

# Relazione sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità ANNO 2019

## Relazione sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità

*al 31 dicembre 2019*

### *Ringraziamenti*

Il lavoro ha previsto la richiesta di informazioni e dati, di diverso genere, gentilmente forniti dagli Uffici e dai Servizi della Scuola di Formazione Capitolina, del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, Direzione Programmazione, Gestione e Controllo della Spesa del Personale.

Un cordiale ringraziamento per il supporto, la pazienza, la preziosa collaborazione a tutti e, in particolare, al *Servizio Staff e Coordinamento della didattica*, al *Servizio Gestione Sistemi Informativi del personale (GESPER)*, all'*Ufficio INAIL*, al *Servizio Reperimento Risorse Umane della Direzione Programmazione e Reperimento Risorse Umane*, al *Servizio Ordinamento Uffici e Servizi della U.O. Organizzazione*.

*A cura di:*

*Dott. Luciano Rufini - Ufficio Pari Opportunità e Smart Working*

*Funzionario Responsabile:*

*Dott.ssa Paola Sisto*

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

*Dott.ssa Paola Menza*

*Direttore Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro*

*Dott.ssa Maria Rosaria Pacelli*

## **PREMESSA**

Attento ai mutati orientamenti europei e alle recenti disposizioni normative sulle politiche di parità, pari opportunità, antidiscriminazione, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha aggiornato la direttiva del 23 maggio del 2007, emanando la n. 2 del 2019.

Con essa, in particolare, ha offerto alla P.A. gli indirizzi cui uniformarsi, per promuovere la parità e le pari opportunità, così come previsto dal decreto legislativo n. 198/2006. Precisa, inoltre, che tali indirizzi debbano essere attuati con attività di analisi e valutazione delle discriminazioni, dirette e indirette, da rendersi mediante indagini, studi e monitoraggi, in maniera da controllare continuamente gli effetti delle politiche gestionali adottate e rimuovere, con azioni specifiche, le eventuali discriminazioni emerse.

Da diversi anni l'Ufficio Pari Opportunità redige una relazione sullo stato del personale capitolino, aggiornandola ed elaborandola sulla base dei nuovi indirizzi contenuti nelle recenti direttive, per acquisire e fornire, al contempo, un quadro della situazione lavorativa dell'Ente sulle pari opportunità, la parità, le politiche di conciliazione vita lavoro e antidiscriminatorie.

Il presente lavoro indaga in termini qualitativi e quantitativi i dati disaggregati per genere, categoria, fasce d'età e famiglia professionale, relative al personale di Roma Capitale con lo scopo di porre in evidenza:

- la gestione delle politiche di parità, pari opportunità, conciliazione tempi vita, nel corso del 2019;
- i punti di forza ed eventuali criticità.

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

È opportuno precisare che tutti i dati raccolti sono disponibili presso l'Amministrazione Capitolina e che quelli, prevalentemente, utilizzati<sup>1</sup> sono stati forniti dal Servizio Gestione Sistemi Informativi del Personale (GESPER), Direzione Programmazione, Gestione e Controllo della Spesa del Personale, del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane.

La loro analisi, come pure l'interconnessione dei diversi indicatori emersi, ha prodotto una mappatura fotografica dei dipendenti di ruolo alla data del 31 dicembre 2019, che, seppur sintetica, sostanzialmente, comunque, quel punto di partenza, accennato prima, per l'avvio di un percorso di riflessione.

Relativamente ai dati utilizzati per il lavoro si aggiunge che di essi sono stati considerati quelli afferenti ai dipendenti che, alla data del 31 dicembre 2019, risultano essere:

- in forza,
- distaccati out,
- comandati out,
- in aspettativa,
- sospesi,
- in distacco sindacale al 100-50-25%.

---

<sup>1</sup> Si sono, però, analizzati anche i dati richiesti ed ottenuti dalla Scuola di Formazione Capitolina e dai seguenti uffici del Dipartimento ORU: Incarichi Dirigenziali, Concorsi, Assunzioni Obbligatorie, INAIL.

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

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

I dati sono stati esaminati per:

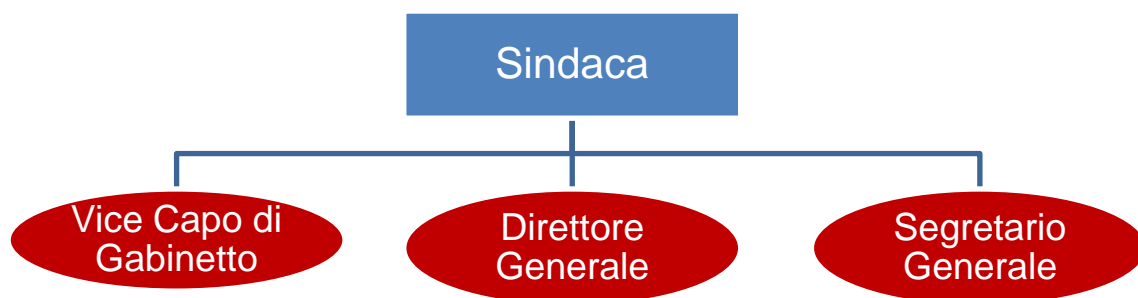
- Genere
- Fasce di età
- Strutture di appartenenza
- Famiglie professionali
- Qualifiche
- Tipologie orarie.

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

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

### **La Macrostruttura capitolina**

L'attuale assetto organizzativo e funzionale degli uffici che compongono la macrostruttura capitolina è stabilito dalla Deliberazione della Giunta Capitolina n. 222 del 9 ottobre 2017 "Approvazione del nuovo assetto della macrostruttura capitolina e del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale" e ss.mm.ii., cui hanno fatto seguito, per l'attuazione operativa, le ordinanze sindacali di conferimento degli incarichi dirigenziali



Strutture di Supporto	Strutture di Staff	Strutture di Linea	Strutture Territoriali
Gabinetto della Sindaca	Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane	AREA TEMATICA SERVIZI AL TERRITORIO	Municipio Roma I
Direzione Generale	Dipartimento Trasformazione Digitale	Dipartimento Programmazione e Attuazione Urbanistica	Municipio Roma II
Ufficio Internal Auditing	Dipartimento Partecipazione, Comunicazione e Pari Opportunità	Dipartimento Sviluppo Infrastrutture e Manutenzione Urbana	Municipio Roma III
Segretariato Generale	Dipartimento Sicurezza e Protezione Civile	Dipartimento Mobilità e Trasporti	Municipio Roma IV
Ufficio Assemblea Capitolina		Dipartimento Tutela Ambientale	Municipio Roma V
Ufficio Stampa		Dipartimento Patrimonio e Politiche Abitative	Municipio Roma VI
Avvocatura Capitolina		AREA TEMATICA SERVIZI ALLA PERSONA	Municipio Roma VII
Scuola di Formazione Capitolina		Dipartimento Servizi Educativi e Scolastici	Municipio Roma VIII
Uff. di Scopo Rom, Siti e Camminanti		Dipartimento Politiche Sociali	Municipio Roma IX
Ragioneria Generale		Dipartimento Servizi Delegati	Municipio Roma X
Corpo di Polizia Locale		AREA TEMATICA CULTURA E VALORIZZAZIONE	Municipio Roma XI

Dipartimento Sviluppo  
Economico e Attività  
Produttive

Municipio Roma XII

Dipartimento Turismo,  
Formazione  
Professionale e  
Lavoro

Municipio Roma XIII

Dipartimento Attività  
Culturali

Municipio Roma XIV

Sovrintendenza  
Capitolina ai beni  
culturali

Municipio Roma XV

Dipartimento Sport e  
Politiche Giovanili

AREA TEMATICA  
ECONOMIA E  
FINANZIA

Dipartimento Progetti  
di Sviluppo e  
Finanziamenti Europei

Dipartimento Risorser  
Economiche

Dipartimento  
Partecipate – Gruppo  
Roma Capitale

### Uffici di Scopo

Ufficio del  
Responsabile della  
Protezione dei Dati  
(RPD)

Ufficio di Scopo UEFA  
Euro 2020

Ufficio di Scopo  
Innovazione per le  
Politiche  
Comportamentali

### Istituzioni

Istituzione Sistema  
Biblioteche e Centri  
Culturali

### Agenzie

Agenzia Capitolina  
sulle  
Tossicodipendenze

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

**Tabella n. 1 Dotazione organica al 31 dicembre 2019**

Dipendenti a tempo indeterminato	Dipendenti a tempo determinato	Dipendenti comandati, distaccati, in aspettativa, sospesi
<b>23.483</b>	<b>93</b>	<b>305</b>

Nella tabella n. 1, sono riportati i totali complessivi dei dipendenti alla data del 31.12.2019.

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

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

Tabella n.2 QUADRO RIEPILOGATIVO ASSUNZIONI 2019

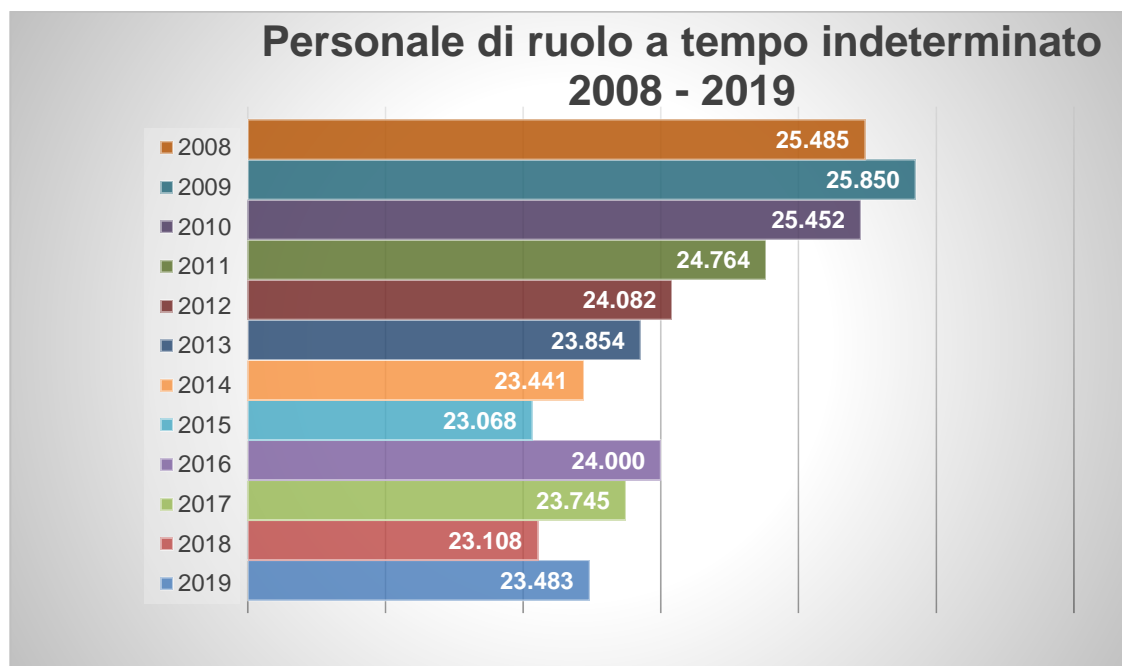
PROFILO PROFESSIONALE	POSIZIONE ECONOMICA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTE BENI CULTURALI	DIR.		1	1
DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	DIR.	1		1
DIRIGENTE TECNICO	DIR.	1		1
ARCHITETTO	D1	5	17	22
ASSISTENTE SOCIALE	D1		4	4
COLLAB. STAFF ORGANI POLITICI	D1	13	9	22
CURATORE ARCHEOLOGICO	D1	1	4	5
CURATORE STORICO DELL'ARTE	D1	1	5	6
DIETISTA	D1		2	2
ESP NORM LAV PUBBL E FIN DI PROG	D1	2	1	3
FUNZ PROCESSICOMUNIC E INFORMATIVI	D1		3	3
FUNZIONARIO AMM.VO	D1	2	16	18
FUNZIONARIO BIBLIOTECHE	D1	5	11	16
FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	D1		5	5
GEOLOGO	D1	1	1	2
INGEGNERE	D1	20	19	39
STATISTICO	D1	2	1	3
COLLAB. STAFF ORGANI POLITICI	C1	4	1	5
INS REL CATTOLICA	C1		5	5
ISTRUTTORE AMM.VO	C1	150	427	577
ISTRUTTORE ECONOMICO	C1	41	120	161
ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	C1	201	259	460
ISTR SERV CULT TURIST E SPORTIVI	C1	9	47	56
ISTRUTTORE URP	C1	2	1	3
OPERATORE SERV AMBIENTALI	B1	51	18	69
OPERATORE SERV AMMINISTRATIVI	B1	5	6	11
OPERATORE SERV SUPP CUSTODIA	B1	14	13	27
OPERATORE SERV. TECNICI	B1	15	10	25
<b>TOTALI</b>		<b>546</b>	<b>1006</b>	<b>1552</b>
<b>PERCENTUALI</b>		<b>35,18%</b>	<b>64,82%</b>	<b>100%</b>

Nella tabella n.2 sono riportati i dati relativi ai dipendenti assunti nel corso dell'anno, ripartiti per genere e profilo professionale. Ad ogni riga corrisponde un profilo professionale il numero degli uomini e delle donne assunte e il totale complessivo. Nell'ultima riga i totali per genere e le relative percentuali.



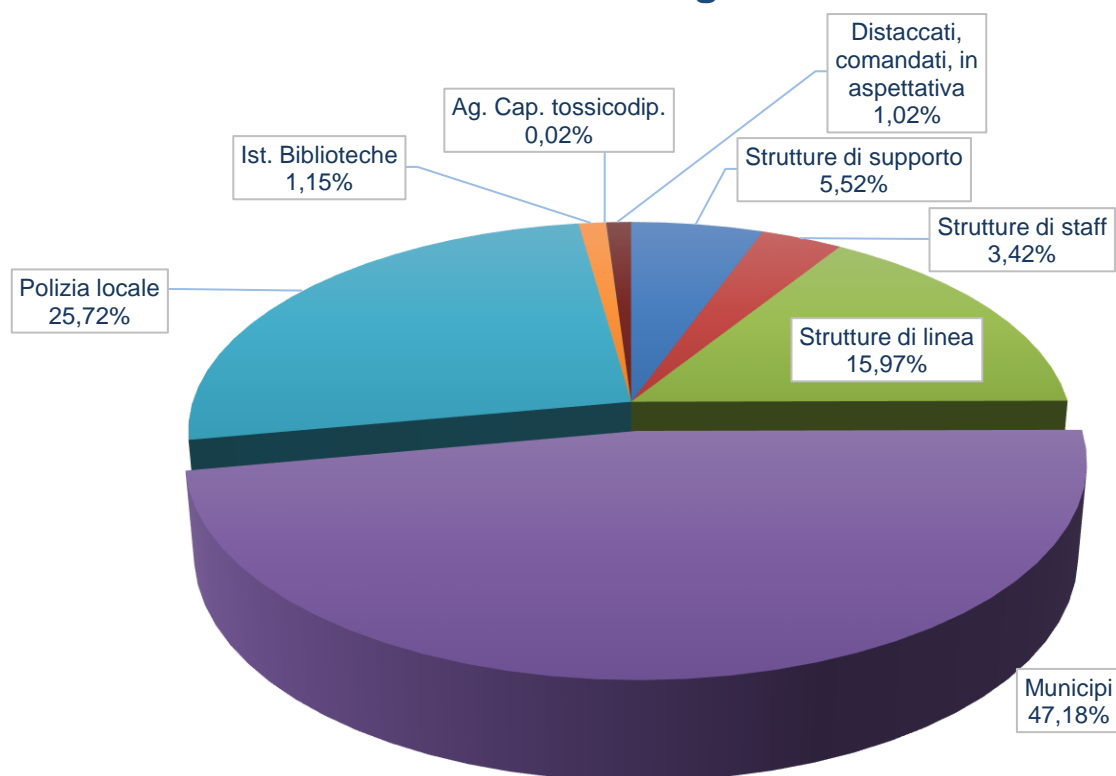
## Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato 2008-2019

Nel grafico che segue sono riportati i numeri dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12 di ogni anno, dal 2008 al 31/12/2019.



Da tali dati risulta che, al 31 dicembre 2019, il totale dei dipendenti in ruolo è pari 23.483 unità, contro i 23.108 registrati nel 2018 alla stessa data. L' aumento di 375 unità rispetto all'anno precedente, pari al 1,6% dovuto alle assunzioni avutesi nel 2019, risulta in leggera contro-tendenza rispetto al trend degli ultimi 12 anni, dove c'è stato un complessivo decrescimento di 1002 unità dal 2008, con un calo del 4,1%.

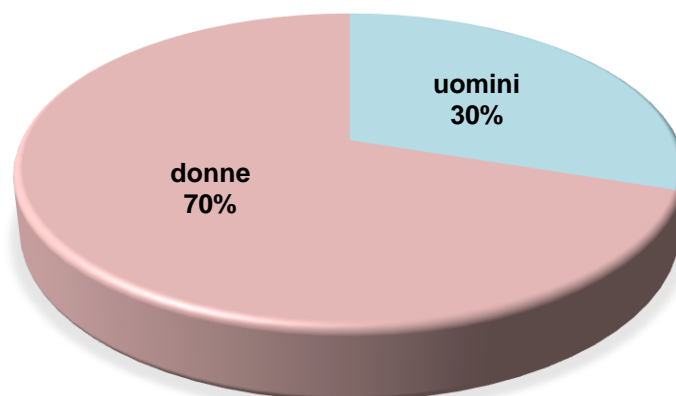
## Distribuzione dotazione organica al 31.12.2019



Nel grafico sono riportate le percentuali di lavoratrici e lavoratori in ruolo per tipologie di strutture, da cui sono esclusi i comandati e distaccati out, in aspettativa e distaccati sindacali al 100%, rappresentati come categoria a sé, pari al 1,02%.

## Dati disaggregati per genere, età, famiglia professionale e categoria

### PERSONALE DI RUOLO AL 31.12.2019 PERCENTUALI PER GENERE



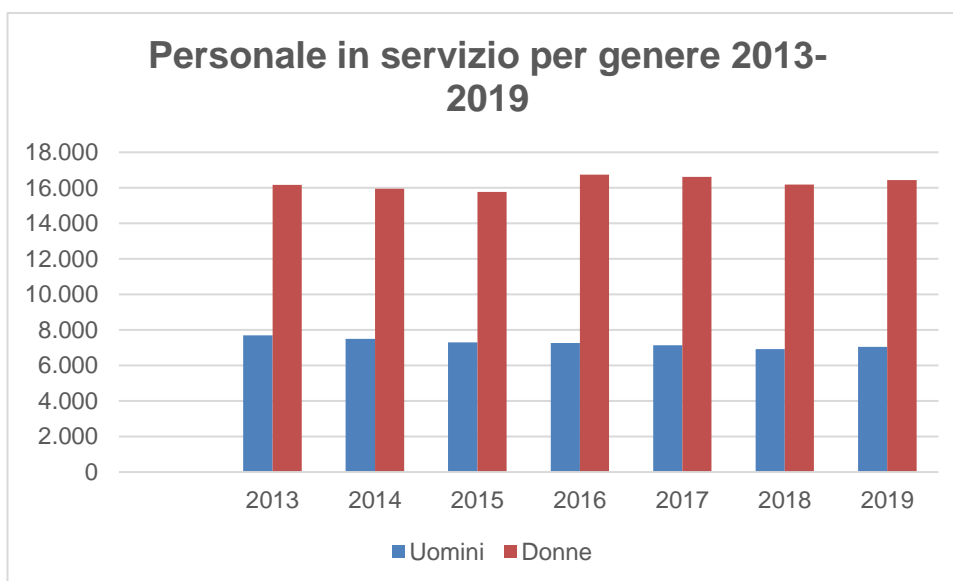
**Tabella n.3** Composizione di genere dei dipendenti dal 2013 al 2019 e incidenza della presenza femminile sul totale del personale.

Anno	Uomini	Donne	Totale	Variazione % uomini anno precedente	Variazione % donne anno precedente	Incidenza % donne	Variazione incidenza % donne
2013	7.690	16.164	23.854			67,76	
2014	7.495	15.946	23.441	-2,54	-1,35	68,02	+0,24
2015	7.297	15.771	23.068	-2,54	-1,1	68,37	+0,35
2016	7.258	16.742	24.000	-0,53	+6,16	69,76	+1,39
2017	7.134	16.611	23.745	-1,71	-0,78	69,95	+0,19
2018	6.923	16.185	23.108	-3,04	-2,56	70,04	+0,09
2019	7.048	16.435	23.483	+1,81	+1,54	69,99	-0,05

I dati del 2019 indicano che l'incidenza femminile, pur confermandosi in netta prevalenza su quella maschile, con una percentuale che sfiora il 70%, è, per la prima volta negli ultimi sette anni, in leggerissima flessione (0,05%) rispetto all'incidenza femminile registrata nel 2018, che era del 70,04%. Tale flessione è dovuta sia alla minore percentuale femminile di neoassunte, 64,82%, sia di quella del personale in uscita, 64,23%,

Tale dato andrà tuttavia monitorato nei prossimi anni, per vedere se siamo effettivamente di fronte ad una curva discendente, dopo un ipotetico picco nel 2018.

I dati della tabella 3 sono riprodotti nel successivo grafico di colonne a pila, dove l'entità maschile è rappresentata dalle colonne blu e quella femminile da quelle rosse. Si osserva che le pile rosse si attestano nei diversi anni intorno alla riga delle 16.000 unità, mentre quelle blu sono posizionate nella fascia tra le 6.000 e le 8.000 unità.



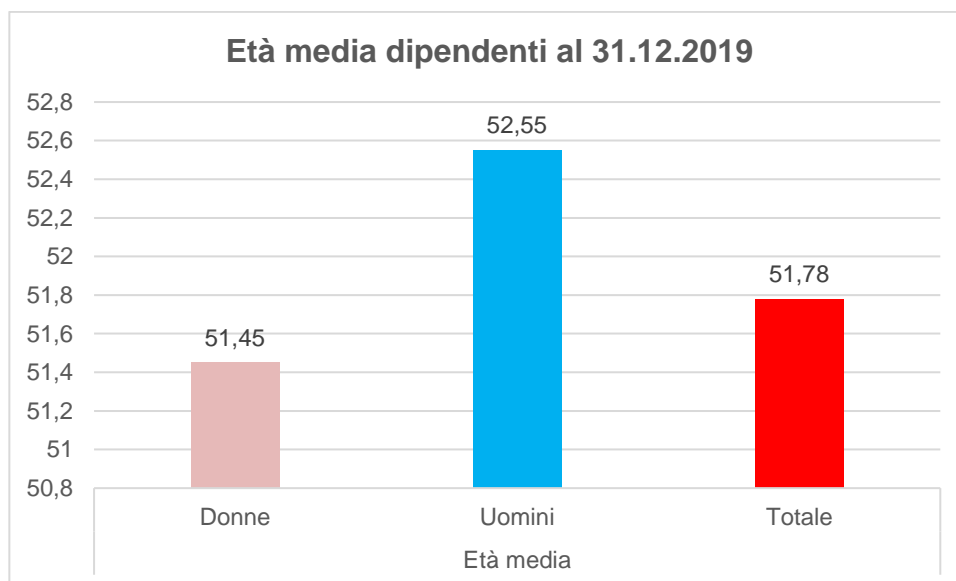
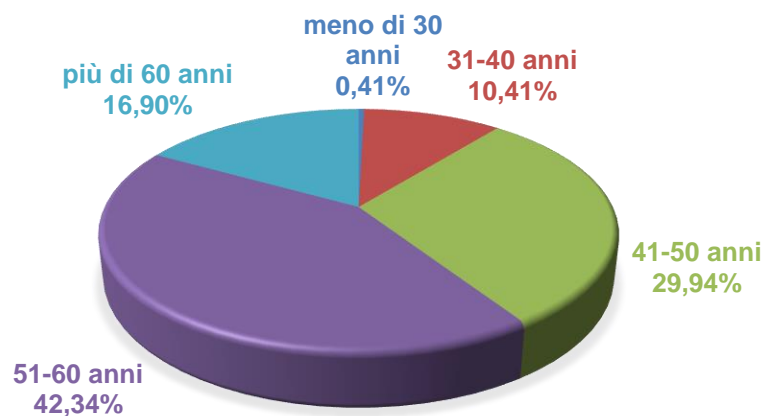
La tabella n. 4, invece, riproduce i dati riferiti ai dipendenti in ruolo a tempo indeterminato

	uomini	donne	totale	% uomini	% donne	% classe età
meno di 30 anni	41	56	97	0,58	0,34	0,41
31-40 anni	630	1814	2444	8,94	11,04	10,41
41-50 anni	1753	5278	7031	24,87	32,11	29,94
51-60 anni	3239	6704	9943	45,96	40,79	42,34
più di 60 anni	1385	2583	3968	19,65	15,72	16,90
<b>totale</b>	<b>7048</b>	<b>16435</b>	<b>23483</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

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

È di facile constatazione come entrambi i generi abbiano la maggior concentrazione nella fascia d'età che va dai 51 ai 60 anni. In essa, infatti, la distribuzione percentuale maschile è pari al 45,96%, quella femminile al 40,79%. La differenza sostanziale si registra, invece, nelle fasce antecedenti e successiva; in particolare, nella 31-40 la distribuzione percentuale maschile è dell'8,94, quella femminile dell'11,04%, nella 41-50 la maschile è del 24,87, la femminile del 32,11, e negli over 60, dove la percentuale maschile è pari al 19,65%, e quella femminile il 15,72%.

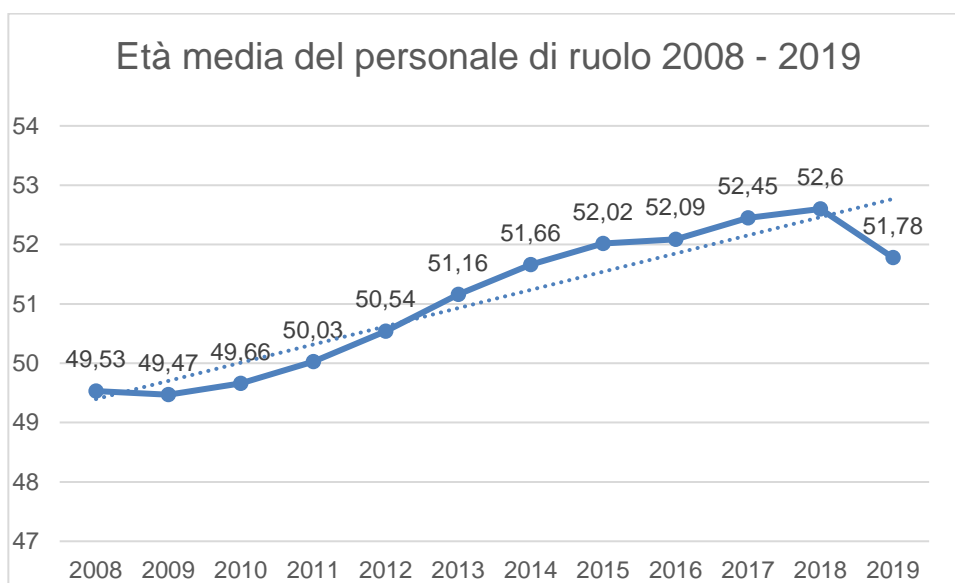
## PERCENTUALI DIPENDENTI PER CLASSI DI ETÀ



Si può osservare che l'età media totale dei dipendenti pari al 51,78, è inferiore a quella degli uomini pari a 52,55, e leggermente superiore, di contro a quella delle donne pari al 51,45.

La tabella successiva riassume le età medie degli ultimi 12 anni.

Tabella n. 5 Età media del personale di ruolo 2008 - 2019											
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
49,53	49,47	49,66	50,03	50,54	51,16	51,66	52,02	52,09	52,45	52,60	51,78



È possibile cogliere, sia dalla tabella n.5 che dal grafico successivo, come la flessione dell'ultimo anno rispetto al precedente, abbia un solo precedente nel 2009 quando scese di 0,06 punti rispetto al 2008, per il resto, il progressivo invecchiamento della popolazione risulta costante anche negli anni in cui si è registrato un aumento della popolazione lavorativa.

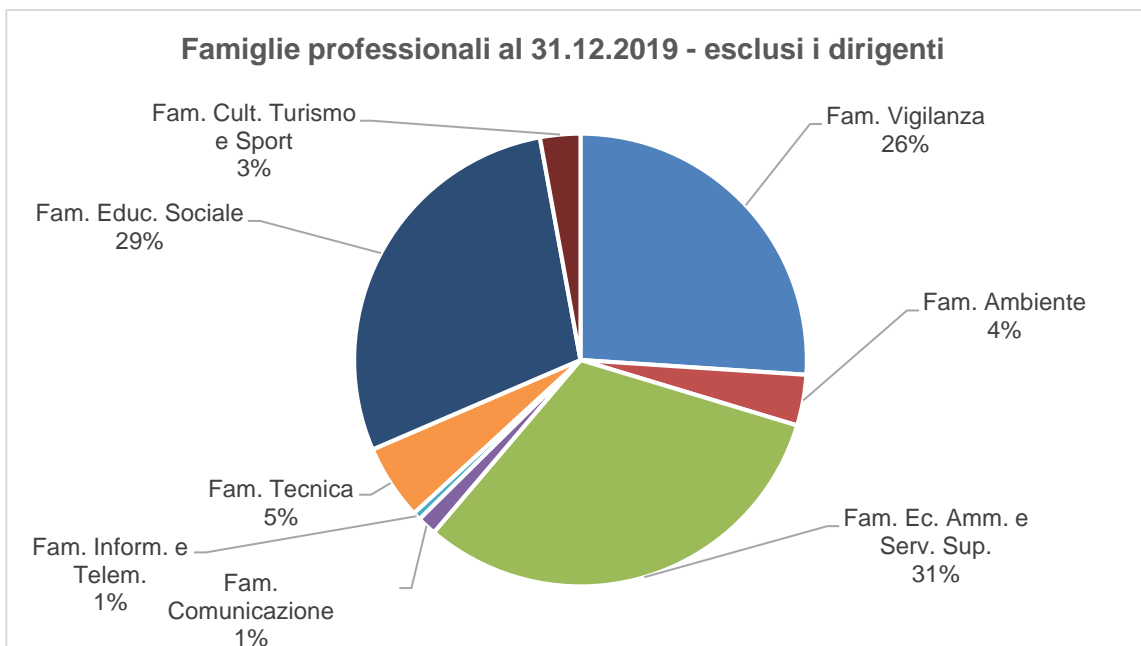
Tale dato trova ulteriore conferma nella tabella successiva, la numero 6, che confronta la consistenza numerica dei dipendenti delle varie fasce d'età nel quadriennio 2016 - 2019. Per procedere ad una comparazione dei dati del 2019 con quelli del 2016 e del 2018, in cui dipendenti over 50 erano rappresentati in un'unica classe, sono state accorpate le classi 51-60 e over 60. Per cui, nella colonna dedicata al 2019, sono rappresentate sia le fasce d'età distinte e contrassegnate dal colore rosso, che la somma di queste due.

<b>Tabella n. 6 Distribuzione del personale per classi di età – compresi i dirigenti – quadriennio 2016 - 2019</b>						
Classi di età	2016	2017	2018	2019	Differenze 2016-2019	Differenze 2018-2019
					unità	unità
Fino a 30 anni	40	24	34	97	+57	+63
31-40 anni	2172	1978	1838	2444	+272	+606
41-50 anni	6743	6166	6435	7031	+288	+596
Oltre 50 anni	15045	15127	14801	13911	-1134	-890
51-60 anni				9943		
Oltre 60 anni				3968		
<b>totale</b>	<b>24000</b>	<b>23295</b>	<b>23108</b>	<b>23483</b>	<b>-517</b>	<b>+375</b>

È possibile osservare un andamento variante nei diversi anni, in tutte le fasce d'età interessate; dal 2016 al 2019 si registra un complessivo incremento nelle fasce: under 30 (57 unità), 31-40 (272 unità) e 41-50 (288 unità), mentre vi è una consistente riduzione di 1134 unità della classe over 50. Nel totale della popolazione lavorativa si registra una diminuzione di 517 unità.

Rispetto al 2018, vi è un incremento generale di 375 unità, che si concretizza nelle prime tre fasce: +63 negli under 30; +606 per la fascia 31-40; +596 per la fascia 41-50. Al contrario, la classe over 50 registra un sostanziale calo di 890 unità. Nella rilevazione dei dati del 2019, questa fascia è stata suddivisa in 2 fasce distinte: 51-60 e over 60, i cui risultati sono riportati in rosso nella colonna dedicata, e che ovviamente non si possono comparare con quelli degli anni precedenti.

Il grafico seguente illustra la distribuzione del personale non dirigente nelle diverse famiglie professionali, alla data del 31 dicembre 2019, con i valori percentuali arrotondati alle unità.



### **Differenze di genere nelle famiglie professionali**

Dal grafico si evince che la prevalente fetta di personale, all'incirca dell'86%, è ripartita tra tre famiglie professionali, corrispondenti a:

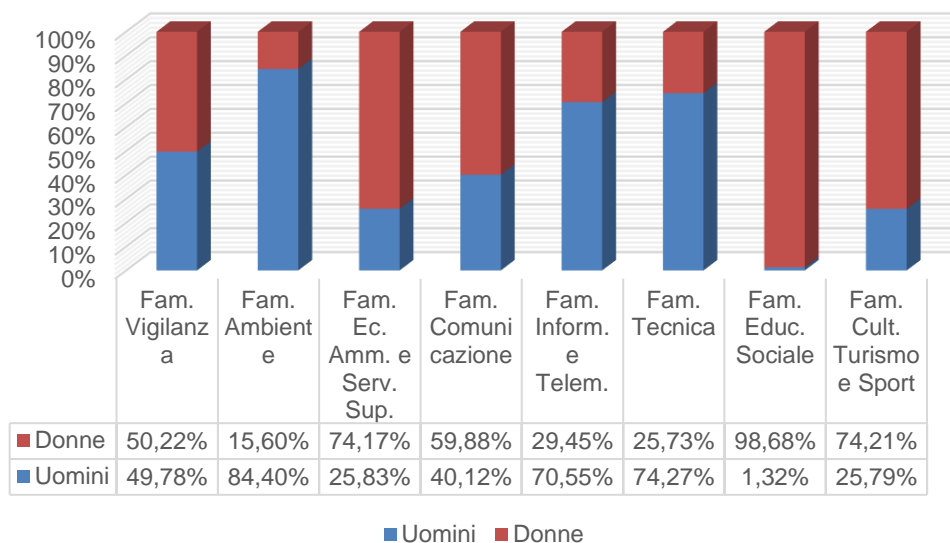
- Economico-amministrativa, pari al 31%,
- Educativa-Sociale, pari al 29%
- Vigilanza (Polizia Locale), pari 26%

Il rimanente personale, pari al 14%, è allocato nelle altre famiglie:

- tecnica, nella misura del 5%,
- famiglia ambiente, nella percentuale del 4;
- famiglia cultura e turismo, nella misura del 3%,
- comunicazione e informatica telematica, nella percentuale dell'1.



## Distribuzione percentuale di genere per famiglia professionale



Il grafico rivela una presenza femminile prevalente nelle famiglie professionali con il maggior numero di risorse umane, coincidenti, come osservato in precedenza, con:

- la Economico Amministrativa e dei Servizi di Supporto, che rappresenta il 31% dell'intera forza lavoro, la presenza femminile è pari al 74,17% contro la presenza maschile pari al 25,83%;
- la Educativo Sociale, a cui afferisce il 29% dei dipendenti, la presenza femminile è del 98,68%, mentre la presenza maschile è di appena l'1,32%;
- la Vigilanza-Polizia Locale, che raccoglie il 26% del totale delle risorse, i 2 generi sono equamente rappresentati, con una leggera prevalenza femminile (50,22% contro il 49,78%).

La presenza femminile è, però, consistente, anche, in altre famiglie professionali:

- Cultura, Turismo e Sport si attesta al 74,21% rispetto al 25,79% della presenza maschile;
- Comunicazione in cui la presenza femminile è del 59,88% contro il 40,12% di quella maschile.

Si rivelano, invece, famiglie con prevalente presenza maschile:

- L'Ambiente, ove le donne sono solo il 15,6 contro l'84,4% degli uomini;
- La Tecnica, in cui la presenza femminile è del 25,73% mentre quella maschile è del 74,27% di quella maschile;
- L'Informatica e Telematica, ove le donne sono pari al 29,45%, mentre gli uomini al 70,55%.

Nella tabella n. 7, è evidenziata la distribuzione del personale non dirigente, per famiglie professionali, genere e fasce di età. Per ogni famiglia, infatti sono riportati, per ogni fascia d'età, i numeri di dipendenti suddivisi per genere e la percentuale della famiglia professionale sui totali per classi di età, riportati nell'ultima riga della tabella. Nelle ultime tre colonne sono riportati i totali di genere per ogni famiglia professionale e la percentuale che il totale dei dipendenti di ogni famiglia professionale rispetto al totale complessivo.

Tabella n. 7 Personale di ruolo per famiglie professionali, classi di età e genere, esclusi i Dirigenti, al 31 dicembre 2019

Famiglie professionali	meno di 30 anni			31 - 40 anni			41 - 50 anni			51 - 60 anni			oltre 60 anni			Totali		% fam. su totale
	D	U	% fam. per età	D	U	% fam. per età	D	U	% fam. per età	D	U	% fam. per età	D	U	% fam. per età	D	U	
Econ.- Amm.va e Serv. di Supporto	13	8	<b>21,65</b>	543	188	<b>29,91</b>	1591	522	<b>30,12</b>	2171	841	<b>30,56</b>	1128	352	<b>37,88</b>	5446	1911	<b>31,55</b>
Comunicaz.	5	1	<b>6,19</b>	39	20	<b>2,41</b>	51	28	<b>1,13</b>	57	54	<b>1,13</b>	40	27	<b>1,71</b>	192	130	<b>1,38</b>
Inform. e Telematica	0	0	<b>0</b>	9	9	<b>0,74</b>	12	30	<b>0,6</b>	10	36	<b>0,47</b>	9	18	<b>0,69</b>	40	93	<b>0,57</b>
Tecnica	1	0	<b>1,03</b>	83	44	<b>5,2</b>	149	222	<b>5,29</b>	89	398	<b>4,94</b>	39	226	<b>6,78</b>	361	890	<b>5,36</b>
Educ.va e Sociale Cultura- Turismo- Sport	1	0	<b>1,03</b>	659	9	<b>27,33</b>	2314	39	<b>33,54</b>	2745	24	<b>28,09</b>	861	15	<b>22,42</b>	6580	87	<b>28,59</b>
Vigilanza Amb. - Sic. Lavoro - Mobilità tot. per genere in classi di età	0	0	<b>0</b>	83	17	<b>4,09</b>	131	26	<b>2,24</b>	150	58	<b>2,1</b>	150	56	<b>5,27</b>	514	157	<b>2,88</b>
	33	24	<b>58,76</b>	392	326	<b>29,38</b>	996	821	<b>25,9</b>	1362	1292	<b>26,93</b>	314	513	<b>21,17</b>	3097	2976	<b>26,04</b>
% per genere in classi di età	56	41	<b>100</b>	1814	630	<b>100</b>	5274	1741	<b>100</b>	6679	3178	<b>100</b>	2552	1355	<b>100</b>	16375	6945	<b>100,00</b>
	57,73	42,27		74,22	25,78		75,18	24,82		67,76	32,24		65,32	34,68		70,22	29,78	
<b>Totali</b>	<b>97</b>	<b>0,42</b>	<b>2444</b>	<b>10,48</b>	<b>7015</b>	<b>30,08</b>	<b>9857</b>	<b>42,27</b>	<b>3907</b>	<b>16,75</b>	<b>23320</b>	<b>100</b>						

Nella tabella che segue, viene evidenziata l'incidenza degli ultracinquantenni sul totale dei dipendenti di ogni famiglia professionale. Tale dato messo poi a confronto con quello dell'anno precedente, fornisce un'informazione utile circa l'indice di invecchiamento del personale.

Tabella n. 8 Incidenza degli ultracinquantenni nelle famiglie professionali.

Famiglie professionali	n° dipendenti	n° dipendenti oltre 50 anni	incidenza dipendenti oltre 50 anni al 2019	incidenza dipendenti oltre 50 anni al 2018	differenze percentuali 2019/2018
<b>Economica Amm.va e Servizi di Supporto</b>	<b>7357</b>	<b>4492</b>	<b>61,1</b>	<b>68,9</b>	<b>-7,8</b>
<b>Comunicazione.</b>	<b>322</b>	<b>178</b>	<b>55,3</b>	<b>58,1</b>	<b>-2,8</b>
<b>Informatica e Telematica</b>	<b>133</b>	<b>73</b>	<b>54,9</b>	<b>54,8</b>	<b>0,1</b>
<b>Tecnica</b>	<b>1251</b>	<b>752</b>	<b>60,1</b>	<b>64,8</b>	<b>-4,7</b>
<b>Educativo Sociale</b>	<b>6667</b>	<b>3645</b>	<b>54,7</b>	<b>56,3</b>	<b>-1,6</b>
<b>Cultura-Turismo-Sport</b>	<b>671</b>	<b>414</b>	<b>61,7</b>	<b>70,9</b>	<b>-9,2</b>
<b>Vigilanza</b>	<b>6073</b>	<b>3481</b>	<b>57,3</b>	<b>62,5</b>	<b>-5,2</b>
<b>Ambiente - Sicurezza Lavoro -Mobilità</b>	<b>846</b>	<b>729</b>	<b>86,2</b>	<b>91,9</b>	<b>-5,7</b>
<b>Totale</b>	<b>23320</b>	<b>13764</b>	<b>59,0</b>	<b>63,9</b>	<b>-4,9</b>

Dai dati riportati nella tabella sopra esposta, si può notare nell'ultima colonna, come tutte le famiglie professionali, ad eccezione di quella informatica e tecnologica che presenta un lievissimo aumento, registrano un calo, anche cospicuo in alcuni casi. Si va infatti dal 1,6% della famiglia educativo-sociale al 9,2% della famiglia cultura, turismo e sport. È interessante notare come due delle 3 famiglie più rappresentative dell'amministrazione, la famiglia economica, amministrativa e di supporto, e la famiglia vigilanza, registrino dei cali significativi di tale percentuale, pari al 7,8 per la prima, e 5,2 per la seconda. A determinare la diminuzione della percentuale di ultracinquantenni hanno contribuito, a nostro avviso due fattori: le nuove assunzioni e l'introduzione, nel sistema pensionistico, della così detta quota cento. Quest'ultima ha permesso ad un numero maggiore di dipendenti l'esodo dal servizio.

È difficile ad oggi fare una previsione sull'andamento dei prossimi anni, non potendo, con i dati disponibili al momento, quantificare con precisione il numero di dipendenti che raggiungano i requisiti per i vari istituti pensionistici, e soprattutto per quelli che consentono un'uscita anticipata volontaria dal servizio, stabilire quanti dipendenti intendano effettivamente usufruirne.

## Dirigenti di ruolo

Nella tabella seguente, sono riportati i numeri e le percentuali dei Dirigenti di ruolo, suddivisi per famiglie professionali, fasce d'età e genere. Le fasce d'età rappresentate partono dalla classe 41-50 anni, in quanto alla data del 31.12.2019, non risultano Dirigenti di età inferiore.

Tab. n.9 Dirigenti di ruolo per famiglie professionali, classi di età e genere, al 31 dicembre 2019

Profili professionali	41 - 50 anni		51 - 60 anni		61 - 65 anni		oltre 65 anni		Totali			
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	% D	% U
Avvocato Dirigente	2	4	1	9	4	2	0	0	7	15	32%	68%
Dirigente Amministrativo	2	5	10	13	16	12	0	2	28	32	47%	53%
Dirigente Beni Culturali e Ambientali	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	100%
Dirigente Economico Finanziario	0	0	5	9	2	0	0	0	7	9	44%	56%
Dirigente Polizia Locale	0	2	2	10	2	6	0	0	4	18	18%	82%
Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	0	0	1	2	0	0	0	0	1	2	33%	67%
Dirigente Socio Educativo	0	1	2	1	4	0	0	1	6	3	67%	33%
Dirigente Tecnico	0	0	4	15	3	5	0	2	7	22	24%	76%
tot. per genere in classi di età	4	12	25	61	31	25	0	5	60	103	37%	63%
% per genere in classi di età	25%	75%	29%	71	55%	45%	0	100%	37%	63%	100,00	
tot. e % per classi d'età	16	10%	86	53%	56	34%	5	3%	163	100,00		

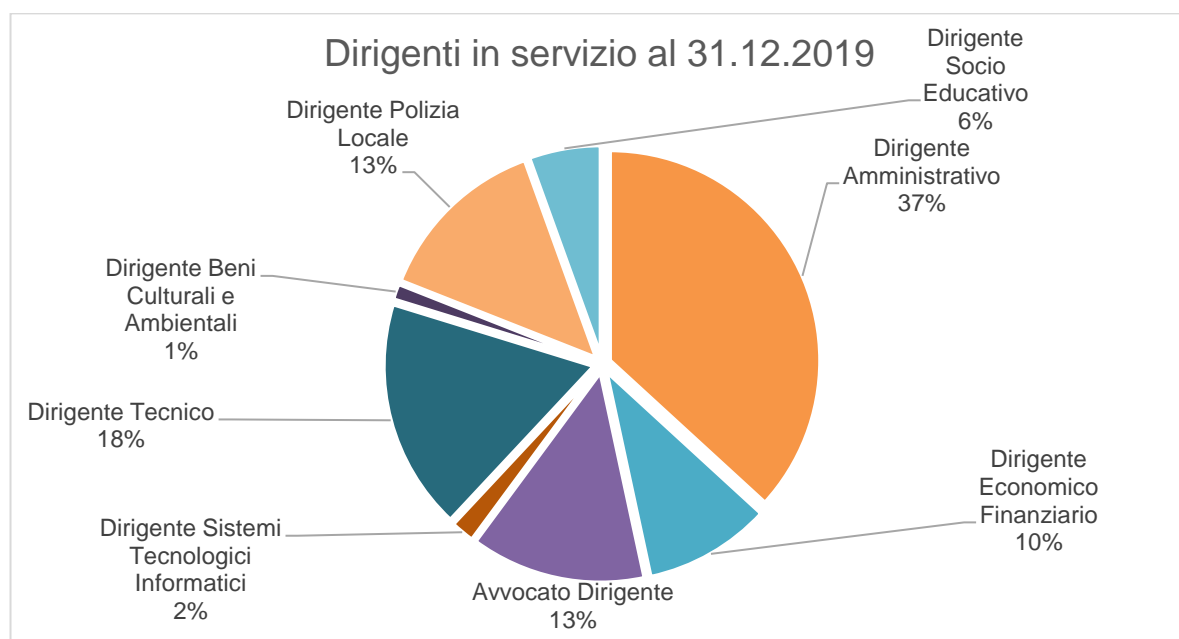
I dirigenti in ruolo al 31 dicembre 2019 risultano essere complessivamente 163, di cui 60 sono donne, per una percentuale di circa il 37%. Si conferma quindi il dato, in controtendenza rispetto al resto del personale, di una sostanziale prevalenza maschile tra i dirigenti.

Esaminando le percentuali di genere nelle varie fasce d'età si nota che nella fascia 51-60, che rappresenta oltre la metà dei Dirigenti (53%), la percentuale femminile è del 29%, nella fascia più giovane, la 41-50, che rappresenta il 10% del totale; mentre sono totalmente assenti negli ultrasessantacinquenni, che sono il 3% del totale. Unica fascia in cui le donne sono in leggera prevalenza, 55% contro il 45% degli uomini, è quella che va dai 61 ai 65 anni, che rappresenta il 34% del totale dei Dirigenti.

Per quanto riguarda le famiglie professionali, abbiamo una prevalenza maschile in tutti i profili dirigenziali, ad eccezione dei socio-educativi, dove le donne rappresentano il 67%.

Per il resto, registriamo un'incidenza sopra la media generale negli Amministrativi con il 47% e gli Economici Finanziari con il 44%; nei rimanenti settori, la presenza femminile si attesta al 32% nell'Avvocatura, al 33% nei Sistemi Tecnologici e Informativi con il 33% e al 24% nei Tecnici. Rilevanti, in senso negativo, sono l'esigua percentuale nella Polizia Locale (18%) e la totale assenza fra i Beni Culturali e Ambientali.

Il grafico seguente rappresenta la ripartizione dei diversi profili dirigenziali. I valori sono espressi percentualmente e arrotondati all'unità.



Come si vede, vi è una netta prevalenza di Dirigenti Amministrativi con il 37%; seguono con il 18% i Dirigenti Tecnici; i Dirigenti di P.L. e gli Avvocati con il 13%; i Dirigenti Economico Finanziari con il 10%; i Dirigenti socio educativi con il 6%, i Dirigenti dei Sistemi Tecnologico Informativi 2% e infine i Dirigenti Beni Culturali e Ambientali con l'1%.

## Dirigenti

I dati riportati in questo paragrafo riguardano tutti i Dirigenti di Roma Capitale al 31.12.2019, compresi quelli a tempo determinato per comando o ex art.110 T.U.E.L, che alla suddetta data, erano in una delle seguenti posizioni:

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

La tabella che segue, mostra la composizione del personale dirigente per profili professionali.

**Tabella n. 10. Dirigenti al 31.12.2019, distinti per famiglie professionali e genere**

<b>PROFILI PROFESSIONALI (D.G.C. n. 194/2011, D.G.C. n. 268/2014, D.G.C. n. 116/2016)</b>	<b>D.O. di fatto al 31.12.2019</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>% incidenza donne</b>
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	67	31	36	46%
DIRIGENTE SOCIO-EDUCATIVO	9	6	3	67%
DIRIGENTE SISTEMI TECNOLOGICI E INFORMATIVI	3	1	2	33%
DIRIGENTE ECONOMICO-FINANZIARIO	19	9	10	47%
DIRIGENTE TECNICO	37	8	29	22%
DIRIGENTE BENI CULTURALI E AMBIENTALI	3	1	2	33%
DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	25	4	21	16%
AVVOCATO DIRIGENTE	24	7	17	29%
<b>TOTALE DIRIGENTI</b>	<b>187</b>	<b>67</b>	<b>120</b>	<b>36%</b>

Osservando i dati sopra riportati, si nota come la percentuale dell'incidenza femminile rimanga sostanzialmente uguale a quella dei Dirigenti in ruolo, sia nel computo complessivo, che in quello delle singole famiglie. Infatti, la quota femminile sul totale dei dirigenti scende di un punto percentuale, passando dal 37 al 36%. Nelle singole famiglie, rimangono invariate la Socio Educativa, con il 67% di donne, e quella dei Sistemi Tecnologici e Informativi; abbiamo un sostanziale incremento, dallo 0 al 33%, nei Beni Culturali e Ambientali, mentre anche i Dirigenti Economico-Finanziari, registrano un lieve incremento, circa il 3%; in

tutte le altre famiglie c'è una leggera flessione, che va dall'1% della Amministrativa a circa il 3% dell'Avvocatura.

### Incarichi dirigenziali

La tabella seguente invece, mostra la suddivisione dei Dirigenti per tipologia di incarico. Pertanto si distinguono i Dirigenti per incarichi apicali; di direzione; di unità organizzativa; di progetto; in aspettativa, in comando, in uscita per altri incarichi presso altre PP.AA.; in attesa di incarico.

**Tabella n. 11 Incarichi dirigenziali al 31.12.2019**

INCARICO	D	U	TOT	%D
APICALE*	19	32	51	37%
DIREZIONE**	29	44	73	40%
UNITA' ORGANIZZATIVA***	14	42	56	25%
DI PROGETTO	0	2	2	0%
FUORI RUOLO ASPETTATIVA/COMANDO IN USCITA ANCHE PER ALTRI INCARICHI C/O ALTRE P.A.	1	1	2	50%
IN ATTESA INCARICO	2	1	3	67%
<b>TOTALI</b>	<b>65</b>	<b>122</b>	<b>187</b>	

Come si può vedere, la percentuale femminile per gli incarichi apicali è pari a 37%; 40% per i Direttori di Direzione e 25% di Unità Organizzativa. Appare irrilevante considerare la percentuale di genere per le altre figure, che rappresentano una quota residuale della dotazione dirigenziale, 7 su 187.

La tabella seguente, la n. 12, mostra la composizione di genere degli incarichi dirigenziali assegnati, Struttura per Struttura.

Alcuni incarichi rappresentati sono assegnati *ad interim*, pertanto un singolo Dirigente può cumulare più incarichi e di conseguenza il numero degli incaricati supera il numero di Dirigenti.

**Tabella n. 12 – Incarichi dirigenziali per Strutture al 31.12.2019**

STRUTTURA	D	U	TOT	%F
GABINETTO DELLA SINDACA	2	4	6	33%
DIREZIONE GENERALE	2	8	10	20%
SEGRETARIATO GENERALE	2	3	5	40%
UFFICIO DELL'ASSEMBLEA CAPITOLINA	0	1	1	0%
UFFICIO STAMPA	1	0	1	100%
AVVOCATURA CAPITOLINA	7	15	22	32%
SCUOLA DI FORMAZIONE CAPITOLINA	0	2	2	0%
UFFICIO SPECIALE ROM SINTI E CAMINANTI	1	1	2	50%
RAGIONERIA GENERALE	8	4	12	67%
CORPO DI POLIZIA LOCALE DI ROMA CAPITALE	3	19	22	14%
DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	1	3	4	25%
DIPARTIMENTO TRASFORMAZIONE DIGITALE	2	3	5	40%
DIPARTIMENTO PARTECIPAZIONE, COMUNICAZIONE E PARI OPPORTUNITA'	2	0	2	100%
DIPARTIMENTO SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE	0	2	2	0%
DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE E ATTUAZIONE URBANISTICA	2	3	5	40%
DIPARTIMENTO SVILUPPO INFRASTRUTTURE E MANUTENZIONE URBANA	0	6	6	0%
DIPARTIMENTO MOBILITA' E TRASPORTI	1	7	8	13%
DIPARTIMENTO TUTELA AMBIENTALE	1	3	4	25%
DIPARTIMENTO PATRIMONIO E POLITICHE ABITATIVE	1	4	5	20%
DIPARTIMENTO SERVIZI EDUCATIVI E SCOLASTICI	3	0	3	100%
DIPARTIMENTO POLITICHE SOCIALI	1	2	3	33%
DIPARTIMENTO SERVIZI DELEGATI	1	1	2	50%
DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE	0	6	6	0%
DIPARTIMENTO TURISMO, FORMAZIONE PROFESSIONALE E LAVORO	2	1	3	67%
DIPARTIMENTO ATTIVITA' CULTURALI	2	1	3	67%
SOVRINTENDENZA CAPITOLINA AI BENI CULTURALI	1	4	5	20%
DIPARTIMENTO SPORT E POLITICHE GIOVANILI	0	3	3	0%
DIPARTIMENTO PROGETTI DI SVILUPPO E FINANZIAMENTI EUROPEI	1	0	1	100%
DIPARTIMENTO PARTECIPATE - GRUPPO ROMA CAPITALE	0	1	1	0%
DIPARTIMENTO RISORSE ECONOMICHE	0	3	3	0%
MUNICIPIO I	3	1	4	75%
MUNICIPIO II	1	2	3	33%
MUNICIPIO III	3	1	4	75%
MUNICIPIO IV	1	2	3	33%
MUNICIPIO V	0	3	3	0%
MUNICIPIO VI	2	3	5	40%
MUNICIPIO VII	0	3	3	0%
MUNICIPIO VIII	1	3	4	25%
MUNICIPIO IX	1	2	3	33%



MUNICIPIO X	2	1	3	67%
MUNICIPIO XI	2	0	2	100%
MUNICIPIO XII	3	0	3	100%
MUNICIPIO XIII	2	2	4	50%
MUNICIPIO XIV	2	2	4	50%
MUNICIPIO XV	2	2	4	50%
	72	137	209	34%

Nella prossima tabella, n. 13, i dati relativi alla dotazione dirigenziale di fatto, già sinteticamente rappresentati nella tabella n.11, sono riportati più nel dettaglio, riportando per ogni profilo professionale il numero dei Dirigenti distinti per fascia d'età e genere.

Nelle ultime 4 righe sono riportati rispettivamente:

- i totali di genere per ogni fascia d'età;
- le relative percentuali;
- i totali complessivi per classi d'età
- le relative percentuali

Nell'ultima colonna sono invece riportati i totali per profili professionali

Tabella n. 13 - Dirigenti di fatto per profili professionali, classi di età e genere al 31.12.2019

PROFILI PROFESSIONALI	41- 50 ANNI		51 - 60 ANNI		61 - 65 ANNI		OLTRE 65 ANNI		TOTALI
	D	U	D	U	D	U	D	U	
Dirigente Amministrativo	2	5	12	13	17	15	0	3	67
Dirigente Economico Finanziario	0	0	5	10	4	0	0	0	19
Avvocato Dirigente	2	5	1	9	4	2	0	1	24
Dirigente Sistemi Tecnologici Informatici	0	0	1	2	0	0	0	0	3
Dirigente Tecnico	1	1	4	16	3	10	0	2	37
Dirigente Beni Culturali e Ambientali	0	0	0	2	1	0	0	0	3
Dirigente Polizia Locale	0	2	2	10	2	6	0	3	25
Dirigente Socio Educativo	0	1	2	1	4	0	0	1	9
<b>Totali per genere in classi d'età</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>63</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>187</b>
<b>% di genere in classi d'età</b>	26%	74%	30%	70%	51%	49%	0	100%	
<b>Totali per classi d'età</b>	<b>19</b>	<b>90</b>	<b>68</b>	<b>10</b>					D 36%
<b>% per classi d'età</b>	<b>11%</b>	<b>48%</b>	<b>36%</b>	<b>5%</b>					U 64%

I dati riportati in quest'ultima tabella, sono sostanzialmente in linea con quelli dei Dirigenti in ruolo, riportati nella tabella n. 9.

La fascia d'età tra i 51 e 60 anni si conferma la più rappresentativa ma scende dal 53% al 48% rispetto a quella in ruolo, la fascia 41-50 sale di un punto percentuale dal 10 all'11%, sale leggermente anche la fascia 61-65 che va dal 34 al 36%, mentre scende dal 5 al 3% la fascia over 65.

Per quanto riguarda le percentuali di genere, le donne passano dal 25 al 26% nella fascia 41-50, dal 29 al 30% nella 51-60, si confermano in prevalenza, ma con 4 punti percentuali in meno (dal 55 al 51%) nella fascia 61-65 e rimangono, pressoché, assenti nell'ultima fascia.

### **Incidenza ultracinquantenni sul Personale non Dirigente**

La tabella che segue, attiene al personale di ruolo non Dirigente e analizza ulteriormente l'incidenza degli ultracinquantenni nelle varie famiglie professionali. Infatti, per ogni famiglia professionale, il personale afferente a questa classe, è stato suddiviso in 4 sottoclassi: 51-55 anni, 56-60 anni, 61-65 anni e over 65. Per ognuna di queste fasce d'età sono riportati il numero dei dipendenti distinti per genere e la percentuale sul totale degli ultracinquantenni della famiglia professionale riportati nella penultima colonna.

Nell'ultima colonna, invece, è riportata la percentuale della famiglia professionale sul totale del personale di ruolo over 50.

Nelle ultime quattro righe sono riportati, rispettivamente: il totale per genere delle fasce d'età; le percentuali di genere per fasce d'età; il totale complessivo per fasce d'età; la percentuale della fascia d'età sul totale complessivo di questa quota di personale.

Tabella n. 14 -Personale di ruolo per famiglie professionali, classi di età oltre i 50 anni e genere - esclusi i dirigenti al 31 dicembre 2019

Famiglie professionali	51 - 55 anni			56 - 60 anni			61 - 65 anni			oltre 65 anni			Totali	
	D	U	% Fam. x fascia d'età	D	U	% Fam. x fascia d'età	D	U	% Fam. x fascia d'età	D	U	% Fam. x fascia d'età	Totale Famiglia	% Fam. su tot. over 50
Econ.- Amm.va e Serv. di Supporto	966	418	30,81	1205	423	36,24	1014	321	29,72	114	31	3,23	4492	32,87
Comunicaz.	37	28	36,52	20	26	25,84	32	21	29,78	8	6	7,86	178	1,30
Inform. e Telematica	3	16	26,03	7	20	36,98	9	17	35,62	0	1	1,37	73	0,53
Tecnica	56	195	33,38	33	203	31,38	33	199	30,85	6	27	4,39	752	5,50
Educ.va e Sociale	1411	9	40,06	1334	15	38,05	655	14	18,87	106	1	3,02	3545	25,94
Cultura-Turismo-Sport	72	30	24,52	80	28	25,96	133	49	43,75	17	7	5,77	416	3,04
Vigilanza	793	619	40,56	569	673	35,68	286	463	21,52	28	50	2,24	3481	25,47
Amb. - Sic. Lavoro - Mobilità	44	143	25,65	51	332	52,54	10	144	21,12	1	4	0,69	729	5,33
<b>Totale per genere</b>	<b>3382</b>	<b>1458</b>		<b>3299</b>	<b>1720</b>		<b>2172</b>	<b>1228</b>		<b>280</b>	<b>127</b>		<b>13666</b>	<b>100,00</b>
% genere per classi di età	69,88	30,12		65,73	34,27		63,88	36,12		68,80	31,20		66,83	
<b>Totali per classi di età</b>	<b>4840</b>			<b>5019</b>			<b>3400</b>			<b>407</b>			<b>33,17</b>	
% personale per classi di età	35,42			36,72			24,88			2,98				

Analizzando i dati, si può vedere come l'incidenza maggiore sia nella fascia 56-60 con il 36,72%, leggermente superiore alla fascia 51-55 che registra il 35,42%. Estremamente significativa, con il 24,88% è la fascia 61-65, mentre poco meno del 3% sono gli over 65.

Per quanto riguarda le famiglie professionali, i dati da evidenziare sono: la prevalenza della fascia 51-55 per le famiglie *Comunicazione* (36,52%), *Tecnica* (33,38%), *Educativa Sociale* (40,06%) e *Vigilanza* (40,56%); della fascia 61-65 nella famiglia *Cultura, Turismo e Sport* (43,75%). Altro dato significativo riguarda la famiglia *Ambiente, Sicurezza e Mobilità*, dove oltre la metà degli ultracinquantenni (52,54%) sono compresi nella fascia 56-60 e le famiglie *Comunicazione* e *Cultura* che registrano percentuali significative negli over 65, rispettivamente il 7,98 e il 5,77%. Per il resto, si conformano all'andamento generale.

## Distribuzione per genere del personale in ruolo

Le tabelle che seguono mostrano i dati inerenti al personale in ruolo, suddiviso in famiglie professionali, genere e categorie professionali.

La prima tabella attiene al personale in ruolo. Per ogni riga sono rappresentati i dati di ogni famiglia professionale e nell'ultima riga i totali di genere e categoria su tutto il personale in esame.

Nella prima colonna è riportato il numero totale dei dipendenti per ogni famiglia professionale, seguono per ogni categoria professionale il numero delle donne e degli uomini, il totale per categoria, la percentuale di donne nella categoria e la percentuale della categoria sul totale della famiglia.

**Tabella n. 15 – Distribuzione del personale non dirigente per categorie professionali e genere**

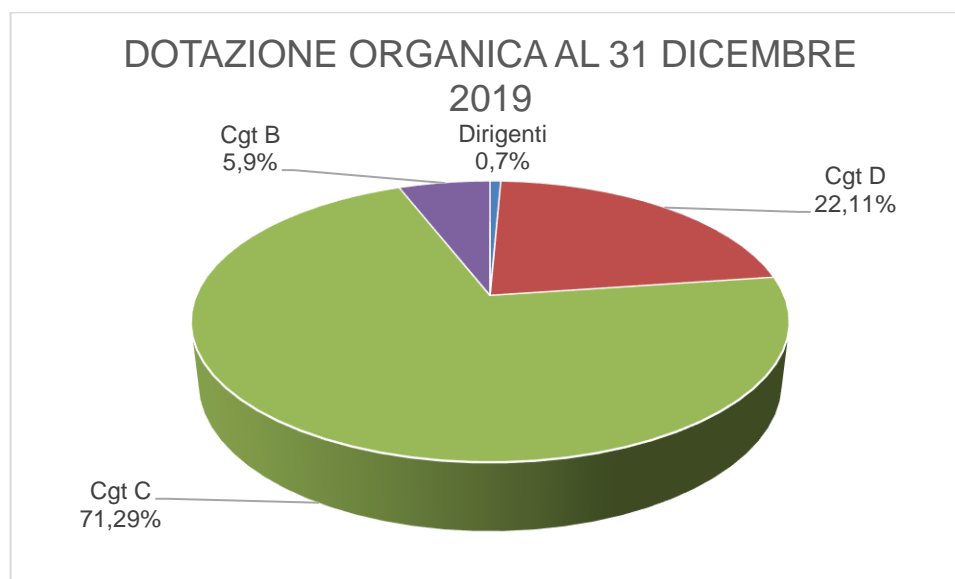
FAMIGLIA PROFESSIONALE	N° dip.	Categoria D					Categoria C					Categoria B				
		D	U	T	% donne x cat.	% cat.	D	U	T	% donne x cat.	% cat.	D	U	T	% fem. per cat.	% cat.
<b>Ec.- Amm.va e Serv. di Supporto</b>	7357	902	307	1209	74,61	16,43	4219	1176	5395	78,20	73,33	325	428	753	43,16	10,24
Comunicaz.	322	66	26	92	71,74	28,57	126	104	230	54,78	71,43	0	0	0	0,00	0,00
Inform. e Telematica	133	36	87	123	29,27	92,48	4	6	10	40,00	7,52	0	0	0	0,00	0,00
Tecnica	1251	253	385	638	39,65	51,00	72	401	473	15,22	37,81	36	104	140	25,71	11,19
<b>Edu. e Sociale</b>	6667	543	52	595	91,26	8,92	6037	35	6072	99,42	91,08	0	0	0	0,00	0,00
<b>Cultura-Turismo-Sport</b>	671	274	65	339	80,83	50,52	230	81	311	73,95	46,35	10	11	21	47,62	3,13
Vigilanza	6073	942	1063	2005	46,98	33,01	2155	1913	4068	53,0	66,99	0	0	0	0,00	0,00
<b>Amb. - Sic. Lavoro -Mobilità</b>	846	94	97	191	49,21	22,58	9	174	183	4,92	21,63	42	430	472	8,90	55,79
<b>Totali</b>	<b>23320</b>	<b>3110</b>	<b>2082</b>	<b>5192</b>	<b>59,90</b>	<b>22,26</b>	<b>12852</b>	<b>3890</b>	<b>16742</b>	<b>76,76</b>	<b>71,79</b>	<b>413</b>	<b>973</b>	<b>1386</b>	<b>29,80</b>	<b>5,95</b>

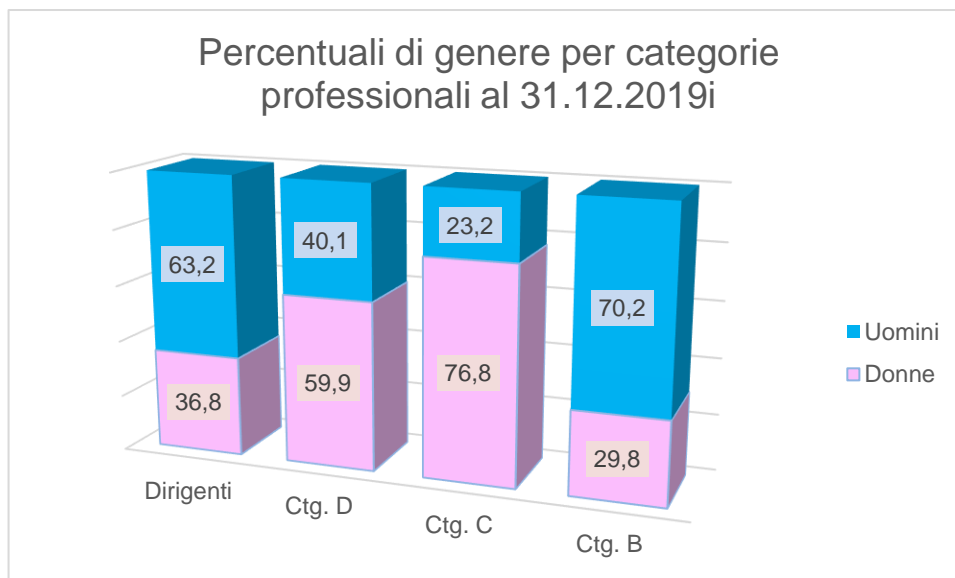
La tabella n. 16 riassume i dati del personale in ruolo, compresi i dirigenti. Per ogni categoria professionale sono riportati il numero dei dipendenti per genere e il totale complessivo; le percentuali di genere per ogni categoria professionale e, in ultimo, la percentuale della categoria professionale sul totale dei dipendenti.

Tabella n. 16 - Personale in ruolo compresi i Dirigenti al 31.12.2019. Distinti per genere

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini	% Categoria
<b>Dirigenti</b>	<b>60</b>	<b>103</b>	<b>163</b>	<b>36,81</b>	<b>63,19</b>	<b>0,70%</b>
<b>Categoria D</b>	<b>3110</b>	<b>2082</b>	<b>5192</b>	<b>59,90</b>	<b>40,10</b>	<b>22,11%</b>
<b>Categoria C</b>	<b>12852</b>	<b>3890</b>	<b>16742</b>	<b>76,77</b>	<b>23,23</b>	<b>71,29%</b>
<b>Categoria B</b>	<b>413</b>	<b>973</b>	<b>1386</b>	<b>29,80</b>	<b>70,20</b>	<b>5,90%</b>
<b>TOTALI</b>	<b>16435</b>	<b>7048</b>	<b>23483</b>	<b>69,99</b>	<b>30,01</b>	<b>100%</b>

Come si può vedere da questa tabella, che riassume la ripartizione per categoria della dotazione organica al 31.12.2019, la categoria con più alto numero di dipendenti, più del 70% del totale, è la categoria C, la quale è composta per il 76,77% da donne e il 23,23% da uomini; segue la categoria D, formata dal 59,9% da donne e il 40,1% da uomini. Le categorie che evidenziano prevalenza maschile sono: la categoria B che rappresenta il 5,9% del personale ed è composta dal 70,2% di uomini e il 29,8% da donne; e la categoria dei Dirigenti, che è composta per il 63,19% e il 36,81% da donne.





Nel grafico a torta sono raffigurate le percentuali delle categorie professionali rispetto al totale dei dipendenti. Come si può vedere, la categoria più rappresentata è la categoria C che raccoglie circa il 71% dei dipendenti; segue la categoria D che raggiunge circa il 22% del totale dei dipendenti; in ultimo la categoria B, solo il 6%. I Dirigenti rappresentano meno dell'1% del personale.

Nel grafico a pile invece sono riportati, per ogni categoria professionale, le percentuali per genere:

- Dirigenti: 36,8% donne, 63,2% uomini;
- Categoria D: 59,9% donne, 40,1% uomini;
- Categoria C: 76,8% donne, 23,2% uomini;
- Categoria B: 29,8% donne, 70,2% uomini.

La tabella che segue riguarda invece la composizione per genere e fasce d'età di tutte le categorie professionali.

Tabella n. 17 - Personale di ruolo per categorie professionali, classi d'età e genere al 31.12.2019

CATEGORIE	MENO DI 30 ANNI			31 - 40 ANNI			41 - 50 ANNI			51 - 60 ANNI			OLTRE 60 ANNI		
	D	U	% classi d'età	D	U	% classi d'età	D	U	% classi d'età	D	U	% classi d'età	D	U	% classi d'età
Dirigenti	0	0	0,00	0	0	0,00	4	12	9,82	25	61	52,76	31	30	37,42
Ctg. D	0	0	0,00	254	65	6,14	655	239	17,22	1562	1120	51,66	639	658	24,98
Ctg. C	49	29	0,47	1519	519	12,17	4522	1349	35,07	4946	1503	38,52	1816	490	13,77
Ctg. B	7	12	1,37	41	46	6,28	97	153	18,04	171	555	52,38	97	207	21,93
Totale	56	41	0,41	1814	630	10,41	5278	1753	29,94	6704	3239	42,34	2583	1385	16,90
% genere x classi d'età	57,73	42,17		74,22	25,78		75,07	24,93		67,42	32,58		65,1	34,9	

Dall'esame di tali dati si rileva come tutte le categorie professionali abbiano la maggior concentrazione nella fascia 51-60 anni, con percentuali che vanno dal 38,52% della categoria C al 52,76% della classe dei Dirigenti, in cui è notevole anche la consistenza della fascia degli over 60 pari al 37,42%.

Per quanto riguarda la composizione di genere, c'è da rilevare che la presenza femminile, prevalente in tutte le fasce, raggiunge il massimo del 75,07% nella fascia 41-50 e la più bassa nella fascia under 30 dove è pari al 57,73%.

### Personale di ruolo vs popolazione di Roma Capitale

Anni	Personale di ruolo	Popolazione	Personale x 1000 abitanti
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	2.857.221	8,09
2019	23.483	2.848.084	8,24

Come indica la tabella, la popolazione iscritta all'anagrafe di Roma Capitale al 31 dicembre 2019 era pari a 2.848.084 abitanti (-0,4% rispetto all'anno precedente); alla stessa data il personale in ruolo dell'Ente era pari a 23.483 dipendenti, con un rapporto di 8,24 dipendenti ogni 1.000 abitanti.

Al riguardo si deve considerare il ruolo della città di Roma che, in qualità di centro nevralgico sia in ambito politico che culturale e turistico, attrae una considerevole fetta di popolazione - si calcola una media mensile di 2.500.000 unità fra pendolari e turisti - a cui l'Amministrazione capitolina deve erogare una parte dei suoi servizi.

### Municipi - Personale di ruolo vs popolazione

La tabella n. 18 illustra i dati relativi al personale in forza nei Municipi, distinti tra insegnanti e altre figure professionali e rapportati - quest'ultimi - alla popolazione residente nel Municipio di appartenenza



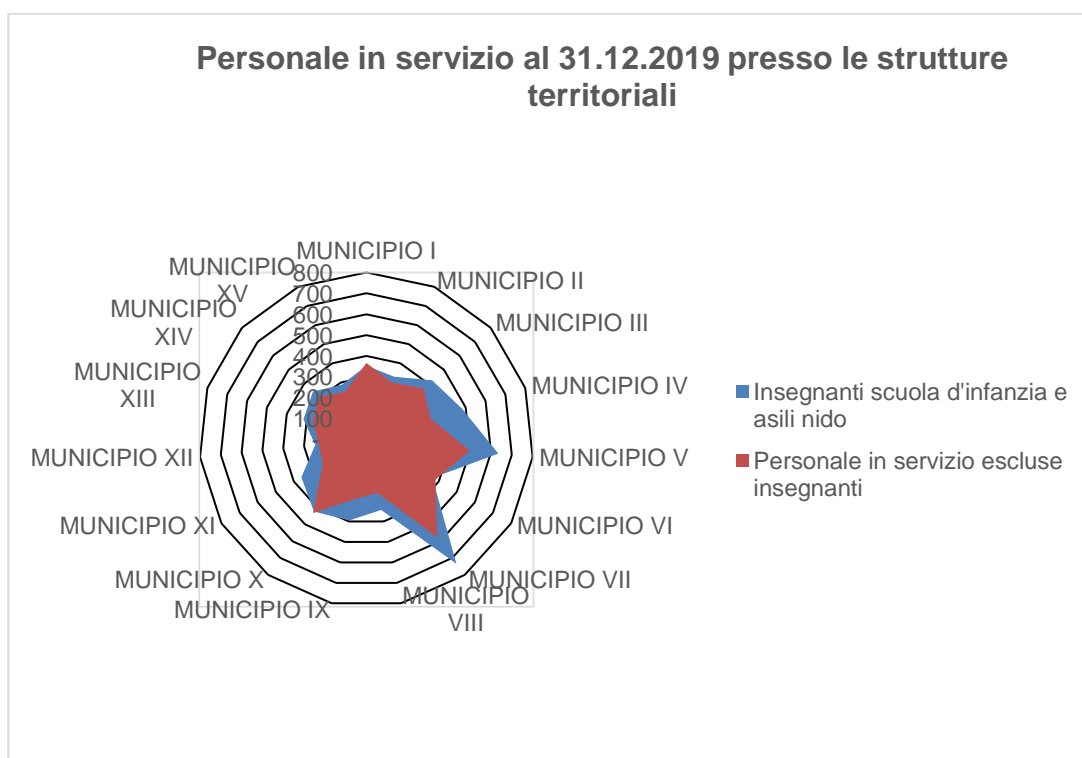
**Tabella n. 18 – Personale in forza nei Municipi in rapporto al numero di abitanti**

Strutture territoriali	Personale in servizio al 31.12.2019	Insegnanti scuola d'infanzia ed educatrici asili nido	Personale in servizio (escluse insegnanti ed educatrici)	Popolazione iscritta all'anagrafe al 31.12.2019	Totale famiglie e convvenze	N° dipendenti (escluse insegnanti ed educatrici) per 1.000 abitanti
MUNICIPIO I	721	354	367	167.330	91.549	2,19
MUNICIPIO II	628	329	299	167.649	87.778	1,78
MUNICIPIO III	792	424	368	205.759	99.344	1,79
MUNICIPIO IV	806	481	325	174.638	82.112	1,86
MUNICIPIO V	1.133	635	498	243.607	117.057	2,04
MUNICIPIO VI	747	365	382	256.878	109.858	1,49
MUNICIPIO VII	1.312	734	578	305.003	149.167	1,90
MUNICIPIO VIII	603	343	260	130.089	66.201	2,00
MUNICIPIO IX	687	395	292	183.476	83.893	1,59
MUNICIPIO X	860	425	435	231.220	103.845	1,88
MUNICIPIO XI	600	359	241	154.974	72.262	1,56
MUNICIPIO XII	474	246	228	140.719	68.508	1,62
MUNICIPIO XIII	586	317	269	133.388	62.398	2,02
MUNICIPIO XIV	650	344	306	191.851	90.348	1,59
MUNICIPIO XV	537	287	250	160.502	76.191	1,56
NON LOCALIZZATI				1.001	503	
<b>TOTALE</b>	<b>11.136</b>	<b>6.038</b>	<b>5.098</b>	<b>2.848.084</b>	<b>1.361.014</b>	<b>1,79</b>

Dall'esame dei dati riportati in tabella risulta che le quote più alte di dipendenti, in termini assoluti, appartengono ai municipi V (1133 unità complessive) e VII (1312 unità). Si ricorda che questi municipi sono il frutto di accorpamenti tra gli ex VI e VII Municipi che hanno dato vita all'attuale V; e tra gli ex IX e X Municipi per l'attuale VII. Così come il I Municipio che ha accorpato gli ex Municipi I e XVII.

Prendendo in esame invece il rapporto tra dipendenti e popolazione, il dato che rileva è l'esigua quota dipendenti ogni mille abitanti nei Municipi. Questa è uguale o superiore alle 2 unità, solo nel: I, V, VIII e XIII; negli altri va dall'1,49 del Municipio VI all'1,90 del Municipio VII.

### Personale in servizio al 31.12.2019 presso le strutture territoriali



Il grafico riproduce i dati contenuti nella tabella n. 18, fornendo per ogni Municipio, la consistenza del personale educativo-scolastico di colore azzurro e, il resto del personale, di colore rosso.

Si può notare come le quote di insegnanti abbiano il loro apice nel Municipio VII, dove superano le 700 unità e nel Municipio V, superiore alle 600 unità.

Il Municipio VII insieme al IV presenta anche il maggior divario tra il personale scolastico ed il resto del personale che è superiore alle 150 unità.

Solo nei Municipi I e X il personale educativo è inferiore al resto del personale.

## Part time

La tabella seguente illustra il ricorso alla prestazione lavorativa in regime di part-time, in termini di genere, alla data del 31 dicembre 2019, con distinzione tra le diverse forme previste e utilizzate.

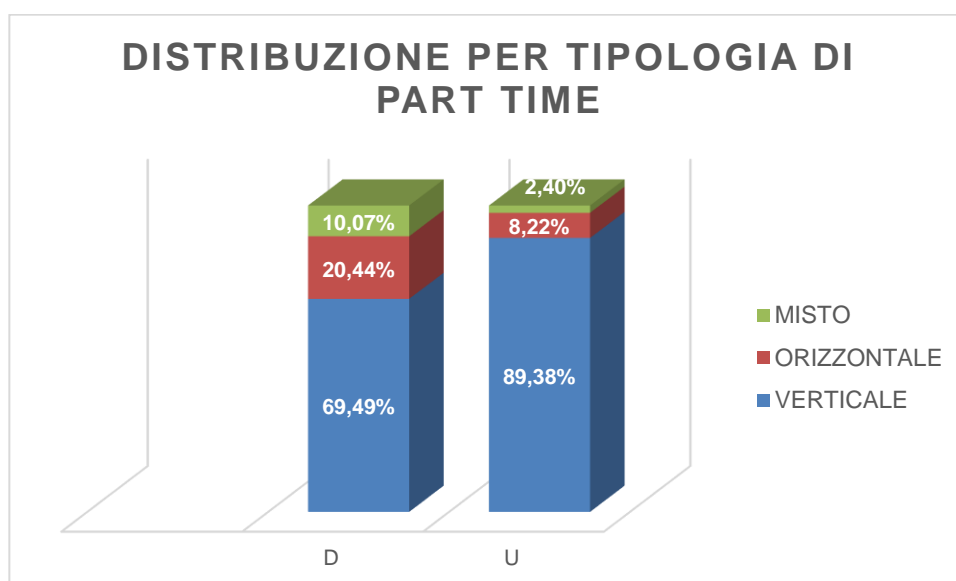
**Tabella n. 19 - Distribuzione per genere e tipologia di part time, esclusi i dirigenti, al 31.12.2019**

TIPOLOGIA DI PART TIME	D	U	TOTALE	%su tot dipendenti in part time	%su tot dipendenti
MISTO	137	7	144	8,72	0,62
ORIZZONTALE	278	24	302	18,28	1,30
VERTICALE	945	261	1.206	73,00	5,17
TOTALE	1.360	292	1.652	100,00	7,08
% DI GENERE	82,32	17,68			

In tutte le sue forme (misto, orizzontale, verticale) il part time risulta maggiormente utilizzato dalla componente lavorativa femminile.

Non potendo accedere alle informazioni in ordine alle motivazioni soggettive poste alla base del ricorso a tale istituto, possiamo solo formulare due ipotesi: la prima è che il ricorso al part time per i dipendenti capitolini sia determinato da esigenze familiari; la seconda, conseguenziale è che tali esigenze siano principalmente a carico del genere femminile.

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



### Part time verticale

Tabella n. 20 - Distribuzione del part time verticale per famiglie professionali, genere e classi d'età

Famiglie professionali	DONNE						UOMINI						TOTALE
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	
	<b>Economica, amministrativa e servizi di supporto</b>	0	13	146	213	81	453	1	5	22	30	13	
<b>Comunicazione</b>	0	1	4	7	7	19	0	0	0	3	0	3	22
<b>Tecnologica - informatica</b>	0	0	3	1	1	5	0	1	2	2	0	5	10
<b>Tecnica</b>	0	3	10	8	5	26	0	4	20	29	11	64	90
<b>Educativa - sociale</b>	0	9	56	40	13	118	0	1	1	1	5	8	126
<b>Cultura, turismo e sport</b>	0	4	5	11	12	32	0	1	1	0	0	2	34
<b>Ambiente e sicurezza lavoro</b>	0	0	3	13	0	16	0	0	3	23	4	30	46
<b>Vigilanza</b>	0	17	110	124	25	276	0	3	25	35	15	78	354
<b>Totale</b>	0	47	337	417	144	945	1	15	74	123	48	261	1206
	<b>78,36%</b>						<b>21,64%</b>						

Tabella n. 21 - Percentuali di part time verticali per famiglie professionali e genere.

Famiglie professionali	N° dip. in p.t. vert.	% su tot.	% donne	% uomini	% p.t.v. su f.p..	% f.p. su tot. pers.
<b>Economica, amministrativa e servizi di supporto</b>	<b>524</b>	<b>43,45%</b>	<b>86,45%</b>	<b>13,55%</b>	<b>7,12%</b>	<b>31,55%</b>
<b>Comunicazione</b>	<b>22</b>	<b>1,82%</b>	<b>86,36%</b>	<b>13,64%</b>	<b>6,83%</b>	<b>1,38%</b>
<b>Tecnologica - informatica</b>	<b>10</b>	<b>0,83%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>7,52%</b>	<b>0,57%</b>
<b>Tecnica</b>	<b>90</b>	<b>7,46%</b>	<b>28,89%</b>	<b>71,11%</b>	<b>7,19%</b>	<b>5,36%</b>
<b>Educativa - sociale</b>	<b>126</b>	<b>10,45%</b>	<b>93,65%</b>	<b>6,35%</b>	<b>1,89%</b>	<b>28,59%</b>
<b>Cultura, turismo e sport</b>	<b>34</b>	<b>2,82%</b>	<b>94,12%</b>	<b>5,88%</b>	<b>5,07%</b>	<b>2,88%</b>
<b>Ambiente e sicurezza lavoro</b>	<b>46</b>	<b>3,81%</b>	<b>34,78%</b>	<b>65,22%</b>	<b>5,44%</b>	<b>3,63%</b>
	<b>354</b>	<b>29,35%</b>	<b>77,97%</b>	<b>22,03%</b>	<b>5,83%</b>	<b>26,04%</b>
<b>Totale</b>	<b>1206</b>	<b>100%</b>				<b>100,00%</b>

In totale i dipendenti che si sono avvalsi del part time verticale nel 2019 sono stati 1206; erano stati 1209 nel 2018.

Da una prima lettura della tabella si evince come le donne, che accedono a questa modalità di prestazione lavorativa, siano in una percentuale maggiore rispetto alla composizione del personale: 78,36 a fronte del 69,99.

Tale tendenza è confermata anche per le singole famiglie professionali.

Nella famiglia economica-amministrativa, dove le donne sono presenti in una percentuale del 74,17%, le beneficiarie di questo istituto sono l'86,45%; nella Vigilanza, dove le donne rappresentano poco più della metà del personale, la percentuale femminile del part time verticale è quasi del 78%. Anche nelle altre famiglie c'è una chiara prevalenza femminile, con percentuali molto più elevate rispetto a quelle generali: ad esempio, nella famiglia ambiente e sicurezza abbiamo il 34,78, invece che il 15,36; nella comunicazione l'86,36 contro il 59,88; Cultura, Sport e Turismo il 94,12 sul 74,21; nell' Informatica e Telecomunicazioni 50 su 29,45; più lieve la differenza nella famiglia Tecnica con il 28,89 rispetto al 25,73; l'unica famiglia ad avere una leggera flessione rispetto alla composizione di genere femminile è la Educativa-Sociale, dove si registra un 93,65 su 98,68.

Per quanto riguarda le famiglie professionali le più rappresentate sono: la Economica, Amministrativa e Servizi di Supporto, con il 43,45 % sul totale dei part timer rispetto al 31,55% sul totale del personale; la Vigilanza con il 29,35%, in leggero rialzo rispetto al 26,04 complessivo; e la famiglia Tecnica che presenta il 7,46% a fronte del 5,36. La famiglia che si avvale meno di questo strumento è la educativa-sociale che costituisce solo il 10,45%, quasi un terzo di quello che questa famiglia rappresenta, in rapporto al complesso del personale.

Le fasce d'età che più si avvalgono di questa modalità di prestazione dell'attività lavorativa sono sia per gli uomini che per le donne quelle 51-60 e 41-50, seguono gli over 60 e in misura molto più ridotta la fascia 31-40, mentre sono quasi del tutto assenti gli under 30.

### Part time orizzontale

Tabella n. 22 - Distribuzione del part time orizzontale per famiglie professionali, genere e classi d'età

Famiglie professionali	DONNE						UOMINI						TOTALE
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	
	Economica, amministrativa e servizi di supporto	1	18	63	53	12	147	0	2	1	3	1	
Comunicazione	0	1	1	1	0	3	0	0	0	0	0	0	3
Tecnologica - informatica	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Tecnica	0	0	5	1	0	6	0	0	1	2	0	3	9
Educativa - sociale	0	2	18	17	3	40	0	0	0	0	0	0	40
Cultura, turismo e sport	0	2	2	3	3	10	0	0	0	2	0	2	12
Ambiente e sicurezza lavoro	0	0	0	7	0	7	0	0	0	0	0	0	7
Vigilanza	0	0	19	38	7	64	0	0	0	5	7	12	76
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>109</b>	<b>120</b>	<b>25</b>	<b>278</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>302</b>
	<b>92,05%</b>						<b>7,95%</b>						

Tabella n. 23 - Percentuali di part time orizzontale per famiglie professionali e genere.

Famiglie professionali	N° dip. In P.T.O.	% per fam. prof.li	% donne	% uomini	% P.T.O. su tot. fam.	% f.p. su tot. pers.le
Economica, amministrativa e servizi di supporto	154	50,99%	95,45%	4,55%	2,09%	31,55%
Comunicazione	3	0,99%	100,00%	0,00%	0,93%	1,38%
Tecnologica - informatica	1	0,33%	100,00%	0,00%	0,75%	0,57%
Tecnica	9	2,98%	66,67%	33,33%	0,72%	5,36%
Educativa - sociale	40	13,25%	100,00%	0,00%	0,60%	28,59%
Cultura, turismo e sport	12	3,97%	83,33%	16,67%	1,79%	2,88%
Ambiente e sicurezza lavoro	7	2,32%	100,00%	0,00%	0,83%	3,63%
Vigilanza	76	25,17%	84,21%	15,79%	1,25%	26,04%
<b>Totale</b>	<b>302</b>	<b>100%</b>				<b>100,00%</b>

Le due tabelle sopra esposte evidenziano, come già rilevato in precedenza, che il ricorso alla tipologia orizzontale del part time, in cui la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero, è estremamente minoritario rispetto alla tipologia verticale. Infatti, ne usufruiscono solo 302 dipendenti in totale rispetto ai 1206 dell'altro.

Inoltre, la prevalenza femminile è ancora più accentuata, infatti la percentuale di donne è pari al 92,05%, ben 22,06 punti percentuale in più della quota femminile del personale.

Per quanto riguarda le fasce d'età, prevalgono anche qui la fascia 41-50 e 51-60 per entrambi i generi.

Analizzando le famiglie professionali, vediamo che più del 50% appartiene alla Famiglia Economico-Amministrativa, seguita dalla Vigilanza con circa il 25% e la Educativa Sociale con il 13% circa.

Per quanto attiene la composizione di genere delle singole famiglie, abbiamo la totalità di donne nella Comunicazione, nella Tecnologica-Informatica e nell'Educativa-Sociale; nella Economico-Amministrativa sono il 95,45%, 84,21% nella Vigilanza, 83,33% nella Cultura e 66,67% nella Tecnica.

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 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 ed un maggiore coinvolgimento lavorativo del personale dipendente.

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.

## Part time misto

Tabella n.24 - Distribuzione del part time misto per famiglie professionali, genere e classi d'età

Famiglie professionali	DONNE						UOMINI						TOTALE
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	<30	31-40	41-50	51-60	>60	tot.	
	<b>Economica, amministrativa e servizi di supporto</b>	0	3	37	34	8	82	0	0	1	1	0	
<b>Comunicazione</b>	0	0	1	2	1	4	0	0	0	1	0	1	5
<b>Tecnica</b>	0	0	0	3	1	4	0	0	1	1	0	2	6
<b>Educativa - sociale</b>	0	0	11	3	6	20	0	0	0	0	0	0	20
<b>Cultura, turismo e sport</b>	0	0	2	0	1	3	0	0	0	0	0	0	3
<b>Ambiente e sicurezza lavoro</b>	0	0	0	5	1	6	0	0	0	2	0	2	8
<b>Vigilanza</b>	0	0	7	9	2	18	0	0	0	0	0	0	18
<b>Totale</b>	0	3	58	56	20	137	0	0	2	5	0	7	144
	95,14%						4,86%						

Tabella n. 25 - Percentuali di part time orizzontale per famiglie professionali e genere.

Famiglie professionali	N° dip. In p.t. misto.	% per fam. prof.li	% donne	% uomini	% p.t.m.. su f.p..	% f.p. su tot. pers.
<b>Economica, amministrativa e servizi di supporto</b>	84	58,33%	97,62%	2,38%	1,14%	31,73%
<b>Comunicazione</b>	5	3,47%	80,00%	20,00%	1,55%	1,39%
<b>Tecnica</b>	6	4,17%	66,67%	33,33%	0,48%	5,40%
<b>Educativa - sociale</b>	20	13,89%	100,00%	0,00%	0,30%	28,75%
<b>Cultura, turismo e sport</b>	3	2,08%	100,00%	0,00%	0,45%	2,89%
<b>Ambiente e sicurezza lavoro</b>	8	5,56%	75,00%	25,00%	0,95%	3,65%
<b>Vigilanza</b>	18	12,50%	100,00%	0,00%	0,30%	26,19%
<b>Totale</b>	144	100%				100,00%

Questa particolare tipologia di part time unisce le 2 modalità precedenti, per cui la riduzione d'orario è prevista sia relativamente all'orario giornaliero che a quello settimanale o annuale.

Dall'analisi dei dati sopra esposti si evince, innanzitutto, che il ricorso a tale modalità è ancora più ridotto rispetto a quella orizzontale. Infatti ne usufruiscono in totale 144 dipendenti, meno della metà del precedente. La percentuale femminile sale ulteriormente, attestandosi oltre il 95%.



Le fasce d'età maggioritarie sono sempre tra i 41 e i 60 anni. Mentre per quanto riguarda le famiglie professionali, la famiglia prevalente è sempre la Economico- Amministrativa, con oltre il 58%, mentre la famiglia Educativa- Sociale, con poco meno del 14%, supera la Vigilanza attestata sul 12,5%.

## Formazione

La “Scuola per la formazione e l’aggiornamento professionale del personale dipendente e della dirigenza di Roma Capitale” è stata istituita con D.G.C. n. 272 del 13 dicembre 2017, 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 si è dotata di un apposito regolamento, approvato dalla Giunta Capitolina con Deliberazione n. 52 del 29 marzo 2018, 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 neoassunto
- formazione manageriale
- formazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro
- formazione in materia di legalità, trasparenza ed anticorruzione.

In conformità di quanto stabilito dal proprio Regolamento, la Scuola di Formazione dovrà costituire un Comitato Scientifico che sarà composto da un delegato della Sindaca e da quattro esperti esterni all’Amministrazione, con elevata competenza e comprovata qualificazione professionale nelle diverse aree di attività della Scuola e da due personalità del mondo scientifico accademico ed universitario, distinte per l’elevata specializzazione nell’ambito della formazione professionale.

Il Comitato affiancherà la Direzione amministrativa e gestionale con compiti consultivi, di indirizzo e supporto ed elaborerà il “Piano Strategico Formativo Triennale” quale strumento di programmazione, che rileverà, di concerto con i Direttori/Dirigenti il fabbisogno formativo delle varie Strutture.

Le tabelle che seguono riportano i dati relativi alla formazione erogata nel corso del 2019.

Nella prima tabella, la n. 26, sono riportate per ogni area tematica, il numero di giornate di formazione erogate e il numero dei dipendenti formati, distinti per genere

**Tabella n. 26 – N° dipendenti formati e n° di giornate di formazione per genere e materia**

CORSI EFFETTUATI NEL 2019	N° GIORNATE	N° DIPENDENTI				TOTALE
		DONNE		UOMINI		
		v. a.	%	v. a.	%	
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	3236	1530	71%	616	29%	2146
AREE GIOCO	30	5	50%	5	50%	10
AREE GIOCO E AREE FITNESS	24	0	0%	12	100%	12
CORSO CERIMONIALE	38	0	0%	38	100%	38
CORSO DI LINGUA INGLESE	30	14	47%	16	53%	30
CORSO INPS VALORE P.A. 2018	1412	159	85%	27	15%	186
D.LGS 81/2008	8776	3839	68%	1807	32%	5646
FORMAZIONE PROCESSI	1246	310	69%	141	31%	451
LEGGE 56 DEL 2019 OPERA S.R.L	2	2	100%	0	0%	2
MANAGEMENT DEGLI EVENTI SPORTIVI PER I DIPENDENTI PUBBLICI	172	34	79%	9	21%	43
NUOVA PASSWEB E UNIMENS OPERA S.R.L	9	7	78%	2	22%	9
PASSWEB 2 MAGGIOLI S.P.A	5	5	100%	0	0%	5
PROGETTO BUONE PRASSI _RSO_ UNIV.LA SAPIENZA	602	87	88%	12	12%	99
QUOTA 100 PUBBLIFORMEZ S.R.L	3	2	67%	1	33%	3
SALUTE ORGANIZZATIVA	117	33	72%	13	28%	46
SPORTELLO ENERGIA SOSTENIBILE	189	79	42%	110	58%	189
UNIVERSITA' ROMA TRE - MASTER GSA II LIVELLO	138	105	76%	33	24%	138
<b>Totale complessivo</b>	<b>16029</b>	<b>6211</b>	<b>69%</b>	<b>2842</b>	<b>31%</b>	<b>9053</b>

Come si può vedere, da una prima lettura, le aree con un'offerta formativa maggiore sono quelle relative alla c.d. formazione obbligatoria, cioè che deriva direttamente da disposizioni normative, come quelle afferenti alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08), con 5646 dipendenti formati, e quelli inerenti all'anticorruzione e alla trasparenza, derivanti dall'omonimo Piano Nazionale elaborato annualmente dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), con 2146 dipendenti formati.

Tabella n. 27 - Corsi effettuati nel 2019 % per categorie professionali

CORSI	N° GIORNATE	CATEGORIE			Dirigenti
		B	C	D	
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	3236	1%	36%	60%	3%
AREE GIOCO	30	30%	40%	30%	0%
AREE GIOCO E AREE FITNESS	24	17%	66%	17%	0%
CORSO CERIMONIALE	38	13%	87%	0%	0%
CORSO DI LINGUA INGLESE	30	0%	90%	10%	0%
CORSO INPS VALORE P.A. 2018	1412	0%	46%	53%	1%
D.LGS 81/2008	8776	9%	55%	35%	1%
FORMAZIONE PROCESSI	1246	0%	60%	39%	1%
LEGGE 56 DEL 2019 OPERA S.R.L	2	0%	50%	50%	0%
MANAGEMENT DEGLI EVENTI SPORTIVI PER I DIPENDENTI PUBBLICI	172	0%	77%	19%	4%
NUOVA PASSWEB E UNIEMENS OPERA S.R.L	9	0%	78%	22%	0%
PASSWEB 2 MAGGIOLI S.P.A	5	0%	60%	40%	0%
PROGETTO BUONE PRASSI _RSO_ UNIV.LA SAPIENZA	602	0%	43%	57%	0%
QUOTA 100 PUBBLIFORMEZ S.R.L	3	0%	33%	67%	0%
SALUTE ORGANIZZATIVA	117	0%	28%	72%	0%
SPORTELLO ENERGIA SOSTENIBILE	189	0%	40%	60%	0%
UNIVERSITA' ROMA TRE - MASTER GSA II LIVELLO	138	0%	36%	64%	0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>16029</b>	<b>6%</b>	<b>50%</b>	<b>43%</b>	<b>1%</b>

In questa tabella sono espresse, invece, le giornate formative distinte per categorie professionali.

Da una prima analisi si nota come mentre le percentuali relative alla formazione dei dirigenti e della categoria B rispettano quelle complessive, vi è un sostanziale disequilibrio nella categoria C (71,29% del personale), che rappresenta il 50% dei dipendenti formati, e la categoria D (22,11% del personale), che costituisce il 43% del totale.

Nella tabella seguente, n.28, sono riportate per ogni struttura di Roma Capitale, le giornate formative erogate e il numero di dipendenti formati

Tabella n.28 – N° giornate di formazione e n° dipendenti per sessione, distinte per Strutture.

STRUTTURE INTERESSATE	GIORNATE	N° DIPENDENTI PER SESSIONE
AGENZIA CAPITOLINA PER LE TOSSICODIPENDENZE	1	1
AGENZIA PER IL CONTROLLO E LA QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI DI ROMA CAPITALE	6	5
ASSESSORATO AL BILANCIO E AL COORDINAMENTO STRATEGICO DELLE PARTECIPATE	7	5
ASSESSORATO AL PATRIMONIO E ALLE POLITICHE ABITATIVE	9	1
ASSESSORATO AL PERSONALE ,ANAGRAFE E STATO CIVILE, SERVIZI DEMOGRAFICI ED ELETTORALI	6	3
ASSESSORATO ALLA CRESCITA CULTURALE	4	2
ASSESSORATO ALLA PERSONA, SCUOLA E COMUNITA' SOLIDALE	9	5
ASSESSORATO ALLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE	10	5
ASSESSORATO ALLE INFRASTRUTTURE	12	5
ASSESSORATO ALLO SPORT, POLITICHE GIOVANILI E GRANDI EVENT CITTADINI	14	10
ASSESSORATO ALLO SVILUPPO ECONOMICO, TURISMO E LAVORO	2	1
ASSESSORATO ALL'URBANISTICA	2	2
ASSESSORATO ROMA SEMPLICE	4	2
AVVOCATURA CAPITOLINA	109	71
CORPO DI POLIZIA LOCALE ROMA CAPITALE	257	144
DIPARTIMENTO ATTIVITA' CULTURALI	176	103
DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE E MANUTENZIONE URBANA	2	2
DIPARTIMENTO MOBILITA' E TRASPORTI	195	106
DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	441	220
DIPARTIMENTO PARTECIPATE - GRUPPO ROMA CAPITALE	80	50
DIPARTIMENTO PARTECIPAZIONE, COMUNICAZIONE E PARI OPPORTUNITA'	141	70
DIPARTIMENTO PATRIMONIO E POLITICHE ABITATIVE	294	170
DIPARTIMENTO PER LA RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA-CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	217	142
DIPARTIMENTO POLITICHE SOCIALI	237	116
DIPARTIMENTO PROGETTI DI SVILUPPO E FINANZIAMENTI EUROPEI	45	21
DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE E ATTUAZIONE URBANISTICA	402	300
DIPARTIMENTO RISORSE ECONOMICHE	238	149
DIPARTIMENTO SERVIZI DELEGATI	231	117
DIPARTIMENTO SERVIZI EDUCATIVI E SCOLASTICI	136	81
DIPARTIMENTO SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE	178	104

DIPARTIMENTO SPORT E POLITICHE GIOVANILI	249	109
DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO E ATTIVITA' PRODUTTIVE	169	122
DIPARTIMENTO SVILUPPO INFRASTRUTTURE E MANUTENZIONE URBANA	287	185
DIPARTIMENTO TRASFORMAZIONE DIGITALE	216	132
DIPARTIMENTO TURISMO, FORMAZIONE PROFESSIONALE E LAVORO	348	174
DIPARTIMENTO TUTELA AMBIENTALE	836	749
DIREZIONE GENERALE	34	26
GABINETTO DELLA SINDACA	318	196
ISTITUZIONE SISTEMA BIBLIOTECHE CENTRI CULTURALI	394	300
MUNICIPIO ROMA I	774	475
MUNICIPIO ROMA II	432	201
MUNICIPIO ROMA III	411	181
MUNICIPIO ROMA IV	390	221
MUNICIPIO ROMA IX	281	148
MUNICIPIO ROMA V	483	265
MUNICIPIO ROMA VI	403	216
MUNICIPIO ROMA VII	457	203
MUNICIPIO ROMA VIII	353	158
MUNICIPIO ROMA X	397	236
MUNICIPIO ROMA XI	341	160
MUNICIPIO ROMA XII	1042	436
MUNICIPIO ROMA XIII	1016	590
MUNICIPIO ROMA XIV	665	382
MUNICIPIO ROMA XV	361	211
RAGIONERIA GENERALE	174	116
SCUOLA DI FORMAZIONE CAPITOLINA	165	32
SEGRETARIATO GENERALE	252	135
SOVRINTENDENZA CAPITOLINA AI BENI CULTURALI	944	439
UFFICIO COORDINAMENTO PER IL DECORO URBANO	22	14
UFFICIO DEL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI (RPD)	6	6
UFFICIO DELL'ASSEMBLEA CAPITOLINA	244	166
UFFICIO DI SCOPO - UEFA EURO 2020	20	11
UFFICIO SPECIALE ROM, SINTI E CAMINANTI	14	7
UFFICIO STAMPA	66	38
<b>Totale complessivo</b>	<b>16029</b>	<b>9053</b>

## Categorie protette

### Tabella n. 29 Personale appartenente alle Categorie Protette

Personale di ruolo per classi d'età e genere al 31.12.2019

CLASSI DI ETÀ'	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v. a.	%	v. a.	%	v. a.	%
<b>FINO A 30 ANNI</b>	10	0,90	7	1,12	17	0,98
<b>31 - 40 ANNI</b>	69	6,21	46	7,36	115	6,62
<b>41 - 50 ANNI</b>	226	20,32	139	22,24	365	21,02
<b>51 - 60 ANNI</b>	502	45,14	291	46,56	793	45,65
<b>OLTRE 60 ANNI</b>	305	27,43	142	22,72	447	25,73
<b>TOTALE</b>	1112	100	625	100	1737	100
	64,02		35,98			

Alla data del 31.12.2019 risultano in forza in Roma Capitale 1737 lavoratori inserite in categorie protette, ex lege 68/1999. Di questi ,1112, pari al 64,02%, sono donne e 625, pari al 35,98%, sono uomini.

Per quanto riguarda le fasce d'età, il personale appartenente a questa categoria è concentrato maggiormente nella fascia 51–60, con una percentuale del 45,65 per i dipendenti in generale, il 45,14 per le donne e il 46,56 per gli uomini.

Considerevoli sono anche le percentuali della fascia *over 60*, con 25,73% per il totale; 27,43% donne; 22,72% uomini e 41–50, con il 21,02% per il totale, 20,32% per le donne e 22,24% per gli uomini). Mentre decisamente minoritarie risultano le fasce d'età più giovani, come la 31–40 (6,62% totale, 6,21 donne e 7,36 uomini) e soprattutto gli *under 30* (0,98% totale, 0,90 le donne e 1,12 uomini).

In base a questa rapida analisi, possiamo concludere che, in linea con il resto dei dipendenti anche per le c.d. categorie protette abbiamo un'età media al di sopra dei 50 anni.

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

### Dipendenti disabili

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

**Tabella n. 30 – N° dipendenti disabili, distinte per genere e categorie di invalidità**

Dipendenti disabili							
Personale di ruolo per categorie di invalidità e genere al 31.12.2019							
		DONNE		UOMINI		TOTALE	
categorie D.P.R. 834/81	% invalidità	v.a	%	v.a	%	v.a	%
I	100-80	328	34,38%	202	40,24%	530	36,40%
II	79-75	129	13,52%	66	13,15%	195	13,39%
III	74-70	149	15,62%	59	11,75%	208	14,29%
IV	69-60	190	19,92%	51	10,16%	241	16,55%
V	59-50	56	5,87%	48	9,56%	104	7,14%
VI	49-40	47	4,92%	46	9,16%	93	6,39%
VII	39-30	55	5,77%	30	5,98%	85	5,84%
<b>Totale</b>		<b>954</b>	<b>100,00%</b>	<b>502</b>	<b>100,00%</b>	<b>1456</b>	<b>100,00%</b>
		65,52%		34,48%			

Come si può evincere dai dati riportati nella presente tabella, i dipendenti capitolini disabili sono in totale 1456; di questi, 954, pari al 65,52%, sono donne e 502, pari al 34,48%, uomini.



## Congedi obbligatori

Per tale analisi sono state utilizzate le causali:

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

**Tabella n. 31 – Riepilogo Congedo obbligatorio**

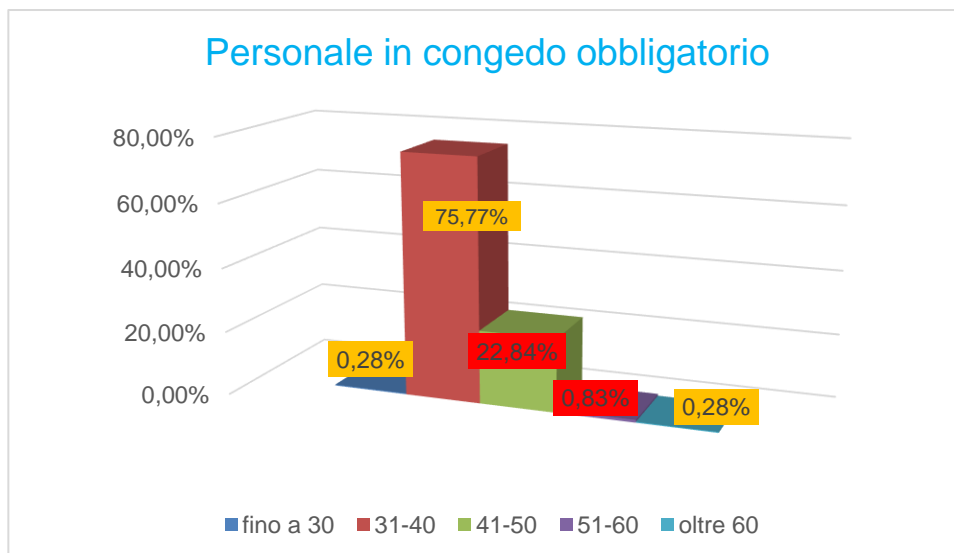
Dipendenti di ruolo	dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio	% su totale dipendenti di ruolo
23.483	359	1,53%

**Tabella n. 32 Congedi obbligatori  
Distinti per genere e classi d'età**

Classi d'età	DONNE		UOMINI	
	v.a	%	v.a	%
fino a 30	1	0,28%		
31-40	272	75,77%		
41-50	82	22,84%		
51-60	3	0,83%		
oltre 60	1	0,28%		
Totale	359	100,00%	0	0,00%
	100,00%		0,00%	

I dipendenti capitolini che hanno usufruito dei congedi obbligatori sono stati in totale 359, pari al 1,53%, mentre nel 2018 erano stati 263, pari al 1,6%; tutti di genere femminile, mentre lo scorso anno c'erano anche 4 uomini. Sono concentrati, soprattutto, nella fascia 31-40 anni, con il 75,77%, ed una quota importante anche nella fascia 41-50 anni, con il 22,84%. Il resto, poco più dell'1%, è distribuito nelle altre 3 fasce.

## Personale in congedo obbligatorio



## 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)

### Tabella n. 33 Congedi facoltativi

congedi parentali (artt.32, 33 e 36 Dlgs 151 del 26.3.01) usufruiti a giorni o a ore

Personale di ruolo per genere e fasce d'età al 31.12.2019

Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
fino a 30	6	0,43%	2	0,64%	8	0,46%
31-40	535	37,97%	88	28,12%	623	36,18%
41-50	814	57,77%	176	56,23%	990	57,49%
51-60	54	3,83%	46	14,70%	100	5,81%
oltre 60	0	0,00%	1	0,32%	1	0,06%
Totale	1409	100,00%	313	100,00%	1722	100,00%
	81,82%		18,18%			

### Tabella n. 34 – Riepilogo Congedo Facoltativo

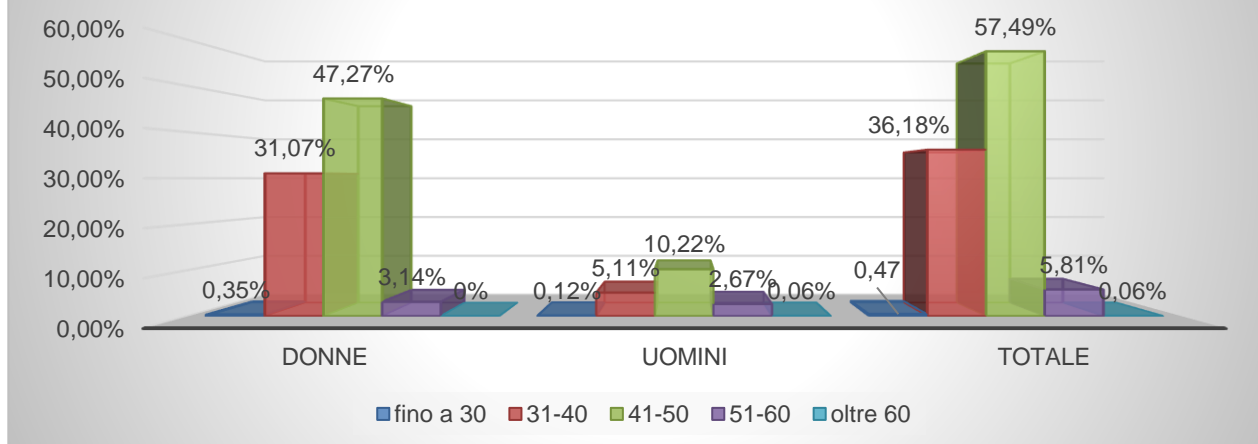
Dipendenti di ruolo	dipendenti che hanno usufruito del congedo facoltativo	% su totale dipendenti di ruolo
23.483	1.722	7,33%

Dai dati delle tabelle sopra riportate, si evince come più delle 80% dei congedi facoltativi sono fruiti dalle dipendenti donne, maggiormente concentrate nelle fasce 41-50 anni, con il 57,77% e 31-40, con il 37,97%; decisamente minoritarie sono le percentuali relative alle fasce 51-60, con il 3,83% e under 30, con lo 0,43%, mentre non risultano donne della fascia over 60 che hanno fruito dei congedi facoltativi.

Per quanto riguarda gli uomini, la percentuale è circa del 18%, con una concentrazione maggiore nella fascia 41-50 con il 57,49% e 31-40 con il 36,18%, segue la fascia 51-60 con il 5,81% e, in ultimo, le fasce under 30 con lo 0,46% e over 60 con lo 0,06%.

In totale, i dipendenti che hanno fruito di questo tipo di congedo sono stati 1.722 pari al 7,33% del personale.

## Personale in congedo facoltativo per genere e classi d'età



### Congedi malattia figlio

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

- Minore < 3 anni retribuita;
- Minore < 3 anni non retribuita;
- Minore 3-8 non retribuita (5gg)

### Tabella n. 35 - Congedi Malattia figlio

Personale di ruolo per genere e fasce d'età al 31.12.2019

Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a	%	v.a.	%	v.a	%
fino a 30	4	0,38%	2	0,81%	6	0,47%
31-40	516	49,66%	94	37,90%	610	47,39%
41-50	500	48,12%	127	51,21%	627	48,72%
51-60	17	1,64%	24	9,68%	41	3,19%
oltre 60	2	0,19%	1	0,40%	3	0,23%
Totale	1039	100,00%	248	100,00%	1287	100,00%
	80,73%		19,27%			

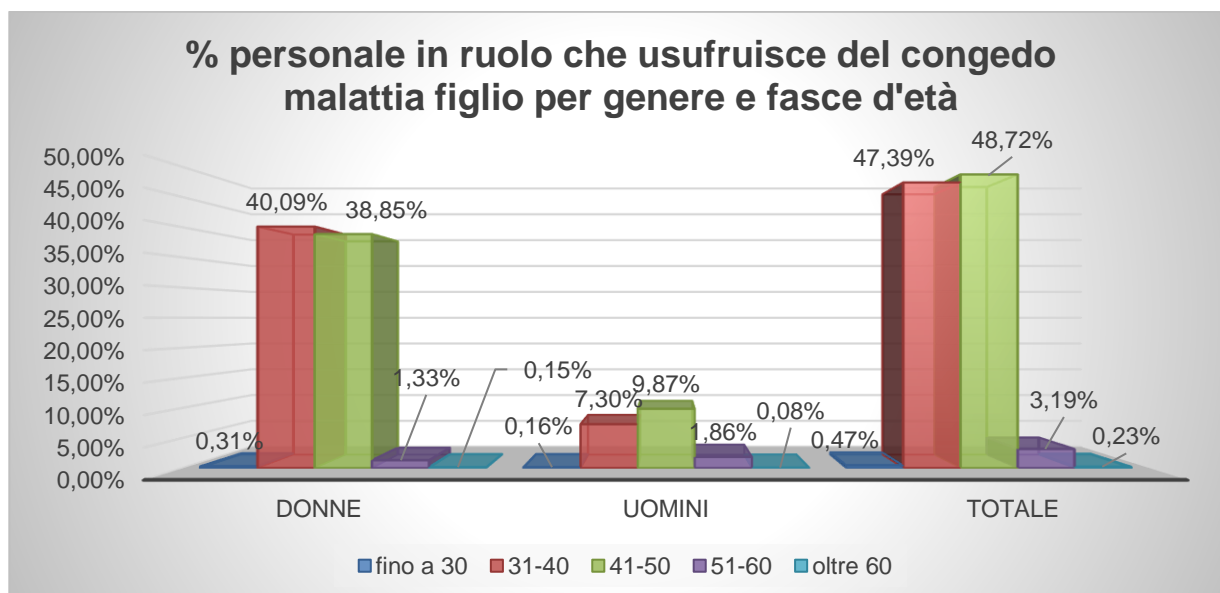
**Tabella n. 36 – Riepilogo Congedo Malattia Figlio**

Dipendenti di ruolo	dipendenti che hanno usufruito del congedo malattia figlio	% su totale dipendenti di ruolo
23.483	1.287	5,48%

I dipendenti che nel corso del 2019 hanno fruito del congedo per malattia figlio nelle varie tipologie, sono stati complessivamente 1.287, pari al 5,48% del personale. Nel 2018 erano stati 1.320 pari al 5,7%.

L'incidenza femminile è stata del 80,73%, mentre era del 80,5% nel 2018.

Le fasce d'età con maggiore incidenza sono state la 41-50, con il 48,72% (48,12% per le donne e 51,21% per gli uomini); segue la 31-40, con il 47,40% (49,66% nelle donne e 47,40% negli uomini)



### Congedi retribuiti 2 anni per handicap

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

**Tabella n. 37 - Congedi retribuiti ex lege 104/92 fino a 2 anni per handicap**

Personale di ruolo per genere e fasce d'età al 31.12.2019

Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a	%	v.a.	%	v.a	%
fino a 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40	35	4,59%	6	3,37%	41	4,36%
41-50	184	24,15%	39	21,91%	223	23,72%
51-60	348	45,67%	81	45,51%	429	45,64%
oltre 60	195	25,59%	52	29,21%	247	26,28%
<b>Totale</b>	<b>762</b>	<b>100,00%</b>	<b>178</b>	<b>100,00%</b>	<b>940</b>	<b>100,00%</b>
	81,06%		18,94%			

**Tabella n. 38 – Riepilogo Congedo Retribuito 2 anni per handicap**

Dipendenti di ruolo	Dipendenti in congedo per handicap per almeno un giorno	% su totale dipendenti di ruolo	Totale giorni di congedo usufruiti in un anno	Media di giorni di congedo per dipendenti
<b>23.483</b>	<b>940</b>	<b>4,00%</b>	<b>55.595</b>	<b>59</b>

I dipendenti che nel corso del 2019 hanno fruito di questo particolare congedo sono stati in tutto 940, pari al 4% del personale. Erano 946 nel 2018, pari al 4,1% del personale. Le giornate di congedo fruito sono state complessivamente 55.595, per una media pro capite di 59 giorni.

L'incidenza femminile è pari al 81,06%, era al 80,02 nel 2018, con un incremento quindi del 1,04%.

La fascia d'età che più ha usufruito di questo congedo è la 51-60, 45,64% (45,67% nelle donne, 45,51% negli uomini), seguita dagli over 60, con il 26,28% (25,29% nelle donne e 29,21% negli uomini), la 41-50 con il 23,72% (24,15% nelle donne e 21,91% negli uomini).

Congedo ex lege n. 104/1992

**Tabella n. 39 – Congedo retribuito 3gg o 18h/mese ex lege n. 104/92 personale**

Personale di ruolo per genere e fasce d'età al 31.12.2019

Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
fino a 30	8	1,15%	6	1,68%	14	1,33%
31-40	52	7,45%	26	7,26%	78	7,39%
41-50	172	24,64%	91	25,42%	263	24,91%
51-60	337	48,28%	159	44,41%	496	46,97%
oltre 60	129	18,48%	76	21,23%	205	19,41%
<b>Totale</b>	<b>698</b>	<b>100,00%</b>	<b>358</b>	<b>100,00%</b>	<b>1056</b>	<b>100,00%</b>
	66,10%		33,90%			

**Tabella n. 40 Riepilogo Congedo ex lege 104/92 per motivi personali**

Dipendenti di ruolo	Dipendenti in congedo legge 104/92 personale per almeno un giorno	% su totale dipendenti di ruolo	Totale giorni di congedo usufruiti in un anno	Media di giorni di congedo per dipendenti
<b>23.483</b>	<b>1.056</b>	<b>4%</b>	<b>29.626</b>	<b>28</b>

I dipendenti che nel 2019 hanno usufruito della Legge n. 104/92 per motivi personali sono stati, in tutto, 1056, pari al 4% del personale. Erano stati 1.004 nel 2018. Il totale dei giorni usufruiti è stato di 29.626, 2.420 in più dell'anno precedente.

Il 66,1% di questi dipendenti sono donne, in leggero rialzo rispetto al 2018, in cui erano il 65,7%. Per quanto riguarda le fasce d'età, la percentuale maggiore si trova in quella 51-60, con il 46,97%, segue la 41-50, con il 24,91% e la over 60, con il 19,41%.

## Tabella n. 41 – Congedo retribuito 3gg o 18h/mese ex Lege n. 104/92 per un familiare

Personale di ruolo per genere e fasce d'età al 31.12.2019

Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a	%	v.a.	%	v.a	%
fino a 30	4	0,10%	4	0,31%	8	0,15%
31-40	245	5,87%	63	4,90%	308	5,64%
41-50	1233	29,54%	277	21,54%	1510	27,66%
51-60	2017	48,32%	664	51,63%	2681	49,10%
oltre 60	675	16,17%	278	21,62%	953	17,45%
<b>Totale</b>	<b>4174</b>	<b>100,00%</b>	<b>1286</b>	<b>100,00%</b>	<b>5460</b>	<b>100,00%</b>
	<b>76,45%</b>		<b>23,55%</b>			

## Tabella n. 42 – Riepilogo Congedo ex legge 104/92 per un familiare

Dipendenti di ruolo	Dipendenti in congedo legge 104/92 pe familiare per almeno un giorno	% su totale dipendenti di ruolo	Totale giorni di congedo usufruiti in un anno	Media di giorni di congedo per dipendenti
23.483	5.460	23%	118.061	22

I dipendenti che nel 2019 hanno fruito del congedo di 3gg o 18h/mese ex lege n. 104/92 per un familiare sono stati 5460, pari al 23% dell'intero personale. Nel 2018 erano 5.241. Il totale dei giorni usufruiti ammonta a 118.061, 8.342 in più dell'anno precedente.

Le donne rappresentano il 76,45% di questa forza lavoro, in leggera flessione rispetto al 2018, dello 0,18%. Per quanto riguarda le fasce d'età, si conferma la percentuale maggiore nella 51-60, con il 49,10%, segue la 41-50, con il 27,66% e la over 60, con il 17,45%.

I dipendenti che si trovano nelle situazioni di necessità contemplate dalla Legge n. 104/92, possono fruire contemporaneamente dei diversi istituti. In particolare, in Roma Capitale, nel corso del 2019:

- 910 dipendenti hanno fruito contemporaneamente del congedo per familiare e il congedo fino a 2 anni; nel 2018 erano stati 906
- 194 del congedo per sé e per un familiare; nel 2018 erano 163
- 64 del congedo per sé e del congedo fino a 2 anni per handicap; 53 nel 2018
- 62 di tutti e tre i congedi, mentre erano stati 50 nel 2018.



## Infortuni

Nelle tabelle che seguono sono riportati gli infortuni che hanno subito i dipendenti nel corso dell'anno, distinti per categorie professionali, genere e classi d'età.

La prima tabella, la n. 43, concerne gli "infortuni sul lavoro", intendendo con questo gli infortuni avvenuti durante l'orario di servizio dei dipendenti e nel loro abituale luogo di lavoro. Per cui, ad esempio, è ritenuto tale anche l'infortunio incorso all'agente di polizia locale che svolgeva le sue funzioni per strada o l'autista che abbia avuto un incidente, mentre guidava l'auto di servizio.

Per ogni famiglia professionale sono riportati i numeri degli infortuni occorsi nell'anno, distinti per genere e fasce d'età. Nelle ultime 5 colonne sono riportati, rispettivamente, i totali per genere, le percentuali relative e nell'ultima colonna la percentuale di infortuni di ogni famiglia sul totale degli infortuni.

**Tabella n. 43 - Infortuni sul lavoro**

Personale di ruolo per famiglie professionali, fasce d'età e genere al 31 dicembre 2019

Famiglie professionali	<30		31-40		41-50		51-60		>60		TOT		% donne	% uomini	% fam
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U			
Amministrativa, economica e servizi di supporto	0	0	0	2	6	1	31	10	20	2	57	15	79,17	20,83	21,49
Comunicazione	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	50	50	0,6
Tecnologica – Informatica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tecnica	0	0	0	0	3	0	0	4	0	0	3	4	42,86	57,14	2,09
Educativa – Sociale	0	0	5	0	23	1	37	0	18	0	83	1	98,81	1,19	25,07
Cultura, turismo e sport	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	3	0	100	0	0,9
Ambiente e sicurezza	0	0	0	0	0	2	2	10	0	2	2	14	12,5	87,5	4,78
Vigilanza	1	2	7	11	27	19	30	28	12	14	77	74	50,99	49,01	45,07
<b>Totale classi d'età per genere</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>59</b>	<b>23</b>	<b>102</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>18</b>	<b>226</b>	<b>109</b>	<b>67,46</b>	<b>32,54</b>	<b>100</b>
<b>Totale classi d'età</b>	<b>3</b>		<b>26</b>		<b>82</b>		<b>154</b>		<b>70</b>		<b>335</b>				
<b>% classi d'età</b>	<b>0,9</b>		<b>7,76</b>		<b>24,48</b>		<b>45,97</b>		<b>20,89</b>		<b>100</b>				

Come si può vedere dalla tabella sopra riportata, il numero dei dipendenti che hanno subito infortunio nel corso del 2019 sono stati in totale 335. Di questi, 226 sono donne, con una percentuale pari al 67,46% del totale, leggermente inferiore alla percentuale di donne in organico. La famiglia professionale maggiormente coinvolta è quella della Vigilanza che conta quasi la metà (45,07%) degli infortuni. Quasi il doppio della percentuale che

questa famiglia ha sull'intero organico. Questo dato porta a desumere che le mansioni che questi dipendenti sono chiamati a svolgere presentano un'alta percentuale di rischio. Per quanto concerne le fasce d'età, si può vedere come il rischio d'infortunio cresca proporzionalmente con il crescere dell'età, il che fa ritenere che l'elevata età media del personale capitolino sia, di per sé, un fattore di rischio.

Tabella n. 44 - Infortuni in itinere  
Personale di ruolo per famiglie professionali, fasce d'età e genere al 31 dicembre 2019

Famiglie professionali	<30		31-40		41-50		51-60		>60		TOT		% donne	% uomini	% fam
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U			
Amministrativa, economica e servizi di supporto	0	0	3	0	8	4	22	3	11	2	44	9	83,02	16,98	31,18
Comunicazione	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	3	0	100	0	1,76
Tecnologica - Informatica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tecnica	0	0	0	0	1	0	0	5	0	1	1	6	14,29	85,71	4,12
Educativa - Sociale	0	0	2	0	5	0	24	0	9	0	40	0	100	0	23,53
Cultura, turismo e sport	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	0,59
Ambiente e sicurezza	0	0	0	0	1	0	2	4	0	0	3	4	42,86	57,14	4,12
Vigilanza	0	0	8	4	12	4	13	14	3	1	36	23	61,02	38,98	34,7
Totale classi d'età per genere	0	0	14	4	29	8	61	26	24	4	128	42	75,29	24,71	100
Totale classi d'età	0		18		37		87		28		170				
% classi d'età	0		10,59		21,76		51,18		16,47		100				

Nella tabella n. 44, invece, sono presi in considerazione i così detti infortuni *in itinere*, cioè quegli infortuni occorsi ai dipendenti durante il tragitto dalla propria abitazione alla sede di lavoro e viceversa.

Dalla lettura dei dati si rileva come la percentuale delle donne che subiscono questo tipo di infortunio sale sensibilmente, oltre il 75%. La maggiore rilevanza femminile è presente in tutte le famiglie, tranne che nella famiglia tecnica, dove la percentuale di uomini coinvolti è sensibilmente maggiore di quella presente in organico. L'esiguità di tali numeri induce però a ritenere tale dato estremamente contingente e quindi non idoneo al fine di formulare ipotesi in proposito.

Per quanto riguarda le fasce d'età, sale ulteriormente la fascia 51-60, che rappresenta oltre la metà degli infortuni (51,18%), mentre scendono tutte le altre fasce d'età. Circa le famiglie professionali, la Vigilanza, pur confermandosi come la più rappresentata, cala di oltre 10 punti percentuali, attestandosi al 34,7%, a vantaggio della famiglia amministrativa che, viceversa, sale al 31,18%. Le altre famiglie rimangono sostanzialmente inalterate.

**Tabella n. 45 Infortuni in sede e in itinere**

Percentuali per genere e tipologia d'infortuni sul personale in ruolo al 31 dicembre 2019 distinto per famiglie professionali

Famiglie professionali	N° infortuni			% infortuni		% infortuni sul totale dei dipendenti								
	in sede	in itinere	tot	in sede	in itinere	in sede			in itinere			totali		
						D	U	Tot	D	U	Tot	D	U	Tot
Amministrativa, economica e servizi di supporto	72	53	125	57,6	42,4	1,05	0,78	0,98	0,81	0,47	0,72	1,85	1,26	1,7
Comunicazione	2	3	5	40	60	0,52	0,77	0,62	1,56	0	0,93	2,08	0,77	1,55
Tecnologica – Informatica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tecnica	7	7	14	50	50	0,83	0,45	0,56	0,28	0,67	0,6	1,11	1,12	1,12
Educativa – Sociale	84	40	124	67,74	32,26	1,26	1,15	1,26	0,61	0	0,6	1,87	1,15	1,86
Cultura, turismo e sport	3	1	4	75	25	0,58	0	0,45	0,19	0	0,15	0,78	0	0,6
Ambiente e sicurezza	16	7	23	69,57	30,43	1,38	2	1,89	2,07	0,57	0,83	3,45	2,57	2,72
Vigilanza	151	59	210	71,9	28,1	2,49	2,49	2,49	1,16	0,77	0,97	3,65	3,26	3,46
Totale infortuni	335	170	505	66,34	33,66	1,38	1,57	1,44	0,78	0,6	0,73	2,16	2,17	2,16

La tabella n.45, riepilogativa, riporta i totali degli infortuni riportati in ogni famiglia professionale per ciascuna tipologia d'infortunio e per il totale. Le ultime colonne, contraddistinte dai colori rosa e celeste, evidenziano rispettivamente per ogni famiglia le percentuali di donne, di uomini e il totale dei dipendenti infortunati rispetto all'intero organico della famiglia professionale a cui appartengono.

Dall'analisi di tale tabella, emerge con maggiore evidenza il dato relativo alla vigilanza, dove 2,5 dipendenti su 100, sia uomini che donne, hanno subito un infortunio durante il loro lavoro e 3,5 uno delle due tipologie d'infortunio.

Comparando i dati del 2019 con quelli dell'anno precedente, rileva un aumento, sia degli infortuni in sede (335 rispetto ai 285 del 2018), che del totale di infortuni (che vanno dai 487 del 2018 ai 505 del 2019). Di contro, sono diminuiti gli infortuni *in itinere*, che erano 202 nel 2018 e sono 170 nel 2019.

## Malattie

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

1. Da 1 a 30 giorni in un anno;
2. Superiori a 30 giorni in un anno;
3. Per gravi patologie.

Per ognuna sono state elaborate due tabelle: nella prima, sono riportati i numeri dei dipendenti suddivisi per famiglie professionali e distinti per genere e classi d'età.

Nella seconda tabella riepilogativa sono riportati il numero complessivo dei dipendenti che nell'anno si siano avvalsi di ognuna di queste tipologie di assenze, con le percentuali rispetto al totale dei dipendenti in ruolo, l'ammontare dei giorni di assenza e la media dei giorni di assenza per dipendente in un anno.

Tabella n. 46

N° dipendenti in assenza per malattia da 1 a 30 gg nell'anno per famiglie professionali, genere e classi d'età

Famiglie professionali	<30		31-40		41-50		51-60		>60		TOTALE		TOT FAM.
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	
Economica, amministrativa e servizi di supporto	8	5	330	104	1102	283	1499	491	742	193	3681	1076	4757
Comunicazione	4	0	30	17	38	18	43	33	21	12	136	80	216
Tecnologica - informatica	0	0	6	8	11	23	7	20	5	8	29	59	88
Tecnica	0	0	59	26	99	128	61	224	22	115	241	493	734
Educativa - sociale	0	0	513	7	1825	29	2126	17	660	6	5124	59	5183
Cultura, turismo e sport	0	0	44	4	96	9	102	29	104	29	346	71	417
Ambiente e sicurezza lavoro	2	2	4	7	20	30	67	254	10	84	103	377	480
Vigilanza	21	12	266	186	719	491	935	694	193	276	2134	1659	3793
Totale classi d'età per genere	35	19	1252	359	3910	1011	4840	1762	1757	723	11794	3874	15668
% classi d'età per genere	64,81%	35,19%	77,72%	22,28%	79,46%	20,54%	73,31%	26,69%	70,85%	29,15%	75,27%	24,73%	
<b>Totale classi d'età</b>	54		1611		4921		6602		2480				
<b>% classi d'età</b>	0,34%		10,28%		31,41%		42,14%		15,83%				

L'incidenza femminile nel fruire di questo istituto è di oltre il 75% nel totale complessivo, mentre nelle varie fasce d'età va da poco meno del 65% negli under 30, al oltre il 79% nella fascia 41-50.

Per quanto riguarda le classi d'età, la percentuale più alta si registra nella fascia 51-60, con più del 42%, seguita dalla 41-50, con oltre il 31%.

**Tabella n. 47 - Riepilogo assenze per malattia fino a 30 giorni in un anno**

Dipendenti di ruolo	% su totale dipendenti di ruolo	N° dipendenti in assenza per malattia fino a 30 gg	Totale giorni di assenza per malattia fino a 30 giorni	Media giorni di malattia per dipendente
23.483	66,72%	15.668	126.005	8,04

Nella precedente tabella si evidenzia come il 66,72 % dei dipendenti abbia fruito - nel corso dell'anno in esame - da uno fino a un massimo di 30 giorni. I giorni di assenza complessivi ammontano a 126.005, per una media di 8,04 per dipendente. Facendo un confronto con l'anno precedente, il numero dei dipendenti è aumentato di 240 unità. Tenendo conto dell'aumento del numero complessivo dei dipendenti in ruolo da 23.108 del 2018 a 23.483 nel 2019, la percentuale di dipendenti in malattia è scesa dal 66,76% al 66,72%, quindi con un calo dello 0,04%.

**Tabella n. 48**

**N° dipendenti in assenza per malattia oltre 30 giorni per famiglie professionali, genere e classi d'età**

Famiglie professionali	<30		31-40		41-50		51-60		>60		TOTALE		TOT FAM.
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	
Economica, amministrativa e servizi di supporto	1	0	23	9	84	30	294	56	193	37	595	132	727
Comunicazione	1	0	2	1	6	3	2	3	7	5	18	12	30
Tecnologica - informatica	0	0	1	0	0	0	0	2	2	1	3	3	6
Tecnica	0	0	2	0	9	5	12	27	8	11	31	43	74
Educativa - sociale	0	0	37	0	164	1	251	1	95	1	547	3	550
Cultura, turismo e sport	0	0	2	0	2	2	12	4	11	5	27	11	38
Ambiente e sicurezza lavoro	0	1	1	2	1	4	5	36	1	12	8	55	63
Vigilanza	1	1	16	12	45	28	75	50	31	24	168	115	283
<b>Totale classi d'età per genere</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>84</b>	<b>24</b>	<b>311</b>	<b>73</b>	<b>651</b>	<b>179</b>	<b>348</b>	<b>96</b>	<b>1397</b>	<b>374</b>	<b>1771</b>
<b>% classi d'età per genere</b>	<b>60,00%</b>	<b>40,00%</b>	<b>77,78%</b>	<b>22,22%</b>	<b>80,99%</b>	<b>19,01%</b>	<b>78,43%</b>	<b>21,57%</b>	<b>78,38%</b>	<b>21,62%</b>	<b>78,88%</b>	<b>21,12%</b>	
<b>Totale classi d'età</b>	5		108		384		830		444		1771		
<b>% classi d'età</b>	0,28%		6,10%		21,68%		46,87%		25,07%				

La tabella evidenzia come la percentuale femminile a livello generale salga ulteriormente rispetto a quella delle malattie inferiori a 30 giorni. Mentre, per quanto riguarda le fasce d'età, si ha un sostanziale incremento nella fascia 51-60 di quasi l'8%; un discreto decremento negli under 30 di circa il 5%, che confluisce quasi interamente negli over 60. Le altre classi non subiscono variazioni rilevanti.

**Tabella n.49 - Riepilogo assenze per malattia oltre i 30 giorni annuali**

Dipendenti di ruolo	N° dipendenti in assenza per malattia oltre 30 gg	% su totale dipendenti di ruolo	Totale giorni di assenza per malattia oltre 30 gg	Media giorni di malattia per dipendente
23.483	1.771	7,54%	111.494	62,96

I dipendenti che nel 2019 hanno riportato assenze per malattia superiori a 30 giorni, sono complessivamente 1771, con una percentuale pari al 7,54% del personale. Rispetto all'anno precedente, abbiamo un calo di 222 unità in termini assoluti e di 1,08 in termini percentuali.

**Tabella n. 50 N° dipendenti in assenza per gravi patologie per famiglie professionali, genere e classi d'età**

Famiglie Professionali	31-40		41-50		51-60		>60		TOTALE		TOT FAM.
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	
<b>Economica, amministrativa e servizi di supporto</b>	5	1	19	7	48	10	25	4	97	22	119
<b>Comunicazione</b>	0	0	1	1	3	2	1	0	5	3	8
<b>Tecnica</b>	0	0	3	3	2	4	0	0	5	7	12
<b>Educativa - sociale</b>	5	0	28	0	38	0	15	1	86	1	87
<b>Cultura, turismo e sport</b>	0	0	2	0	4	0	2	0	8	0	8
<b>Ambiente e sicurezza lavoro</b>	0	0	0	0	0	4	0	5	0	9	9
<b>Vigilanza</b>	2	0	9	5	24	7	7	8	42	20	62
<b>Totale classi d'età per genere</b>	12	1	62	16	119	27	50	18	243	62	305
<b>% classi d'età per genere</b>	92,31%	7,69%	79,49%	20,51%	73,31%	26,69%	73,53%	26,47%	79,67%	20,33%	
<b>Totale classi d'età</b>	13		78		146		68		305		
<b>% classi d'età</b>	4,26%		25,57%		47,87%		22,30%		100,00%		

Anche per le assenze per gravi patologie si riscontra un'alta incidenza femminile, sia in termini generali, con quasi l'80%, sia per le singole fasce d'età, tutte al di sopra del 70%, con un picco negli under 30, con oltre il 92%.

**Tabella n. 51 – Riepilogo assenze per gravi patologie**

Dipendenti di ruolo	N° dipendenti in assenza per gravi patologie	% su totale dipendenti di ruolo	Totale giorni di assenza per gravi patologie	Media giorni di malattia per dipendente
23.483	305	1,30%	26.258	86,09

I dipendenti che hanno fruito di assenze dal lavoro dovute a gravi patologie in tutto il 2019, sono stati 305, pari all'1,3% di tutto il personale, 35 unità in più rispetto all'anno precedente e con lo 0,1% in più, in termini percentuali.

**Tabella n. 52 - Riepilogo generale dei dipendenti assenti per malattia**

Dipendenti di ruolo	N° dipendenti in assenza per tutti i generi di malattia	% su totale dipendenti di ruolo	Totale giorni di assenza per tutti i generi di malattia	Media giorni di malattia per dipendente
23.483	17.748	75,58%	263.757	14,86

Quest'ultima tabella prende in considerazione il totale dei dipendenti assenti per tutti generi di malattia. Da tali dati risulta che nel corso dell'anno si sono ammalati complessivamente 17.748 dipendenti (57 in più dell'anno precedente), pari al 75,58%, con un calo di percentuale, rispetto all'anno precedente, dell'1,02%. I giorni di assenza per malattia sono stati in totale 263.757; erano 283.580 nel 2018, con una media di giorni per dipendente pari a 14,86 (1,14 in meno rispetto al 2018).

## Inidoneità

La normativa vigente in materia prevede che, qualora il medico competente attesti l'inidoneità allo svolgimento della mansione specifica di assunzione, il datore di lavoro è tenuto a adibire, ove possibile, il lavoratore ad altra mansione di pari livello o, in difetto, ad una mansione di livello inferiore, garantendo, tuttavia, la corresponsione del trattamento economico già goduto<sup>2</sup>.

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

Lo Sportello d'ascolto dei dipendenti di Roma Capitale, in collaborazione con gli uffici Mobilità – Inquadramento professionale, Benessere organizzativo del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, già da tempo ha definito un percorso di affiancamento alla procedura di riallineamento dei lavoratori dichiarati definitivamente inidonei alla mansione specifica. Tale percorso coadiuva il dipendente nel processo di riqualificazione professionale e coinvolge lo Sportello nelle seguenti attività:

- Realizzazione del *portfolio* personale delle competenze;
- Facilitazione dell'informazione sull'organizzazione e sui processi di lavoro delle strutture e uffici di Roma Capitale;
- Supporto all'organizzazione e al personale interessato durante il periodo di formazione *on the job* antecedente al re-inquadramento professionale.

Tabella n. 53

### INIDONEITA' TEMPORANEA E DEFINITIVA

Inidonei temporanei			Inidonei definitivi	Totale inidonei
<= 3 mesi	> 3 mesi	Tot. Temporanei		
28	239	267	234	501

Il totale dei dipendenti risultati inidonei alla mansione specifica al 31 dicembre 2019 è stato complessivamente di numero **501**, suddivisi in "inidonei definitivi", **234** dipendenti e "inidonei temporanei", **267** dipendenti, di cui **28** con inidoneità fino a 3 mesi e i restanti **239** con inidoneità superiore a 3 mesi.

<sup>2</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



**Tabella n. 54 TIPOLOGIA DI INIDONEITA'**

Inidoneità totale	Parziale con cambio di mansione	Parziale con prescrizione	Totale inidonei
<b>188</b>	<b>249</b>	<b>64</b>	<b>501</b>

Per quanto riguarda il grado di inidoneità, si dividono in classi di inidoneità: “totale” per **188** dipendenti, “parziale con cambio di mansione” per **249** dipendenti e “parziale con prescrizione” per i rimanenti **64** dipendenti.

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

**Tabella n. 55 Dipendenti inidonei**

Personale di ruolo per genere e fasce d'età al 31.12.2019

Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
31-40	8	1,62%	0	0,00%	8	1,60%
41-50	119	24,14%	4	50,00%	123	24,55%
51-60	291	59,03%	2	25,00%	293	58,48%
oltre 60	75	15,21%	2	25,00%	77	15,37%
<b>Totale</b>	<b>493</b>	<b>100,00%</b>	<b>8</b>	<b>100,00%</b>	<b>501</b>	<b>100,00%</b>
	<b>98,40%</b>		<b>1,60%</b>			

Come si può evincere dalla quasi totalità dei dipendenti inabili alla mansione, il 98,40%, sono donne, e solo l'1,60% sono uomini. Per quanto concerne le fasce d'età, la percentuale maggiore, il 58,48% è nella fascia tra i 51 e 60 anni.

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

Tabella n. 56 Dipendenti inidonei per famiglie professionali			
Famiglie professionali	N° inidonei	% su tot. Inidonei	% fam. prof.le
Economica, amministrativa e servizi di supporto	288	57,49%	31,73%
Educativa sociale	209	41,72%	28,75%
Ambiente e sicurezza sul lavoro	2	0,40%	3,65
Comunicazione	2	0,40%	1,39%
<b>Totale</b>	<b>501</b>	<b>100%</b>	

Come rileva dai dati sopra riportati, la quasi totalità dei dipendenti dichiarati inabili alla mansione afferiscono alla famiglia “Economica, amministrativa e servizi di supporto” (57,49%) e alla famiglia “Educativa – sociale” (41,72%), che insieme rappresentano il 99,21% dei dipendenti inabili. Il dato assolutamente sorprendente è quello che nessuno dei dipendenti dichiarati inabili appartenga alla Famiglia Vigilanza, che comprende circa 1/4 dei dipendenti capitolini.

### Aspettativa non retribuita

Ai dipendenti in ruolo, che ne facciano formale e motivata richiesta, possono essere concessi, per esigenze personali e familiari e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, periodi di aspettativa non retribuiti, senza decorrenza di anzianità, per una durata complessiva non superiore a 12 mesi in un triennio.

Nella tabella che segue sono riportati i numeri, e le relative percentuali, dei dipendenti, che hanno usufruito di questo particolare istituto, distinti per genere e fasce d'età.

**Tabella n. 57      Aspettativa non retribuita**

Personale di ruolo per genere e fasce d'età al 31.12.2019

Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v. a	%	v.a.	%	v. a	%
fino a 30	1	0,99%	0	0,00%	1	0,78%
31-40	8	7,92%	2	7,14%	10	7,75%
41-50	25	24,75%	7	25,00%	32	24,81%
51-60	51	50,50%	13	46,43%	64	49,61%
oltre 60	16	15,84%	6	21,43%	22	17,05%
<b>Totale</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>
	<b>78,29%</b>		<b>21,71%</b>			

**Tabella n. 58 – Riepilogo dipendenti in aspettativa non retribuita**

Dipendenti di ruolo	N° dipendenti in aspettativa non retribuita	% su totale dipendenti di ruolo	Totale giorni di assenza per aspettativa	Media giorni di aspettativa per dipendente
23.483	129	0,55%	8.775	68,02

Nel corso del 2019, i dipendenti che hanno fruito di almeno un giorno di aspettativa sono stati in totale 129 pari allo 0,55% dei dipendenti in ruolo, con un leggero decremento, sia in termini di valore assoluto che di percentuale rispetto al 2018, dove i dipendenti in aspettativa erano stati 145, pari al 0,63% del totale dei dipendenti in ruolo. I giorni di assenza per aspettativa sono stati complessivamente 8.775, con una media di 68,02 giorni per dipendente.

Per quanto riguarda la ripartizione del dato per genere, la tabella sopra esposta evidenzia come oltre il 78%, dei dipendenti che hanno fruito di questo istituto appartenga al genere femminile e che, per quanto riguarda le fasce d'età, la percentuale maggiore, sia per le donne (50,5%) che per gli uomini (46,43%), è concentrata nella fascia tra i 51 e i 60 anni. Per cui il dipendente tipo che usufruisce dell'aspettativa è donna tra i 51 e i 60 anni

### Violenza di genere

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

La durata complessiva del congedo è di 90 giorni lavorativi, fruibili in 3 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 7 giorni di preavviso.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto di 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, inoltre, computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

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 e, nel caso ne faccia richiesta, a essere reintegrata nel tempo pieno.

Nel corso del 2019 nessun dipendente ha usufruito di questo particolare congedo, mentre nel 2018 una dipendente si è avvalsa di questo diritto.

La sensazione è che le lavoratrici debbano essere maggiormente informate in ordine all'opportunità di avvalersi di tale diritto, nonché sulla protezione della propria privacy, vista la delicatezza della tematica trattata.

## Conclusioni

Le conclusioni della Relazione sullo Stato delle Politiche di Genere e Pari Opportunità del 2018, rilevando nella lettura dei dati il progressivo calo della popolazione lavorativa e il suo conseguente invecchiamento, individuavano due fattori che incidono su tali fenomeni: il mancato turn-over che si protraeva ormai da alcuni anni e l'innalzamento dell'età media dei nuovi assunti. Di conseguenza si auspicava - da parte dell'Amministrazione - l'adozione di politiche che potessero favorire un "ricambio generazionale"

Leggendo i dati sul personale per il 2019, il primo dato che emerge è il leggero incremento dei dipendenti in ruolo, che sale a 23.483, con un aumento di 357 unità rispetto all'anno precedente e un leggero decremento anche dell'età media dei dipendenti, che scende, dopo vari anni, sotto la soglia dei 52 anni.

Tale risultato, lungi dal risolvere il problema dell'invecchiamento del personale e di tutte le problematiche legate ad esso, è molto significativo, perché in contro - tendenza rispetto al trend degli anni passati.

A determinarlo hanno contribuito due fattori:

- le nuove assunzioni: 1552 dipendenti, più del doppio rispetto all'anno precedente, dove i neoassunti erano stati 737;
- l'introduzione, nel sistema pensionistico, della così detta "quota 100", che ha permesso, ad un numero maggiore di dipendenti, "l'esodo" dal servizio.

L'analisi di tale dato suggerisce, pur nella difficoltà di fare previsioni sull'andamento nei prossimi anni, che il così detto "ricambio generazionale", come ipotizzava la precedente relazione, potrà avvenire solo agendo su entrambi i fattori.

Si conferma la rilevante presenza femminile all'interno dell'amministrazione capitolina, che sfiora il 70% dei dipendenti in ruolo. Se però si esamina il dato più nel dettaglio, è interessante notare come permangano squilibri in diverse famiglie professionali che risultano fortemente caratterizzate per genere. Si parla, ovviamente, della famiglia Educativa – Sociale, dove si registra un sostanziale "monopolio" femminile, con una percentuale pari al 98,68%; ma anche delle famiglie con profili prettamente tecnici, in cui la presenza delle donne è assolutamente minoritaria, come la Famiglia Ambiente/Sicurezza sul lavoro – Mobilità (giardinieri, funzionari dei servizi di prevenzione e protezione, ecc.), dove le donne sono il 15,6%, la Famiglia Tecnica (geometri, operatori servizi tecnici, ingegneri, architetti, etc.) il 25,73% e il 29,45% per la Famiglia Informatica e Telematica.

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

Altro elemento da prendere in considerazione, sempre alla luce della Direttiva n°2/2019, è la composizione per genere della categoria dei Dirigenti dove, in assoluta controtendenza rispetto al resto del personale, permane un'assoluta maggioranza maschile. Infatti, su 163 dirigenti in ruolo, ci sono solo 60 donne, pari al 36,81%.

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 n. 104/92.

Un dato interessante è l'aumento del 5% dei dipendenti che hanno utilizzato i congedi parentali (artt. 32, 33 e 36 Dlgs. N. 151 del 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 n. 104/92 per familiari (assistenza ai genitori o figli), l' 1,6% dei dipendenti usufruisce dei congedi obbligatori, per maternità e/o paternità, l'8,3% dei dipendenti usufruisce di congedi parentali e il 7,3% dei dipendenti usufruisce del part time.

Se per gli uomini la fruizione del part-time è dovuta all'esercizio di altra professione, 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 l'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 il 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 familiari e al sostegno dei colleghi svantaggiati.

Dati a confronto

	2019	2018
Dipendenti a tempo indeterminato	23.483	23.108
% donne	70%	70%
dipendenti assunti nell'anno	1.552	737
% donne	65%	
% dipendenti in servizio nei Municipi	47%	49%
% dipendenti over 50	59 %	64%
% dipendenti over 60	17%	
dipendenti over 65	407	530
età media dei dipendenti	51,78	52,60
% over 50 Famiglia Ambiente/Sicurezza	86%	92%
Dirigenti di ruolo	163	
% donne	37%	
Dirigenti di fatto (compresi a t. d., per comando o art.110 TUEL)	187	161
% donne	36%	38%
Incarichi dirigenziali	209	198
% donne	34%	38%
% donne incarichi apicali	37%	29%
% dirigenti over 60	37%	39%
Rapporto dip. x 1.000 ab.	8,24	8,09
Rapporto dip. Municipi (escluse insegnanti) x 1.000 ab.	1,79	1,75
% dipendenti in part time	7,08%	7,3%
% donne	82,32%	81,7%
% dip. in congedo obbligatorio maternità/paternità	1,53%	1,6%
% donne	100%	
% dip. in congedo facoltativo	7,33%	8,3%
% donne	81,82%	
% dip. che usufruiscono congedo per malattia figlio	5,48%	5,7%

<b>% donne</b>	<b>80,73%</b>	<b>80,5%</b>
<b>% dip. che usufruiscono L.104/92 per 2 anni</b>	<b>4%</b>	<b>4,1%</b>
<b>% donne</b>	<b>81,06%</b>	<b>80,2%</b>
<b>% dip. che usufruiscono L.104/92 per sé</b>	<b>4%</b>	<b>4,3%</b>
<b>% donne</b>	<b>66,1%</b>	<b>65,7%</b>
<b>% dip. che usufruiscono L.104/92 per familiare</b>	<b>23%</b>	<b>22,7%</b>
<b>% donne</b>	<b>76,45%</b>	<b>76,6%</b>
<b>Dipendenti che hanno subito infortuni sul lavoro</b>	<b>335</b>	<b>285</b>
<b>% dip. Polizia Locale</b>	<b>45,07%</b>	<b>39%</b>
<b>Dipendenti che hanno subito infortuni in itinere</b>	<b>170</b>	<b>202</b>
<b>% donne</b>	<b>75,29%</b>	<b>79,7%</b>
<b>% dipendenti assenti per malattia da 1 a 30 giorni</b>	<b>66,72%</b>	<b>67%</b>
<b>% dipendenti assenti per malattia per più di 30 giorni</b>	<b>7,54%</b>	<b>8,6%</b>
<b>N° giornate di malattia di tutto il personale</b>	<b>263.757</b>	<b>283.580</b>
<b>Media pro capite giorni di malattia</b>	<b>14,86</b>	<b>14,93</b>
<b>N° dipendenti inidonei alla mansione</b>	<b>501</b>	<b>464</b>
<b>% donne</b>	<b>98,4%</b>	<b>98,5%</b>
<b>N° dipendenti in aspettativa non retribuita</b>	<b>129</b>	<b>145</b>
<b>% donne</b>	<b>78,29%</b>	<b>78,6%</b>