-	-	3	26	41	167	143	566	946	100%	100%
% infortuni in classi di età per M e F			10,3%	89,7%	19,7%	80,3%	20,2%	79,8%			
TOTALI PER CLASSI DI ETA'	0		29		208		709		M	19,8%	
% incidenza per classi di età	0,0%		3,1%		22,0%		74,9%		F	80,2%	

dipendenti di ruolo	dipendenti in congedo retribuito 2 anni per handicap per almeno un giorno	% dipendenti assenti per congedo	Totale giorni di congedo retribuito 2 anni per handicap in un anno	media congedo giorni/anno per dipendente in congedo
23.108	946	4,1%	56.847	60

Nel corso del 2018 i dipendenti che hanno usufruito del congedo per lunghi periodi, fino a due anni, per l'assistenza di familiari con disabilità grave, sono stati 946, pari al 4,1% dei dipendenti di ruolo, erano stati 940 nel 2017 e 887 nel 2016. Risulta quindi un aumento dello 0,6% rispetto all'anno precedente.

La fascia di età che usufruisce di più congedi è quella oltre i 50 anni (74,9%).

³ 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](#) D.lgs. 26.03.2001 n. 151, modificato dal D.lgs. 119/2011) che ha integrato le disposizioni previste dalla Legge 53/2000 introducendo l'opportunità, per i famigliari di persone con handicap grave, di usufruire di due anni di congedo retribuito.

La maggioranza dei dipendenti che usufruiscono di questo congedo sono donne (80,2%). La Famiglia Professionale maggiormente interessata ai benefici del congedo è quella *Economico- Amministrativa e Servizi di Supporto*, con 371 dipendenti.

Congedi per legge 104/92 personale.

Legge 104/92 Dipendente												
Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2018												
	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% congedo Legge 104/92 Dipendente	% Personale di ruolo per famiglie professionali	
	M	F	M	F	M	F	M	F				
FAMIGLIE PROFESSIONALI												
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	2	2	13	19	33	61	100	250	480	48%	31%	
Famiglia Comunicazione		3	3	9	8	11	11	10	55	5%	1%	
Famiglia Informatica e Telematica									0	0%	1%	
Famiglia Tecnica			1	3	17	10	31	12	74	7%	6%	
Famiglia Educativa e Sociale				6	1	42		113	162	16%	30%	
Famiglia Cultura-Turismo-Sport					2	2	13	20	37	4%	3%	
Famiglia Vigilanza				2	8	15	58	65	148	15%	25%	
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità					5	1	38	4	48	5%	4%	
Totale per genere in classi di età	2	5	17	39	74	142	251	474	1004	100%	100%	
% infortuni in classi di età per M e F	28,6%	71,4%	30,4%	69,6%	34,3%	65,7%	34,6%	65,4%				
TOTALI PER CLASSI DI ETA'	7		56		216		725		M	34,3%		
% incidenza per classi di età		0,7%		5,6%		21,5%		72,2%		F	65,7%	

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
23.108	1.004	4,3%	27.200	27

I dipendenti che hanno usufruito dei benefici della L.104/92 per sé stessi, nel 2018, sono stati 1.004, (pari al 4,3% del totale del personale di ruolo in servizio); nel 2017 erano stati 957, nel 2016 erano stati 909. Risulta evidente, quindi, un aumento del 5% rispetto all'anno precedente.

L'incidenza percentuale femminile di coloro che usufruiscono della L.104/92 personale è del 65,7%.

Il 72,2% dei dipendenti che usufruiscono dei benefici della L.104/92 per sé stessi ha più di 50 anni. La Famiglia Professionale maggiormente interessata (48%) è quella *Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto* con 480 dipendenti.

Congedi per legge 104/92 per un Familiare

Legge 104/92 per Familiare												
Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2018												
FAMIGLIE PROFESSIONALI	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% congedo Legge 104/92 per Familiare	% Personale di ruolo per famiglie professionali	
	M	F	M	F	M	F	M	F				
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto			10	36	61	262	205	957	1.531	29%	31%	
Famiglia Comunicazione			1	3	3	10	14	22	53	1%	1%	
Famiglia Informatica e Telematica				1	2	4	8	6	21	0%	1%	
Famiglia Tecnica			4	7	31	14	121	33	210	4%	6%	
Famiglia Educativa e Sociale			1	96	6	583	9	1.088	1.783	34%	30%	
Famiglia Cultura-Turismo-Sport				7	2	12	20	64	105	2%	3%	
Famiglia Vigilanza		1	24	27	133	218	455	538	1.396	27%	25%	
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità	1				9	3	105	24	142	3%	4%	
Totale per genere in classi di età	1	1	40	177	247	1.106	937	2.732	5.241	100%	100%	
% infortuni in classi di età per M e F	50,0%	50,0%	18,4%	81,6%	18,3%	81,7%	25,5%	74,5%				
TOTALI PER CLASSI DI ETA'	2		217		1353		3669		M	23,4%		
% incidenza per classi di età		0,0%		4,1%		25,8%		70,0%	F	76,6%		

dipendenti di ruolo	dipendenti in congedo L.104/92 per almeno un giorno	% dipendenti assenti per congedo L.104/92	giorni di congedo per L.104/92 complessivo in un anno	durata media congedo giorni/anno per dipendente in congedo per L.104/92
23.108	5.241	22,7%	109.719	21

I dipendenti che hanno usufruito dei benefici della L.104/92 per un familiare, nel corso del 2018, sono stati 5.241, pari al 22,7% del personale di ruolo in servizio, erano stati 5.137 nel 2017 e 4.987 nel 2016. Risulta quindi un aumento del 2% rispetto all'anno precedente.

Il 76,6% sono donne ed il 70 % 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 hanno usufruito infatti 1.783 dipendenti (34%) con 4 punti percentuali in più rispetto alla rappresentatività della famiglia professionale (30%).

E' interessante notare che molti dipendenti capitolini usufruiscono contemporaneamente dei diversi benefici che la legge 104/92 prevede, infatti:

- 906 dipendenti usufruiscono del congedo retribuito (3 giorni/mese o 18 ore/mese), per un familiare e contemporaneamente, anche dei congedi retribuiti per lunghi periodi fino a due anni.
- 163 dipendenti usufruiscono contemporaneamente del congedo retribuito (3 giorni/mese o 18 ore/mese), per sé e per un familiare (3 giorni/mese o 18 ore/mese).
- 53 dipendenti usufruiscono contemporaneamente di quella per sé (3 giorni/mese o 18 ore/mese) e quella per lunghi periodi fino a due anni.
- 50 dipendenti usufruiscono contemporaneamente di quella per sé (3 giorni/mese o 18 ore/mese), per un familiare (3 giorni/mese o 18 ore/mese) e quella per lunghi periodi fino a due anni.

Dai dati risulta evidente l'aumento, di anno in anno, del numero di dipendenti che usufruiscono dei vari congedi previsti dalla legge 104/92. Questo trend sembrerebbe fortemente correlato all'invecchiamento dei dipendenti capitolini, infatti il dipendente "anziano" è molto probabile che possa andare incontro a patologie legate all'età e nel contempo, alla necessità di assicurare l'assistenza ai genitori anziani.

Infortunati

Infortunati sul lavoro

Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2018

FAMIGLIE PROFESSIONALI	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% infortunati per famiglie professionali	% Personale di ruolo per famiglie professionali	incidenza infortunati rispetto al peso della famiglia professionale
	M	F	M	F	M	F	M	F				
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto				3	3	4	7	28	45	16%	31%	-14,8%
Famiglia Comunicazione				1	1	1			3	1%	1%	-0,4%
Famiglia Informatica e Telematica							1	1	2	1%	1%	0,1%
Famiglia Tecnica			1				8	1	10	4%	6%	-2,0%
Famiglia Educativa e Sociale				2	2	27		60	91	32%	30%	1,7%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport								2	2	1%	3%	-2,1%
Famiglia Vigilanza			5	3	22	16	43	21	110	39%	25%	13,4%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità							18	4	22	8%	4%	4,1%
Totali per genere in classi di età	-	-	6	9	28	48	77	117	285	100,0%	100%	0,0%
% infortunati in classi di età per M e F			40,0%	60,0%	36,8%	63,2%	39,7%	60,3%				
TOTALI PER CLASSI DI ETA'			15		76		194		M	38,9%		
% incidenza per classi di età			5,3%		26,7%		68,1%		F	61,1%		

Infortunati in itinere

Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2018

FAMIGLIE PROFESSIONALI	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% infortunati per famiglie professionali	% Personale di ruolo per famiglie professionali	incidenza infortunati rispetto al peso della famiglia professionale
	M	F	M	F	M	F	M	F				
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto			3	3	7	10	10	51	84	42%	31%	11,0%
Famiglia Comunicazione						1		4	5	2%	1%	1,0%
Famiglia Informatica e Telematica									-	0%	1%	-0,6%
Famiglia Tecnica				1	2	2	1	6	6	3%	6%	-2,5%
Famiglia Educativa e Sociale				7	15		27	49	49	24%	30%	-5,9%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport						2	2	10	14	7%	3%	4,2%
Famiglia Vigilanza			1	2	6	10	8	14	41	20%	25%	-4,9%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità						1	2	3	3	1%	4%	-2,1%
Totali per genere in classi di età	-	-	4	13	13	41	24	107	202	100,0%	100%	0,0%
% infortunati in classi di età per M e F			23,5%	76,5%	24,1%	75,9%	18,3%	81,7%				
TOTALI PER CLASSI DI ETA'			17		54		131		M	20,3%		
% incidenza per classi di età			8,4%		26,7%		64,9%		F	79,7%		

Nel corso del 2018 sono stati 487 i dipendenti che hanno subito un infortunio. In particolare, 202 hanno subito un infortunio in itinere, nel tragitto casa-lavoro-casa, e 285 hanno subito un infortunio sul posto di lavoro. Come si evidenzia nella tabella "infortunati sul lavoro", le donne risultano maggiormente soggette ad infortunio con il 61,1% del totale, mentre la classe di età più

rappresentata è quella con più di 50 anni, con il 68,1%. In particolare, si può notare che la famiglia *Vigilanza*, con il 39% (13,4% in più rispetto alla rappresentatività della famiglia professionale), la famiglia *ambiente - sicurezza sul lavoro – mobilità* con l'8% (4,1% in più rispetto alla rappresentatività della famiglia professionale) e la famiglia *educativa e sociale* con il 32% (1,7% in più rispetto alla rappresentatività della famiglia professionale), sono le famiglie che hanno subito più infortuni sul lavoro.

Per quanto riguarda la tabella “Infortuni in itinere”, le donne risultano maggiormente soggette ad infortunio in itinere, con una percentuale del 79,7% del totale, mentre la classe di età più rappresentata è quella con più di 50 anni, con il 64,9%. In particolare, si può notare che la famiglia *Economico-Amministrativo*, con il 42% (11% in più rispetto alla rappresentatività della famiglia professionale) e la famiglia *Cultura-Turismo-Sport* con il 7% (4,2% in più rispetto alla rappresentatività della famiglia professionale), sono le famiglie che hanno subito più infortuni in itinere

Malattie

PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA DA 1 A 30 giorni Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2018											
	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% Personale assente per malattia per famiglie professionali	% Personale di ruolo per famiglie professionali
	M	F	M	F	M	F	M	F			
FAMIGLIE PROFESSIONALI											
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	2	4	66	211	271	967	734	2495	4.750	31%	31%
Famiglia Comunicazione		2	16	30	14	34	56	72	224	1%	1%
Famiglia Informatica e Telematica			8	7	22	12	31	15	95	1%	1%
Famiglia Tecnica			24	44	122	89	359	99	737	5%	6%
Famiglia Educativa e Sociale			6	514	26	1804	29	3005	5.384	35%	30%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport			3	35	12	75	67	213	405	3%	3%
Famiglia Vigilanza	7	5	110	147	433	640	931	1110	3.383	22%	25%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità	1		4	1	17	17	333	77	450	3%	4%
totale personale assente per malattia per genere in classi di età	10	11	237	989	917	3638	2540	7086	15.428	100%	100%
% personale assente per malattia per M e F in classi di età	48%	52%	19%	81%	20%	80%	26%	74%			
TOTALE PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA PER CLASSI DI ETA'	21		1.226		4.555		9.626			M	24,0%
% incidenza per classi di età	0,1%		7,9%		29,5%		62,4%			F	76,0%

dipendenti di ruolo	dipendenti assenti per malattia da 1 a 30 giorni	% dipendenti assenti per malattia da 1 a 30 giorni	giorni di malattia da 1 a 30 giorni	durata media malattia in giorni/anno
23.108	15.428	67%	136.883	8,87

Riguardo alle assenze per malattia si è deciso di prendere in esame tre tipologie diverse:

1. da 1 a 30 giorni in un anno;
2. superiore a 30 giorni in un anno;
3. per gravi patologie;

Soffermandoci sulle assenze per malattia da un giorno a trenta giorni in un anno, si evidenzia che il 67% dei dipendenti (15.428) si è assentato per malattia per un complessivo di 136.883 giorni, per una durata media di 8,87 giorni/anno. Rispetto all'anno precedente, pur evidenziandosi un calo del

personale in servizio, si nota una crescita nel numero dei dipendenti assenti per malattia da 1 a 30 giorni (459 dipendenti in più rispetto all'anno precedente, pari ad un incremento del 3%), la durata media dei giorni di assenza cala però da 9,02 giorni/anno del 2017 a 8,87 giorni/anno nel 2018.

Il 35% del personale assente per malattia è collocato nella famiglia *Educativa/Sociale*. Le donne risultano assenti per malattia più degli uomini (F. 76%), Rispetto alle classi di età, si evidenzia una percentuale maggiore di assenza (62,4%), nella fascia di età maggiore di 50 anni.

PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA SUPERIORE A 30 giorni											
Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2018											
FAMIGLIE PROFESSIONALI	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% Personale assente per malattia per famiglie professionali	% Personale di ruolo per famiglie professionali
	M	F	M	F	M	F	M	F			
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto			8	26	29	100	117	588	868	44%	31%
Famiglia Comunicazione		2		3	6	5	7	21	44	2%	1%
Famiglia Informatica e Telematica				1	1		2		4	0%	1%
Famiglia Tecnica				1	6	12	56	13	88	4%	6%
Famiglia Educativa e Sociale				32	2	189		363	586	29%	30%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport				1	2	3	20	32	58	3%	3%
Famiglia Vigilanza			5	14	32	48	78	107	284	14%	25%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità			2		4	1	48	6	61	3%	4%
totale personale assente per malattie per genere in classi di età	0	2	15	78	82	358	328	1130	1.993	100%	
% personale assente per malattia per M e F in classi di età	0%	100%	16%	84%	19%	81%	22%	78%			
TOTALE PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA PER CLASSI DI ETA'	2		93		440		1.458			M	21,3%
% incidenza per classi di età	0,1%		4,7%		22,1%		73,2%			F	78,7%

dipendenti di ruolo	dipendenti assenti per malattia per più di 30 giorni	stima % dipendenti assenti per malattia per più di 30 giorni	giorni di malattia per più di 30 giorni	durata media malattia in giorni/anno
23.108	1.993	8,6%	121.268	61

Prendendo in esame esclusivamente le assenze per malattia superiori ai trenta giorni in un anno, si evidenzia che l'8,6% dei dipendenti (1.993) si è assentato per malattia per un complessivo di 121.268 giorni, per una durata media di 61 giorni/anno.

Rispetto all'anno precedente si nota una diminuzione nel numero dei dipendenti assenti per malattia per più di 30 giorni (38 dipendenti in meno rispetto all'anno precedente, pari ad un decremento dell'1,9%), ed una diminuzione nella durata media dei giorni di assenza che passa da 62 giorni/anno nel 2017 a 61 giorni/anno nel 2018.

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

Le donne risultano assenti per malattia più degli uomini (78,7%).

Rispetto alle classi di età, si evidenzia una percentuale maggiore di assenza (73,2%) nella fascia oltre i 50 anni.

PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA GRAVI PATOLOGIE											
Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2018											
FAMIGLIE PROFESSIONALI	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% Personale assente per malattia per famiglie professionali	% Personale di ruolo per famiglie professionali
	M	F	M	F	M	F	M	F			
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto			1	1	5	13	16	76	112	41%	31%
Famiglia Comunicazione		1			1	1	2	3	8	3%	1%
Famiglia Informatica e Telematica									-	0%	1%
Famiglia Tecnica					2	2	5	3	12	4%	6%
Famiglia Educativa e Sociale				4		30		39	73	27%	30%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport						1	1	6	8	3%	3%
Famiglia Vigilanza				1	4	7	13	24	49	18%	25%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità							5	3	8	3%	4%
totale personale assente per malattia per genere in classi di età	0	1	1	6	12	54	42	154	270	100%	
% personale assente per malattia per M e F in classi di età	0%	100%	14%	86%	18%	82%	21%	79%			
TOTALE PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA PER CLASSI DI ETÀ	1		7		66		196			M	20,4%
% incidenza per classi di età	0,4%		2,6%		24,4%		72,6%			F	79,6%

dipendenti di ruolo	dipendenti assenti per malattie gravi patologie	stima % dipendenti assenti per malattia gravi patologie	giorni di malattia gravi patologie	durata media malattia gravi patologie in giorni/anno
23.108	270	1,2%	25.429	94

Prendendo in esame esclusivamente le assenze per malattia per gravi patologie, si evidenzia che l'1,2% dei dipendenti (270) si è assentato per malattia per gravi patologie per un complessivo di 25.429 giorni, per una durata media di 94 giorni/anno

Rispetto all'anno precedente si nota un aumento di 21 dipendenti assenti per malattia per gravi patologie, passando da 249 dipendenti nel 2017, a 270 nel 2018, con un incremento dell'8,5%. I giorni di malattia passano da 23.836 nel 2017 a 25.429 nel 2018 con un aumento di 1.593 giorni ma con una diminuzione della durata media che passa da 96 giorni/anno a 64 giorni anno nel 2018.

Il 41% del personale assente per malattia è collocato nella famiglia *Economico/Amministrativa*.

Le donne risultano assenti più degli uomini (79,6%).

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

dipendenti di ruolo	totale dipendenti assenti per malattia	% dipendenti assenti per malattia	totale giorni di malattia	durata media malattia in giorni/anno
23.108	17.691	76,6%	283.580	16

Prendendo in considerazione tutte e tre le tipologie esaminate, risulta che nel corso dell'anno si sono ammalati 17.691 dipendenti, pari al 76,6% del totale dei dipendenti di ruolo. Rispetto all'anno precedente si sono ammalati 442 dipendenti in più, con un incremento del 2,5%. Mentre i giorni totali di malattia, rispetto all'anno precedente, sono diminuiti di 1.276, passando da 284.856 nel 2017, a 283.580 nel 2018 (-0,45%), con una diminuzione della durata dei giorni/anno di malattia che passa da 17 a 16 giorni/anno.

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 2018									
	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI
FAMIGLIE PROFESSIONALI	M	F	M	F	M	F	M	F	
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto				1	1	41	2	220	265
Famiglia Educativa e Sociale				5	2	56		132	195
Famiglia Comunicazione						1		1	2
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro							1		1
Famiglia Tecnica					1				1
TOTALI				6	4	98	3	353	464
% inidonei in classi di età per M e F				100,0%	3,9%	96,1%	0,8%	99,2%	
TOTALI PER CLASSI DI ETA'	0		6		102		356		M 1,5%
% incidenza per classi di età			1,3%		22,0%		76,7%		F 98,5%

In questa tabella sono riportati tutti i dipendenti risultati inidonei alla mansione al 31 dicembre 2018. 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 98,5% dei dipendenti inidonei è di genere femminile ed il 76,7% 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.⁴

⁴ 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.

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 da tempo, un percorso di affiancamento alla procedura di riallineamento dei lavoratori distaccati definitivamente dalla mansione originaria. Tale percorso aiuta il dipendente nel processo di riqualificazione professionale e coinvolge lo Sportello nelle seguenti attività:

- realizzazione del portfolio personale delle competenze;
- facilitazione dell'informazione sull'organizzazione e sui processi di lavoro delle strutture e uffici di Roma Capitale;
- supporto all'organizzazione e al personale interessato 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 2018										
	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	% dipendenti in aspettativa suddivisi in famiglie professionali
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto			1	2	1	11	10	36	61	42%
Famiglia Comunicazione							1	1	2	1%
Famiglia Informatica e Telematica									0	0%
Famiglia Tecnica					1		3	1	5	3%
Famiglia Educativa e Sociale				9		22	1	28	60	41%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport							2	1	3	2%
Famiglia Vigilanza				1	5		3	2	11	8%
Famiglia Ambiente - Sicurezza sul Lavoro - Mobilità							3		3	2%
Totali per genere in classi di età	-	-	1	12	7	33	23	69	145	100%
% aspettative in classi di età per M e F			7,7%	92,3%	17,5%	82,5%	25,0%	75,0%		
TOTALI PER CLASSI DI ETA'	0		13		40		92			M 21,4%
% incidenza per classi di età	0,0%		9,0%		27,6%		63,4%			F 78,6%

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.

Nel corso del 2018 sono stati 145 i dipendenti che hanno usufruito dell'aspettativa per motivi familiari.

Il 42% dei dipendenti in aspettativa è collocato nella famiglia Economico – Amministrativa, mentre il 41% è collocato nella famiglia professionale *Educativa e Sociale*.

Il 78,6% dei dipendenti che usufruiscono dell'aspettativa per motivi familiari è donna ed il 63,4% ha più di 50 anni.

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.

dipendenti di ruolo	dipendenti in congedo per almeno un giorno	% dipendenti assenti per congedo	giorni di congedo complessivo in un anno
23.108	1	0,004%	90

Conclusioni

L'analisi dei dati suggerirebbe un'attenta riflessione sulla necessità di procedere ad un vero e proprio ricambio generazionale. Infatti, nonostante l'assunzione di 737 dipendenti, avvenuta nel corso del 2018, il numero di dipendenti in servizio è calato di 637 unità rispetto al 31.12.2017 con un piccolo innalzamento dell'età media.

Dai dati si evidenzia la rilevante presenza femminile all'interno dell'amministrazione capitolina che rappresenta il 70% dei dipendenti in servizio, considerando tutte le famiglie professionali. Se però prendiamo in esame solo le famiglie "tecniche", possiamo notare che questa percentuale si riduce sensibilmente, infatti, soprattutto in tre famiglie professionali questo rapporto si riduce notevolmente, assestandosi al 16% per la Famiglia Ambiente/Sicurezza sul lavoro – Mobilità (es. *giardinieri, Funzionari dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ecc.*), al 26% per la Famiglia Tecnica (es. *geometri, operatori servizi tecnici, ingegneri, architetti, etc.*) e al 29% per la Famiglia Informatica e Telematica. La presenza femminile nella Famiglia Vigilanza, invece, arriva al 50%, mentre risulta quasi totalitaria nella Famiglia Educativa e Sociale dove viene raggiunto il 99%.

Sempre considerando la differenza di genere è interessante notare che la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali risulta al 38%, mentre negli incarichi "Apicali" si assesta al 29%. Questi dati dovrebbero essere considerati nelle future politiche di pari opportunità e nel contrasto alle discriminazioni, infatti come indicato dalla Direttiva n°2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", le pubbliche amministrazioni sono invitate ad adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore ai due terzi.

Inoltre, due fattori sembrerebbero incidere sull'aumento dell'età media, il primo, più evidente, è il mancato turn-over che si protrae ormai da alcuni anni, mentre il secondo fattore è l'età dei nuovi assunti. Se quest'ultimo fattore può essere giudicato un problema dal punto di vista anagrafico, risulta invece una risorsa dal punto di vista culturale, infatti molti dei neoassunti possiedono un titolo di studio superiore a quello necessario per l'accesso alla funzione richiesta e questo rappresenta indubbiamente un arricchimento per l'Amministrazione.

L'età dei dipendenti porta con sé anche altri problemi, tra i quali, quelli legati all'assistenza dei familiari anziani, infatti dai dati estrapolati risulta in aumento il numero di dipendenti che, per necessità familiari, usufruiscono del part-time e dei benefici della legge 104/92.

Un dato interessante è l'aumentato del 5% dei dipendenti che hanno utilizzato i congedi parentali (art 32, 33 e 36 Dlgs. 151 26/3/2001) rispetto all'anno precedente, come il Congedo Parentale Figlio <3 Anni Retribuito al 100%, il Congedo Parentale < 3 Anni Retribuito al 30% , il Congedo Parentale Figlio 3-8 Anni Non Retribuito, il Congedo Parentale Figlio 3-8 Anni Retribuito al 30%, il Prolungamento Congedo Parentale Figlio < 12 anni retribuito al 30% - L.104/92, l'Adozione Internazionale.

L'invecchiamento dei dipendenti, oltre che incidere inevitabilmente sull'innovazione e sulla produttività, porta ad un cambiamento delle esigenze del personale, infatti il 22,7% usufruisce dei benefici della legge 104/92 per familiari (assistenza ai genitori o figli), il 1,6% dei dipendenti usufruisce dei congedi obbligatori, per maternità e/o paternità, l'8,3% dei dipendenti usufruisce di congedi parentali e 7,3% dei dipendenti usufruisce del part-time.

Se per gli uomini la fruizione del part-time è dovuta, molto probabilmente, all'esercizio di altre professioni all'esterno dell'Amministrazione capitolina, per le donne la fruizione si concentra nei due mesi estivi, probabilmente per la necessità di seguire i figli in età scolare. Altro dato interessante è che il 81,7% dei dipendenti che usufruiscono del part-time verticale è donna e di queste il 61% ha più di 50 anni, il che dimostra come la richiesta iniziale di questo istituto, dovuta all'esigenza di assistenza ai minori, viene comunque mantenuta negli anni anche se l'esigenza determinante è cessata.

L'amministrazione, consapevole che la conferma di questo trend porterà irrimediabilmente ad una riduzione della performance individuale e conseguentemente organizzativa, ha previsto nel Piano di Azioni Positive 2019-2021, approvato con deliberazione della Giunta Capitolina n.253 del 28 dicembre 2018, diverse azioni che prevedono l'elaborazione di linee di indirizzo per l'adozione, in ottica di genere, di buone prassi di organizzazione del lavoro e di flessibilità lavorativa, volte a garantire un più ampio rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno alla maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di famigliari e al sostegno dei colleghi svantaggiati.

I numeri più significativi

23.108	Dipendenti a tempo indeterminato
49%	dei dipendenti è in servizio presso le strutture di Territoriali (Municipi)
70%	dei dipendenti sono donne
64,1%	dei dipendenti ha più di 50 anni
52,60	età media dei dipendenti
91,9%	dei dipendenti iscritti alla Famiglia Ambiente/Sicurezza hanno più di 50 anni
530	Dipendenti ricadono nella fascia 66 – 70 anni
161	Dirigenti di Ruolo nella dotazione organica
198	Posizioni dirigenziali comprese quelle a tempo determinato per comando o art.110 T.U.E.L
38%	L'incidenza femminile nelle posizioni dirigenziali
29%	L'incidenza femminile negli incarichi apicali dirigenziali
39,2%	dei Dirigenti ha più di 61 anni
8,09	Il rapporto dipendenti per 1.000 abitanti
3	Tipologie di part-time: “verticale”, “orizzontale” e “misto”
1.667	I dipendenti in part-time pari al 7,3% dei dipendenti in servizio, l'81,7% è donna

- 363** I dipendenti in congedo obbligatorio per maternità/paternità pari all'1,6% dei dipendenti in servizio
- 1.919** I dipendenti in congedo facoltativo pari all' 8,3% dei dipendenti in servizio
- 1.320** I dipendenti in congedo per malattia figlio, pari al 5,7% dei dipendenti in servizio
- 946** I dipendenti che usufruiscono della L.104/92 per 2 anni, pari al 4,1% dei dipendenti in servizio. (80,2% donne)
- 1.004** I dipendenti che usufruiscono della L.104/92 per sé, pari al 4,3% dei dipendenti in servizio. (65,7% donne)
- 5.241** I dipendenti che usufruiscono della L.104/92 per un familiare, pari al 22,7% dei dipendenti in servizio. (76,6% donne)
- 285** I dipendenti che hanno subito infortuni sul lavoro. Il 39% appartengono alla Famiglia Vigilanza
- 15.428** I dipendenti assenti per malattia da 1 a 30 giorni in un anno. Pari al 67% dei dipendenti in servizio
- 1.993** I dipendenti assenti per malattia per più di 30 giorni in un anno. Pari al 8,6% dei dipendenti in servizio