

ROMA



Dipartimento
Organizzazione e Risorse Umane

Relazione sullo stato delle Politiche di Genere e di Pari Opportunità ANNO 2022

A cura di:

Dott. Luciano Rufini - Ufficio Smart Working e Diritto allo Studio -

Responsabile dell'Ufficio Smart Working e Diritto allo Studio

Rosaria Martino

Responsabile del Servizio Promozione del Lavoro e Pari Opportunità

Dott.ssa Paola Menza

Direttore Direzione Formazione e Tutela del Lavoro

Dott.ssa Maria Rosaria Pacelli

Ringraziamenti

Il presente lavoro ha previsto la richiesta di informazioni e dati, di diverso genere, gentilmente forniti dagli Uffici e Servizi del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane.

PREMESSA

La presente relazione sullo stato del personale capitolino, elaborata e aggiornata alla luce delle recenti direttive, nazionali ed europee, ha lo scopo di acquisire e fornire, al contempo, un quadro della situazione lavorativa dell'Ente, in un'ottica di parità di genere, pari opportunità e benessere lavorativo, propedeutico a politiche antidiscriminatorie e di conciliazione tempi vita - lavoro.

I dati sul personale, aggiornati al 31 dicembre 2022, 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, ed elaborati ai fini della presente ricerca, dal suo curatore.

Per gli ulteriori dati di competenza, ci si è avvalsi anche della collaborazione delle seguenti Strutture dipartimentali:

nell'ambito della Direzione Formazione e Tutela del Lavoro

- della U.O Scuola di Formazione Capitolina;

nell'ambito della Direzione Programmazione e Reperimento Risorse Umane

- del Servizio Assunzioni

nell'ambito della Direzione Organizzazione e Disciplina

- del Servizio Ordinamento Uffici e Servizi

I dati aggregati per genere, categoria, fascia d'età e famiglia professionale, sono analizzati in termini qualitativi e quantitativi, con lo scopo di porre in evidenza, nella gestione delle politiche di parità, pari opportunità, conciliazione tempi vita-lavoro, 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 ove necessario, per l'individuazione di azioni positive, atte al miglioramento delle condizioni di parità e pari opportunità.

Relativamente ai dati utilizzati per il lavoro si aggiunga che di essi, sono stati considerati quelli afferenti ai dipendenti che, alla data del 31 dicembre 2022, risultano essere:

- in forza,

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

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

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

I dati sono stati esaminati per:

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

Si evidenzia, inoltre, che la mappatura fotografica ha 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 tutti profili professionali, valorizzazione dei titoli di studio, politiche di ricambio generazionale, ecc.

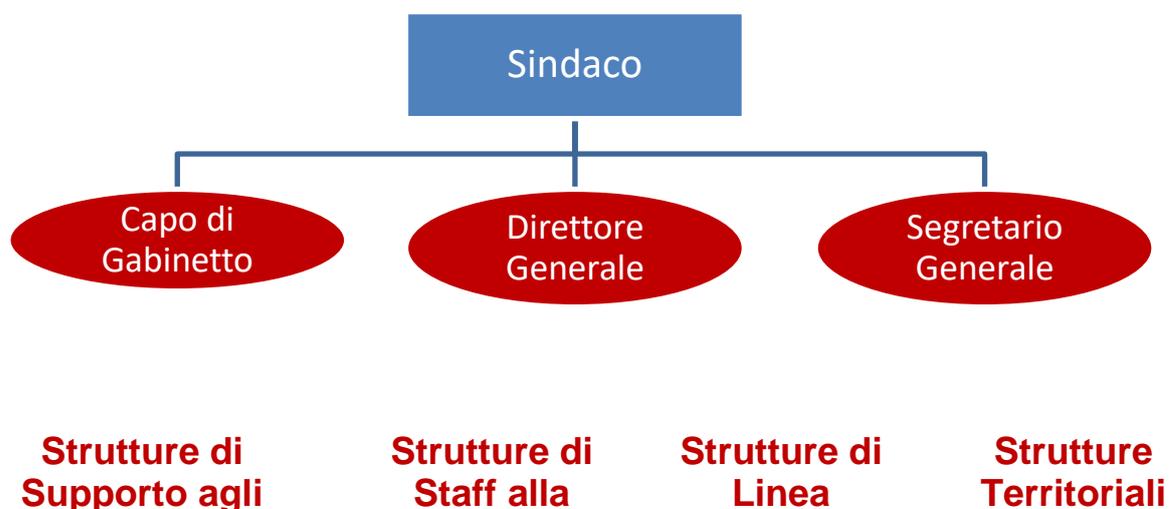
La Macrostruttura capitolina

Con la Deliberazione di Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021, era stato approvato il nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale, unitamente alla nuova Macrostruttura Capitolina, cui sono state apportate successive integrazioni e modifiche intervenute con le Deliberazioni di Giunta Capitolina: n. 39 del 10 febbraio 2022; n. 79 del 11 marzo 2022; n. 206 del 17 giugno 2022.

Da ultima, la Deliberazione n. 395 del 1 dicembre 2022 che, oltre ad aver istituito nell'ambito delle varie Strutture, nuove Direzioni e/o Uffici di Scopo, ha modificato le denominazioni ai seguenti Dipartimenti:

- il Dipartimento Cybersecurity e Sicurezza, che assume la denominazione di Dipartimento Cybersecurity e Sicurezza Urbana, al quale vengono attribuite anche le funzioni di supporto al *Data protection Officer*/Responsabile Protezione Dati, già svolte dall'Ufficio Responsabile Protezione Dati;
- il Dipartimento Ciclo Rifiuti, che assume la denominazione Dipartimento Ciclo Rifiuti Prevenzione e Risanamento dagli Inquinamenti.

Alla luce di queste ulteriori modifiche, l'organigramma di Roma Capitale, vigente alla data del 31 dicembre 2022, risultava essere:



Organi e all'Amministrazione

Direzione Generale

Gabinetto del Sindaco	Dipartimento Centrale Appalti	AREA TEMATICA SERVIZI AL TERRITORIO E DECORO	Municipio Roma I
Segretariato Generale	Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane	Dipartimento Programmazione e Attuazione Urbanistica	Municipio Roma II
Direzione Generale	Dipartimento Partecipate	Dipartimento Coordinamento Sviluppo Infrastrutture e Manutenzione Urbana	Municipio Roma III
Ufficio dell'Assemblea Capitolina	Dipartimento Monitoraggio, Qualità del Servizio e Customer Care	Dipartimento Mobilità Sostenibile e Trasporti	Municipio Roma IV
Avvocatura Capitolina	Scuola di Formazione Capitolina	Dipartimento Valorizzazione del Patrimonio e Politiche Abitative	Municipio Roma V
Dipartimento Protezione Civile		Dipartimento Ciclo dei Rifiuti, Prevenzione e Risanamento dagli Inquinamenti	Municipio Roma VI
Ragioneria Generale		Dipartimento Tutela Ambientale	Municipio Roma VII
Corpo di Polizia Locale		AREA TEMATICA SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA SALUTE	Municipio Roma VIII
		Dipartimento Pari Opportunità	

Istituzioni

Istituzione Sistema
Biblioteche e Centri
Culturali

Dipartimento
Scuola, Lavoro e
Formazione
Professionale

Municipio Roma IX

Agenzie

Agenzia Capitolina sulle
Tossicodipendenze

Dipartimento
Politiche Sociali e
Salute

Municipio Roma X

Dipartimento
Decentramento,
Servizi Delegati e
Città in 15 minuti

Municipio Roma XI

Municipio Roma XII

AREA TEMATICA
CULTURA E
VALORIZZAZIONE

Dipartimento
Sviluppo Economico
e Attività Produttive

Municipio Roma
XIII

Dipartimento
Grandi Eventi,
Sport, Turismo e
Moda

Municipio Roma
XIV

Dipartimento
Attività Culturali

Municipio Roma XV

Sovrintendenza
Capitolina

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

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

Dipartimento
Trasformazione
Digitale

Dipartimento
Cybersecurity e
Sicurezza Urbana

Dipartimento
Risorse
Economiche

Il sistema si articola in 8 famiglie professionali:

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

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

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

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

Dotazione organica

Dotazione organica al 31 dicembre 2022

Dipendenti a tempo indeterminato	Dipendenti a tempo determinato	Dipendenti comandati, distaccati, in aspettativa, sospesi
22.057	155	345

Nella precedente tabella, sono riportati i totali complessivi dei dipendenti alla data del 31.12.2022.

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

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

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

Per quanto riguarda le categorie professionali, Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 ha, fra le altre significative novità, introdotto un nuovo ordinamento professionale per i dipendenti dei Comuni che prevede l'inquadramento del personale non dirigente nelle seguenti 4 aree:

1) Area degli Operatori (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria A) del sistema di classificazione di cui al CCNL 31/3/1999);

2) Area degli Operatori Esperti (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria B);

3) Area degli Istruttori (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria C);

4) Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria D).

Al momento dell'estrazione dei dati utilizzati al fine della presente indagine, il Sistema Informativo del Personale non era stato ancora aggiornato alle nuove categorie professionali.

Pertanto, il personale non Dirigente viene distinto facendo riferimento alla precedente classificazione per tipologia di categorie, contraddistinte con le lettere B, C e D.

QUADRO RIEPILOGATIVO ASSUNZIONI 2022

PROFILO PROF.LE	CAT.	DONNE	UOMINI	TOTALE	T.D.
DIRIGENTE AMM.VO	DIR.	9	13	22	11
DIRIGENTE TECNICO	DIR.	2	2	4	2
COLLAB. STAFF ORGANI POLITICI	D1	13	14	27	27
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D3	1	0	1	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D1	38	44	82	0
FUNZIONARIO ASS. SOCIALE	D1	117	13	130	0
FUNZIONARIO AVVOCATO	D1	3	5	8	0
FUNZIONARIO SERVIZI EDUCATIVI	D1	40	11	51	0
FUNZIONARIO TECNICO	D1	73	48	121	0
COLLAB. STAFF ORGANI POLITICI	C1	7	5	12	12
EDUCATORE ASILI NIDO	C1	1	0	1	0
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C1	136	87	223	0
ISTRUTTORE ECONOMICO	C1	0	1	1	0
ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	C1	47	102	149	0
ISTRUTTORE SERVIZI INFORMATICI	C1	8	68	76	0
ISTRUTTORE TECNICO	C1	36	35	71	0
OPERATORE SERV AMBIENTALI	B1	5	19	24	0
OPERATORE SERV. TRASPORTO	B1	0	12	12	0
TOTALI		536	479	1015	53
PERCENTUALI		52,81%	47,19%	100,00%	5,22%

Come si può vedere, nel corso del 2022, sono stati assunti complessivamente 1.015 nuovi dipendenti. Decisamente in rialzo rispetto al biennio precedente, dove erano appena 255 nel 2021 e 847 nel 2020. Di queste assunzioni, 53, pari al 5,22%, sono a tempo determinato. Le donne rappresentano il 52,81% dei neoassunti, mentre erano il 48,63% nel 2021.

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

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

Confronto assunzioni 2021 – 2022
Distinte per genere e categorie professionali

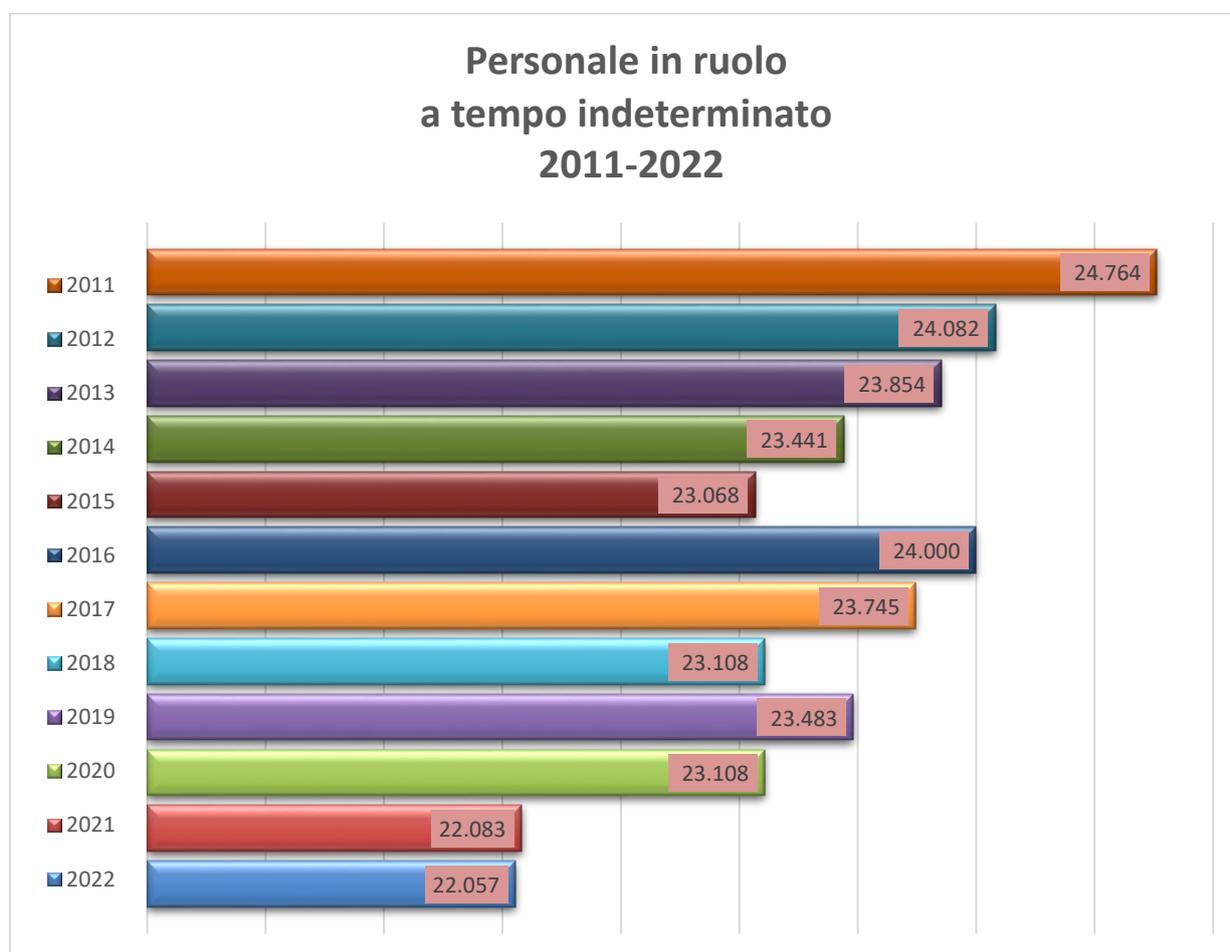
Categoria professionale	2021			2022		
	% Donne	% Uomini	% Categoria	% Donne	% Uomini	% Categoria
Dirigenti	--	100%	2,35%	42,31%	57,69%	2,56%
Categoria D	63,70%	36,30%	52,94%	67,86%	32,14%	41,38%
Categoria C	25,00%	75,00%	9,41%	44,09%	55,91%	52,51%
Categoria B	35,56%	64,44%	35,30%	13,88%	86,11%	3,55%
Totale	48,63%	51,37%	100,00%	52,81%	47,19%	100,00%

Come abbiamo visto il 2022 ha fatto registrare un consistente aumento delle assunzioni rispetto all'anno precedente, che si riflette in tutte le categorie, eccetto la categoria B, dove rileva un calo delle assunzioni pari al 47,82%. Per quanto riguarda i Dirigenti le assunzioni passano da 6 a 26, salendo dal 2,35% del 2021 al 2,56%; la categoria D e la categoria C, che avevano subito una drastica riduzione del 2021, registrano un considerevole aumento, rispettivamente di 285 e 509 unità.

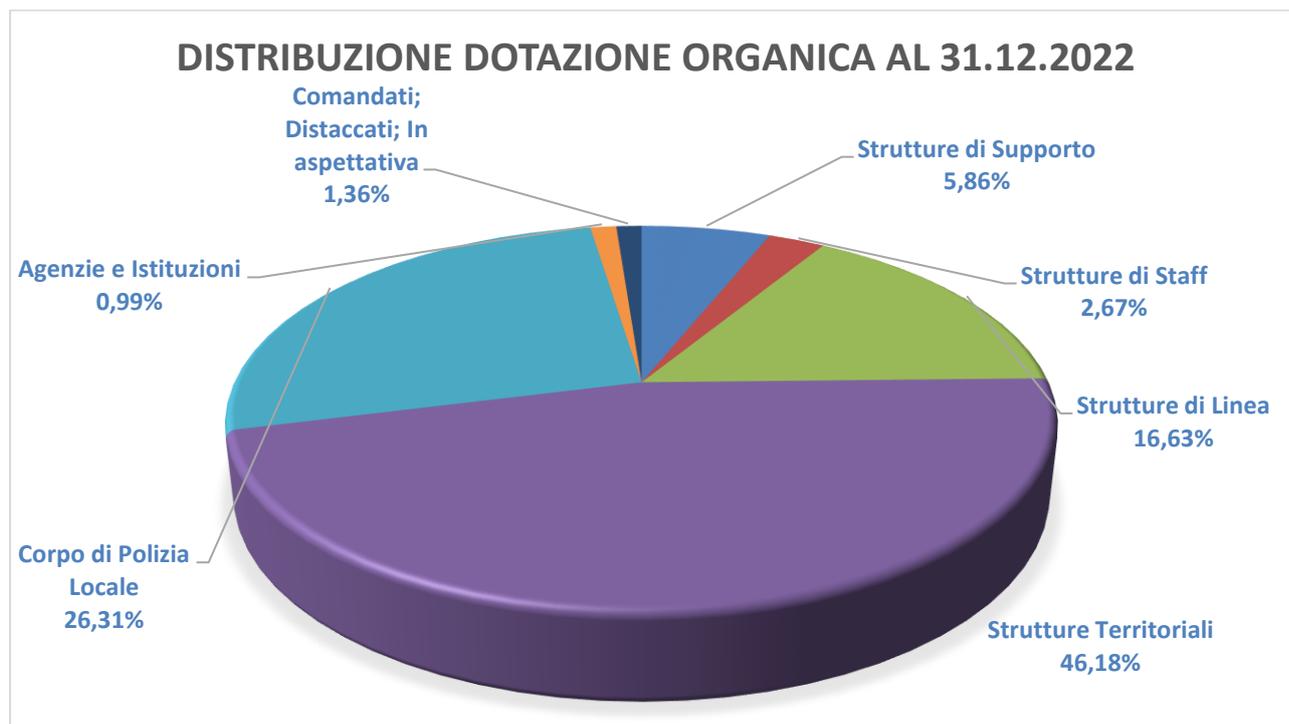
Per quanto riguarda il genere, le donne neoassunte sono in maggioranza solo nella Categoria D dove si registra un leggero aumento dal 63,70% del 2021 al 67,86% registrato nel 2022; in tutte le altre categorie risultano essere in maggioranza gli uomini, soprattutto nella categoria B dove rappresentano oltre l'86%.

Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato 2011-2022

Nel grafico che segue sono riportati i numeri dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12 di ogni anno, dal 2011 al 2022.



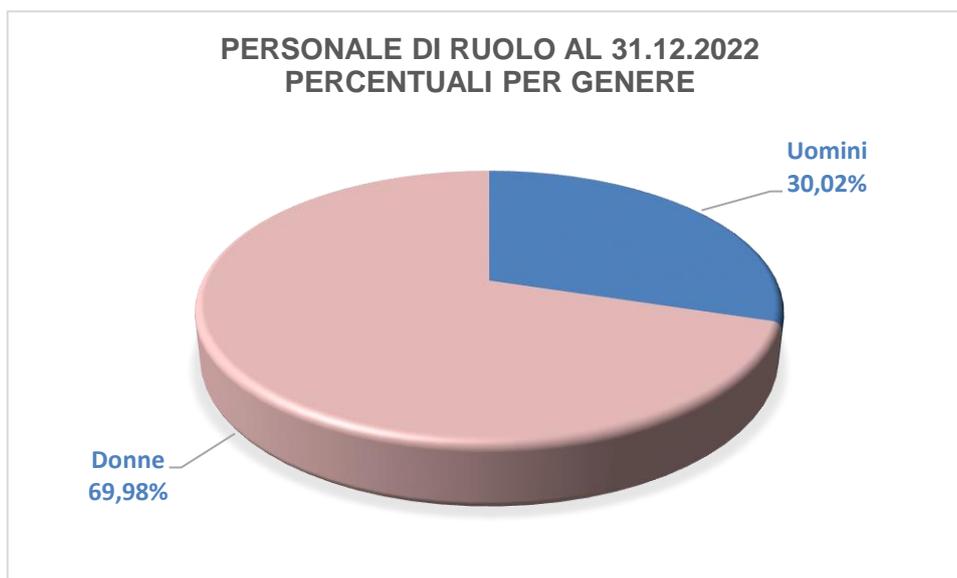
I dipendenti in ruolo al 31 dicembre 2022 erano complessivamente 22.057. Rispetto all'anno precedente si è registrato un lieve calo, che seppur minore rispetto alla percentuale degli anni passati, conferma la tendenza che vede un progressivo decremento della popolazione lavorativa dal 2011 ad oggi, pari al 10,93%.



Nel grafico sono riportate le percentuali di lavoratrici e lavoratori in ruolo distinti per tipologie di Strutture, da cui sono esclusi i comandati e distaccati out, in attesa e distaccati sindacali al 100%, rappresentati come categoria a sé, pari al 1,36%, erano al 1,83% nel 2021.

Rispetto all'anno 2021, aumentano le percentuali delle Strutture di Supporto che, per l'anno 2022, passano dal 5,40% al 5,86%, delle Strutture di Staff che passano dal 2,41% al 2,67% e delle Strutture Territoriali (Municipi) che passano dal 45,97% al 46,18%; diminuiscono, invece, le percentuali delle Strutture di Linea che passano dal 16,87% al 16,63%, della Polizia Locale che passa dal 26,46% al 26,31% e, infine, delle Agenzie e Istituzioni che passano dall'1,06% allo 0,99%.

Dati disaggregati per genere, età, famiglia professionale e categoria



Il grafico precedente rappresenta le percentuali di genere di tutto il personale in ruolo, alla data del 31.12.2022. La percentuale femminile cala leggermente dal 70,17% del 2021 al 69,98% del 2022.

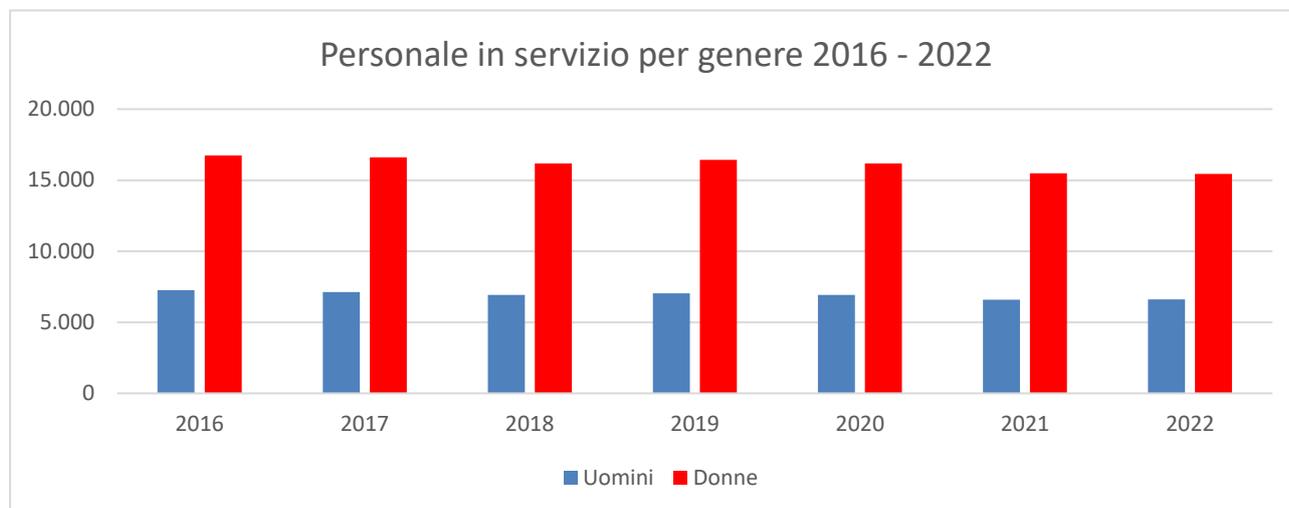
Nella tabella seguente, sono riportati il numero dei dipendenti, distinti per genere, dal 2016 al 2022, con le percentuali di variazione rispetto all'anno precedente; la percentuale di incidenza femminile e la variazione di incidenza, sempre rispetto all'anno precedente.

Composizione di genere dei dipendenti dal 2016 al 2022 e incidenza della presenza femminile sul totale del personale.

Anno	Uomini	Donne	Totale	Variazione % uomini	Variazione % donne	Incidenza % donne	Variazione incidenza % donne
2016	7.258	16.742	24.000			69,76	
2017	7.134	16.611	23.745	-1,71	-0,78	69,95	+0,19
2018	6.923	16.185	23.108	-3,04	-2,56	70,04	+0,09
2019	7.048	16.435	23.483	+1,81	+1,54	69,99	-0,05
2020	6.936	16.172	23.108	-1,59	-1,60	69,98	-0,01
2021	6.587	15.496	22.083	- 5,03	- 4,18	70,17	+0,19
2022	6.622	15,435	22.057	+0,53	-0,39	69,98	-0,19

Come si può vedere, nel 2022, è aumentato leggermente il numero degli uomini (+35 unità pari allo 0,53%) e sceso leggermente quello delle donne (-61 unità pari allo 0,39%). Di conseguenza, si registra un calo dello 0,19% dell'incidenza femminile, che ritorna al livello del 2020, leggermente al di sotto del 70%. A determinare tale dato concorrono, in ugual misura, i cessati a vario titolo dal servizio e i neoassunti. Per quanto riguarda gli uomini abbiamo 416 dipendenti cessati contro 451 assunti in ruolo; per le donne, 572 dipendenti cessate e 511 assunte.

Tali dati sono riprodotti nel successivo grafico di colonne a pila, dove si osserva l'evoluzione del personale femminile, rappresentato dalle pile rosse, che si attestava abbondantemente al di sopra della quota 16.000 tra 2015 e il 2020, sia poi sceso sensibilmente al di sotto di tale quota, nell'ultimo biennio. Anche il personale maschile, rappresentato dalle pile blu, pur mostrando un andamento altalenante, ha fatto registrare un sostanziale calo di unità dal 2016 al 2022 di ben



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

Personale Dirigente e Non Dirigente per genere e classi di età						
	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne	% classe età
<30 anni	84	84	168	1,27	0,55	0,76
31-40 anni	577	1.115	1.692	8,71	7,22	7,67
41-50 anni	1.472	4.393	5.865	22,23	28,46	26,59
51-60 anni	2.732	6.563	9.295	41,26	42,52	42,14
>60 anni	1.757	3.280	5.037	26,53	21,25	22,84
Totale	6.622	15.435	22.057	100,00	100,00	100,00

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

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

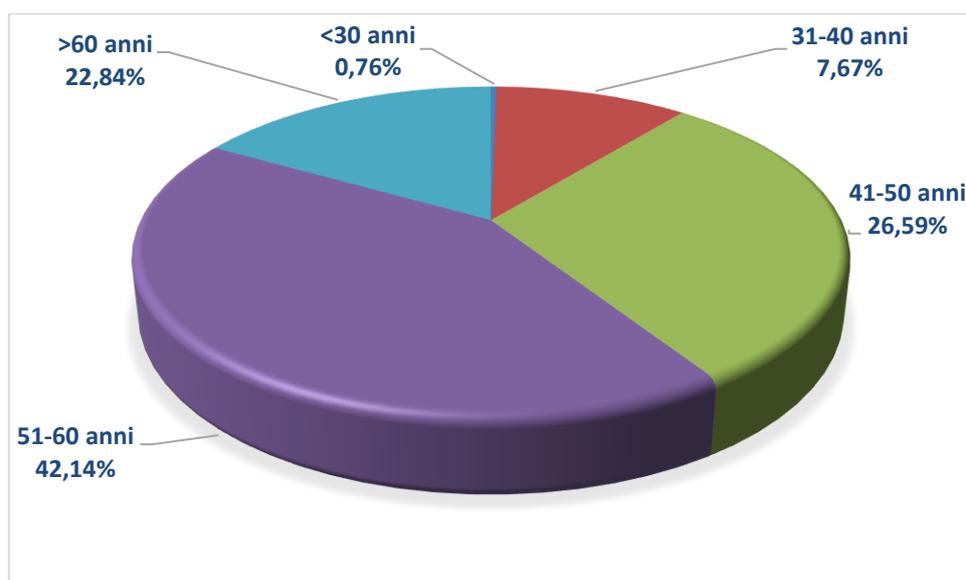
La fascia d'età più numerosa, per entrambi i generi, rimane quella che va dai 51 ai 60 anni. In essa, infatti, la distribuzione percentuale maschile è pari al 41,26%, era il 45,29% nel 2021, quella femminile al 42,52%, mentre era il 41,57% l'anno precedente.

Per quanto riguarda le altre fasce, c'è diversità fra i generi. Infatti, mentre negli uomini al secondo posto troviamo gli over 60 con il 26,53%, nelle donne, in quella posizione si attesta la fascia 41-50, con il 28,46%. Viceversa, le over 60 donne rappresentano il 21,25% del totale e negli uomini la fascia 41-50 ne rappresenta il 22,23%. In fondo, per entrambi i generi, abbiamo le fasce più giovani, la 31-40, con l'8,71% negli uomini e il 7,22% nelle donne; e la fascia under 30, con l'1,27% negli uomini e lo 0,55% nelle donne. Facendo il confronto con il 2021, si registra un aumento nelle fasce estreme, molto più sensibile tra gli under 30 che aumentano più del doppio in entrambi i generi, sia numericamente, da 31 a 84 negli uomini e da 36 a 84 nelle donne, che in termini di percentuale, passando dallo 0,47% al 1,27% negli uomini e dallo 0,23% allo 0,55% nelle donne.

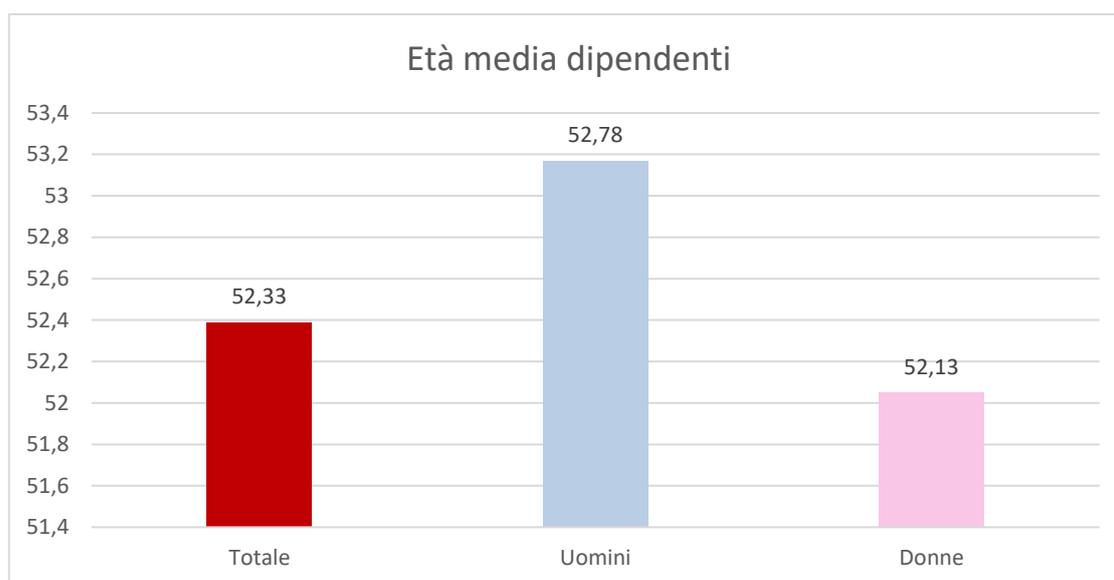
Altrettanto consistente risulta l'aumento degli over 60, che passano da 1.373, pari al 20,84%, a 1.757, pari al 26,53% negli uomini; e da 2.480, pari al 16%, a 3.280, pari al 21,25% nelle donne. Calano invece sia in termini assoluti che percentuali, e per entrambi i generi, i valori riferiti alle altre 3 fasce d'età.

PERCENTUALI DIPENDENTI PER CLASSI D'ETA'

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



Come si evince dal grafico, la fascia d'età maggiormente rappresentata si conferma quella 51 – 60, anche se in calo rispetto al 2021, passando dal 43,38% al 42,14%. Segue la fascia 41 – 50, anch'essa in flessione dal 29,46% dell'anno precedente, al 26,59% attuale. Quindi la fascia over 60 che rappresenta il 22,84% dei dipendenti, in netto rialzo rispetto al 17,45% dell'anno precedente. Infine, le fasce più giovani: la 31–40, che dal 9,41% passa al 7,67%; e la under 30 che invece sale considerevolmente dallo 0,30% allo 0,76%.



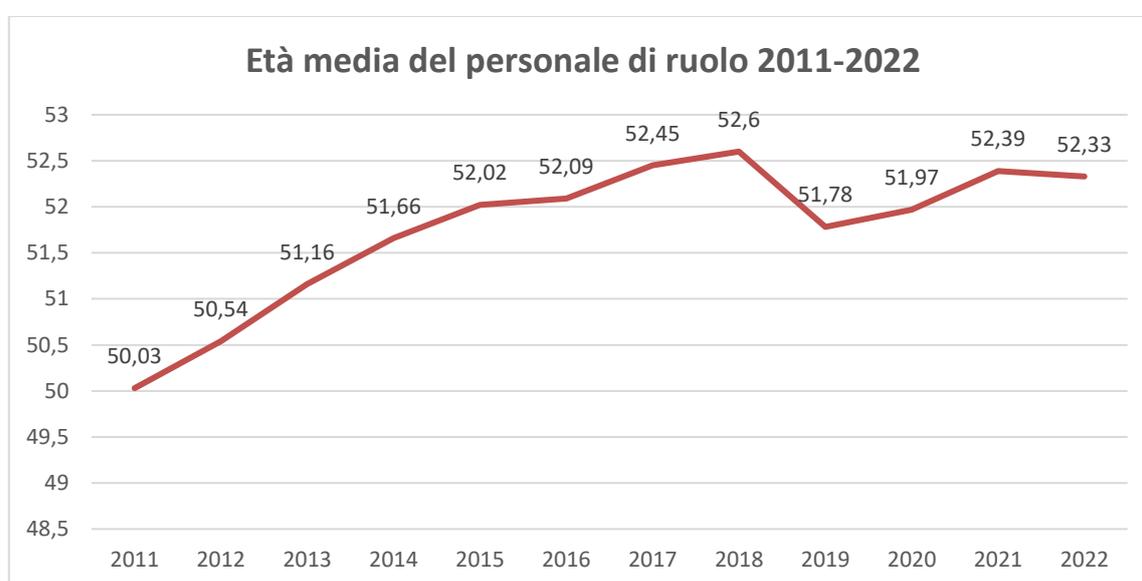
Nel grafico sopra rappresentato, le 3 pile rappresentano rispettivamente: l'età media totale, l'età media degli uomini e quella delle donne. Da un rapido confronto con i dati del 2021, si registra un aumento dell'età media per le donne, da 52,05 a 52,13; mentre diminuisce sia quella degli uomini, da 53,17 a 52,78, sia quella totale, da 52,39 a 52,33.

Per quanto riguarda la differenza di genere, la popolazione maschile conferma di essere più anziana rispetto a quella femminile, con un divario di 0,65, più basso, rispetto al 1,12 anni del 2021.

Età media del personale di ruolo 2011 - 2022											
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
50,03	50,54	51,16	51,66	52,02	52,09	52,45	52,6	51,78	51,97	52,39	52,33

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

Ciò che si evince è un progressivo e costante invecchiamento della popolazione, nonostante la leggera flessione dell'ultimo anno, che da un'età media di poco superiore ai 50 anni nel 2011, passa a 52,33 attuali.



La ragione di quanto andiamo affermando, trova conferma nella successiva tabella, che confronta le consistenze numeriche del personale, distinte per fasce d'età, nel triennio 2020-2022. Le prime tre colonne riportano i dati numerici relativi agli ultimi tre anni, mentre le ultime due colonne riportano le differenze tra l'ultimo anno e il biennio precedente.

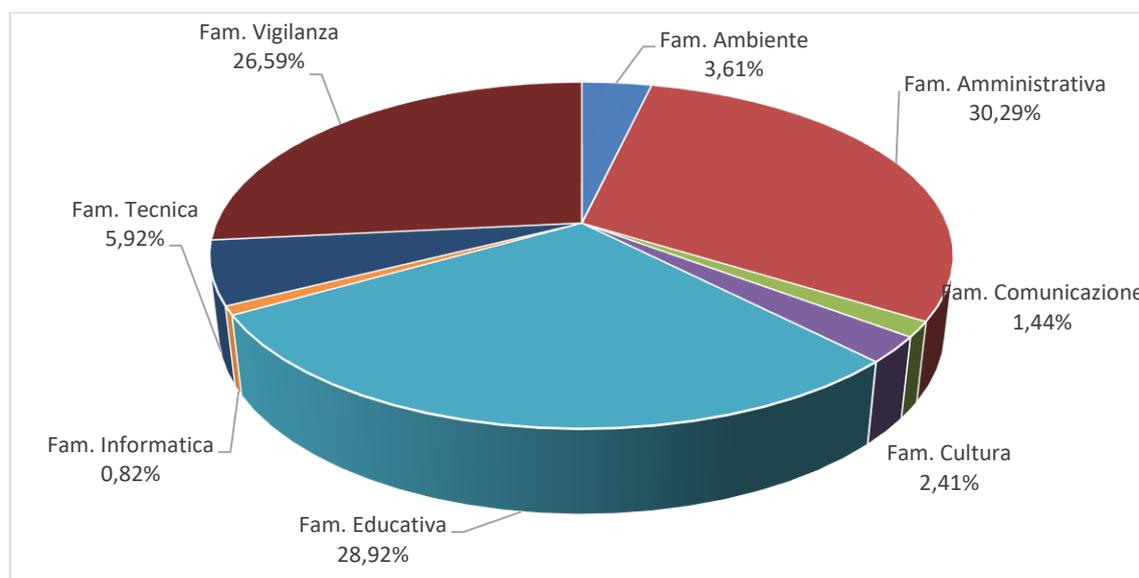
Distribuzione del personale per classi di età – compresi i dirigenti – triennio 2020- 2022					
Classi di età	2020	2021	2022	Differenze 2020-2022	Differenze 2021-2022
Under 30	69	67	168	+99	+101
31-40	2.436	2.077	1.692	-744	-385
41-50	6.950	6.506	5.865	-1.085	-641

51-60	9.793	9.580	9.295	-498	-285
Over 60	3.860	3.853	5.037	+1.177	+1.184
Totale	23.108	22.083	22.057	-1.051	-26

Come si evince dai dati rappresentati nelle ultime due colonne, le fasce d'età più estreme, la under 30 e la over 60, registrano un aumento sia nel triennio che nell'ultimo anno; mentre si registra un calo nelle altre fasce intermedie, con un apice nella fascia 41-50 che registra un calo di ben 1.085 unità tra il 2020 e il 2022 e di 641 unità tra il 2021 e il 2022.

Famiglie professionali al 31.12.2022 esclusi i Dirigenti

Il grafico seguente illustra la distribuzione del personale, non dirigente, nelle diverse famiglie professionali, alla data del 31 dicembre 2022, espressi in valori percentuali.



Anche se in lieve calo rispetto al 2021 oltre l'85% dei dipendenti sono allocati in 3 grandi famiglie professionali:

- Economico-amministrativa, pari al 30,29%;
- Educativa-Sociale, pari al 28,92%;
- Vigilanza (Polizia Locale), pari 26,59%.

Il rimanente personale, meno del 15%, è allocato nelle altre famiglie:

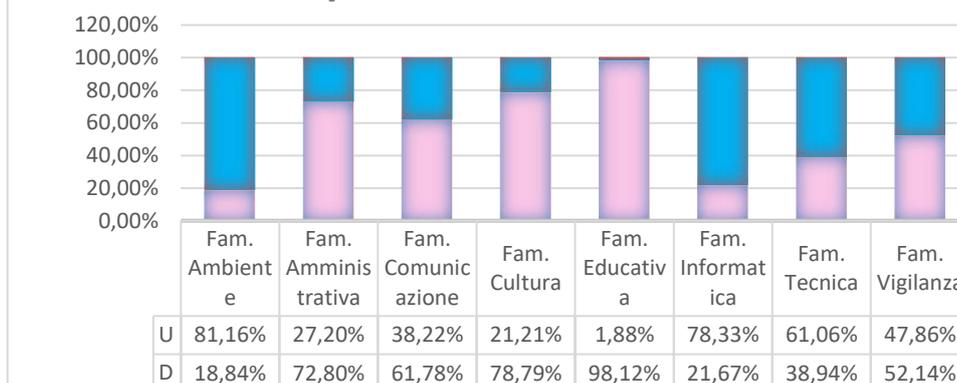
- tecnica, 5,92%;
- famiglia ambiente, 3,61%;
- famiglia cultura e turismo, 2,41%,
- comunicazione, 1,44%;
- informatica telematica, 0,82%.

Rispetto al 2021, si registrano aumenti in termini percentuali nelle Famiglie: Educativa-Sociale, Informatica e Tecnica; viceversa, diminuiscono le percentuali delle Famiglie: Ambiente, Economico-Amministrativa, Comunicazione, Cultura e Turismo, ed infine nella Vigilanza

Differenze di genere nelle famiglie professionali

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

Distribuzione percentuale di genere per famiglia professionale



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

- nella Famiglia Ambiente, permane una forte maggioranza maschile, anche se registra un ulteriore calo, dall'81,71% del 2021, al 81,16% attuale; di conseguenza, le donne salgono dal 18,29% al 18,84%;
- nella Famiglia Economico Amministrativa e dei Servizi di Supporto, la presenza femminile è pari al 72,80%, era il 73,60% l'anno scorso; contro il 27,20% di presenza maschile, era 26,40% nel 2021;
- nella Famiglia Educativo Sociale, cala la presenza femminile dal 98,47% al 98,12%; di conseguenza, sale leggermente la presenza maschile dall'1,53% dello scorso anno all'1,88 del 2022;
- nella Famiglia Vigilanza-Polizia Locale, dove permane un sostanziale equilibrio tra i 2 generi, si registra un leggero calo della componente femminile, dal 52,25% dell'anno precedente al 52,14% del 2022; la componente maschile, quindi, passa dal 47,75% al 47,86%;
- nella Famiglia Cultura, Turismo e Sport, abbiamo un ulteriore incremento della percentuale femminile, che passa dal 78,55% al 78,79%; di contro, la percentuale maschile scende dal 21,45% al 21,21%;
- nella Famiglia Comunicazione, la presenza femminile scende leggermente dal 62,28% al 61,78%; mentre quella maschile sale dal 37,72% al 38,22%;
- nella Famiglia Tecnica, la prevalente presenza maschile scende ulteriormente dal 65,20% del 2021, al 61,06% attuale; mentre le donne salgono dal 34,80% al 38,94%;

- Infine, la Famiglia Informatica, in cui la maggioranza maschile sale notevolmente dal 71,68% del 2021 al 78,33% del 2022; con un conseguente brusco calo della presenza femminile dal 28,32% al 21,67%

Differenze di età nelle famiglie professionali

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

Personale in ruolo non dirigente, distinto per famiglie professionali, genere e classi d'età										
Famiglie professionali	< 30 anni		31-40 anni		41-50 anni		51-60 anni		> 60 anni	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
Ambiente	3	24	10	33	15	46	82	260	39	279
	11,11%	88,89%	23,26%	76,74%	24,59%	75,41%	23,98%	76,02%	12,26%	87,74%
Amministrativa	25	24	333	176	1133	377	2110	806	1228	421
	51,02%	48,98%	65,42%	34,58%	75,33%	24,67%	72,36%	27,64%	74,47%	25,53%
Comunicazione	0	0	21	17	75	28	68	42	30	33
	0,00%	0,00%	55,26%	44,74%	72,82%	27,18%	61,82%	38,18%	47,62%	52,38%
Cultura	0	0	33	6	164	34	130	37	89	35
	0,00%	0,00%	84,61%	15,39%	82,83%	17,17%	77,84%	22,16%	71,77%	28,23%
Educativa	47	4	406	22	1845	43	2635	33	1281	17
	92,16%	7,84%	94,86%	5,14%	97,72%	2,28%	98,76%	1,248%	98,69%	1,31%
Informatica	0	8	0	24	18	49	13	37	8	23
	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	26,87%	73,13%	26,00%	74,00%	25,81%	74,19%
Tecnica	2	4	53	32	239	177	173	357	38	222
	33,33%	66,67%	63,85%	36,15%	57,45%	42,55%	32,64%	67,36%	14,61%	85,39%
Vigilanza	7	20	258	265	896	704	1324	1110	550	687
	25,93%	74,07%	49,33%	50,67%	56,00%	44,00%	54,40%	45,60%	42,73%	57,27%
Totale classi d'età	84	84	1.114	575	4.385	1.458	6.535	2.682	3.263	1.717
% genere x classi d'età	50,00%	50,00%	65,96%	34,04%	75,05%	24,95%	70,90%	29,10%	65,52%	34,48%

In relazione alla tabella precedente, la componente femminile è prevalente in tutte le fasce d'età, tranne che negli under 30, dove si registra un assoluto equilibrio, 84 donne e 84 uomini. Rispetto al 2021, però, si registra un calo della percentuale femminile nella fascia 31-40, dal 71,21% al 65,96%, e nella fascia 41-50, dal 75,49% al 75,05%; mentre aumenta tale percentuale nelle fasce d'età maggiore, come la 51-60 che passa dal 69,18% al 70,90% e la fascia over 60 che passa dal 64,63% al 65,52%.

Riepilogo Famiglie professionali per classi d'età

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

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

Riepilogo delle famiglie professionali per classi d'età												
Famiglie professionali	< 30 anni		31-40 anni		41-50 anni		51-60 anni		> 60 anni		Tot. Fam.	% Fam.
Ambiente	27	3,41%	43	5,44%	61	7,71%	342	43,24%	318	40,20%	791	3,61%
Amministrativa	49	0,74%	509	7,67%	1510	22,77%	2916	43,96%	1649	24,86%	6633	30,29%
Comunicazione	0	0,00%	38	12,10%	103	32,80%	110	35,03%	63	20,07%	314	1,44%
Cultura	0	0,00%	39	7,39%	198	37,50%	167	31,63%	124	23,48%	528	2,41%
Educativa	51	0,80%	428	6,76%	1888	29,81%	2668	42,13%	1298	20,50%	6333	28,92%
Informatica	8	4,45%	24	13,33%	67	37,22%	50	27,78%	31	17,22%	180	0,82%
Tecnica	6	0,47%	85	6,55%	416	32,07%	530	40,86%	260	20,05%	1297	5,92%
Vigilanza	27	0,47%	523	8,99%	1600	27,49%	2434	41,81%	1237	21,25%	5821	26,98%
Tot. Classi d'età	168	0,77%	1689	7,71%	5843	26,68%	9217	42,09%	4980	22,75%	21.897	100

Analizzando i dati esposti nella tabella precedente, si nota come la fascia 51-60 mantenga la maggiore concentrazione di personale, sia in termini generali con il 42,09% (42,39% nel 2021), che nelle singole famiglie professionali.

Seguono nell'ordine, la fascia 41-50, con il 26,68% (29,59% nel 2021), la fascia over 60, che sale dal 17,36% del 2021 al 22,75% attuale; quindi, la 31-40 con il 7,71% (9,46% nel 2021) e infine la under 30 che passa dallo 0,31% allo 0,77%

Per quanto riguarda le singole famiglie professionali, la fascia under 30 registra aumenti significativi nella Famiglia Ambiente, dove passa dal 2,68% del 2021 al 3,41, e nella Famiglia Informatica, dove non era presente nel 2021 e registra il 4,45% nel 2022; la fascia 31-40 aumenta considerevolmente nella Famiglia Informatica, passando dal 6,19% al 13,33%; la fascia 41-50 non subisce variazioni rilevanti scendendo leggermente nelle Famiglie: Ambiente, Amministrativa, Educativa e nella Vigilanza; ed aumentando, sempre in misura contenuta, nelle Famiglie: Comunicazione, Cultura, Informatica e Tecnica.

Viceversa si registrano mutamenti significativi nelle fasce più alte. Infatti, si registra un considerevole calo della fascia 51-60 nella Famiglia Ambiente, che va dal 57,93% del 2021 al 43,24%. La stessa Famiglia fa registrare un notevole incremento degli over 60 che passano dal 24,15% al 40,20%. Altri significativi aumenti, superiori al 5%, si registrano anche nelle Famiglie: Amministrativa, Educativa e della Vigilanza. L'unica Famiglia a far rilevare un calo in questa fascia è la Famiglia Tecnica che passa 22,12% al 17,22%.

Incidenza degli over 50 sul personale

Le tabelle e i grafici relativi all'età media di tutto il personale, nonché la tabella precedente, relativa alla distinzione del personale nelle varie famiglie professionali, distinte per fasce d'età; confermano il dato, già rilevato negli anni precedenti, che più della metà del personale capitolino ha un'età superiore ai 50 anni.

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

Personale in ruolo over 50 non dirigente, distinto per famiglie professionali, genere e classi d'età														
Famiglie professionali	51-55 anni			56-60 anni			61-65 anni			Over 65 anni			Totali	
	U	D	% su >50 fam.	U	D	% su >50 fam.	U	D	% su >50 fam.	U	D	% su >50 fam.	Tot. Fam.	% Fam su tot. >50
Ambiente	70	29	15,00	190	53	36,82	254	31	43,18	25	8	5,00	660	4,65
Amm. va	383	894	27,97	423	1216	35,90	340	1007	29,51	81	221	6,62	4565	32,15
Comun.ne	11	31	24,27	31	37	39,31	25	21	26,59	8	9	9,83	173	1,22
Cultura	8	60	23,37	29	70	34,02	24	64	30,24	11	25	12,37	291	2,05
Educativa	20	1183	30,33	13	1452	36,94	11	1074	27,36	6	207	5,37	3.966	27,94

Infor mat.	18	8	32,10	19	5	29,63	18	5	28,39	5	3	9,88	81	0,57
Tecnic a	155	101	32,40	202	72	34,68	181	30	26,71	41	8	6,21	790	5,56
Vigila nza	416	518	25,44	694	806	40,86	563	455	27,73	124	95	5,97	3.671	25,86
% di gener e x classi d'età	27,68	72,32		30,14	69,86		34,51	65,49		34,32	65,68		14.197	100%
% classi d'età su tot. >50	27,51		37,42			28,90			6,17			100%		

Analizzando i dati, si conferma l'incidenza maggiore nella fascia 56-60 con il 37,42% (in calo, però, rispetto al 39,24% del 2021). Segue la fascia 61-65 che, con il 28,90% (25,80% nel 2021), supera la fascia 51-55, che scende dal 32,14% del 2021 al 27,51%. Infine, salgono considerevolmente dal 2,82% al 6,17% gli over 65.

Per quanto riguarda le Famiglie Professionali, la fascia 56-60 è prevalente nelle Famiglie: Amministrativa (35,90%, era 37,87% nel 2021); Comunicazione (39,31%, era 35,06% nel 2021); Cultura (34,02%, era il 33,23 nel 2021); Educativa Sociale (36,94%, era 41,34% nel 2021); Tecnica (34,68%, era 33,19% nel 2021); e Vigilanza che si conferma al 37,32%, come lo scorso anno. Informatica (43,28%, era al 40% nel 2020). La fascia 51-55 è prevalente nelle Famiglie: Infine, nella Famiglia Cultura, Turismo e Sport, la fascia 61-65, scendendo dal 39,12% al 30,24%, non è più prevalente, in questa famiglia, venendo superata dalla fascia 56-60.

Dirigenti

I dati riportati in questo paragrafo riguardano tutti i Dirigenti di Roma Capitale al 31.12.2022, compresi quelli a tempo determinato, in posizione di comando o assunti ex art.110 T.U.E.L, che alla suddetta data, rivestivano una delle seguenti posizioni:

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

Dirigenti al 31.12.2022 distinti per profili.

PROFILI PROFESSIONALI (D.G.C. n. 194/2011, D.G.C. n. 268/2014, D.G.C. n. 116/2016)	D.O. di fatto al 31.12.2022	% Donne	% profilo professionale
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	58	48%	29%
DIRIGENTE SOCIO-EDUCATIVO	5	60%	3%
DIRIGENTE SISTEMI TECNOLOGICI E INFORMATIVI	3	33%	1,5%
DIRIGENTE ECONOMICO-FINANZIARIO	14	36%	7%
DIRIGENTE TECNICO	36	25%	18%
DIRIGENTE BENI CULTURALI E AMBIENTALI	3	33%	1,5%
DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	19	16%	10%
AVVOCATO DIRIGENTE	20	20%	10%
ALTRO*	39	28%	20%
TOTALE DIRIGENTI	197	33%	100%

Confrontando i dati della tabella sopra riportata con quelli degli anni passati, si nota come la percentuale dell'incidenza femminile, che era diminuita in modo costante nell'ultimo triennio, passando dal 36% del 2019 al 30% nel 2021, sia leggermente risalita attestandosi al 33%.

Nelle singole famiglie l'aumento più consistente di tale percentuale viene registrato nella Famiglia Amministrativa che passa dal 42 al 48%; nella Famiglia Tecnica, che va dal 18% al 25%; negli Avvocati Dirigenti, che passano dal 17% dello scorso anno al 20% attuale; infine nel settore dei Beni Culturali e Ambientali, dove lo scorso anno, non vi era rappresentanza femminile, nel 2022 si attesta al 33%. Scende invece la percentuale femminile nella Famiglia Socio Educativa, che va dal 67% al 60%; la Polizia Locale che va dal 24% al 16%. Rimangono sostanzialmente inalterate le composizioni di genere nelle altre Famiglie professionali, compresa la categoria "altro" che, com'è noto, comprende il Capo Gabinetto, il Vice-Capo Gabinetto, il Segretario Generale, i Dirigenti Comandati e quelli a tempo determinato, in cui la percentuale femminile scende leggermente dal 29 al 28%

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

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

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

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

PROFILI PROFESSIONALI	31-40 ANNI		41-50 ANNI		51-60 ANNI		61-65 ANNI		Over 65		TOTALI		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M-F
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1	0	7	7	18	14	4	6	0	1	30	28	58
DIRIGENTE SOCIO-EDUCATIVO	0	0	0	0	1	1	1	2	0	0	2	3	5
DIRIGENTE SISTEMI TECNOLOGICI E INFORMATIVI	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2	1	3
DIRIGENTE ECONOMICO-FINANZIARIO	0	0	0	0	6	2	3	2	0	1	9	5	14
DIRIGENTE TECNICO	0	1	5	2	14	4	7	2	1	0	27	9	36
DIRIGENTE BENI CULTURALI E AMBIENTALI	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	3
DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	0	0	1	0	5	2	10	1	0	0	16	3	19

AVVOCATO DIRIGENTE	0	0	2	0	9	4	5	0	0	0	16	4	20
ALTRO*	1	1	4	4	13	3	9	3	1	0	28	11	39
Totali per genere in classi di età	2	2	19	13	68	31	41	17	2	2	132	65	197
% Dirigenti di ruolo M e F in classi di età	50%	50%	59%	41%	69%	31%	71%	29%	50%	50%	67%	33%	
Totali per classi di età	4		32		99		58		4		197		
% Dirigenti di ruolo per classi di età	2%		16%		50%		30%		2%		100%		

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

Analizzando questi dati, si rileva il maggior divario di genere nella fascia d'età 61-65, dove gli uomini sono il 71% contro il 29% delle donne. Segue la fascia 51-60, dove gli uomini si attestano al 69% e le donne al 31%. Sale considerevolmente, dal 14 al 41%, la percentuale femminile nella fascia 41-50. Infine, da rilevare la comparsa della fascia 31-40, non presente nel 2021, che registra una parità di genere, 50% e 50%, così come la fascia over 65.

Dirigenti distinti per incarico e genere

INCARICO	D	U	TOT	%F
APICALE*	11	38	49	22%
DIREZIONE**	25	55	80	31%
UNITA' ORGANIZZATIVA***	13	24	37	35%
DI PROGETTO	0	0	0	0
FUORI RUOLO ASPETTATIVA/COMANDO IN USCITA ANCHE PER ALTRI INCARICHI C/O ALTRE P.A.	3	2	5	60%
IN ATTESA INCARICO	13	13	26	50%
TOTALI	65	132	197	33%

NOTE

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

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

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

Analizzando tali dati, rileva come, a fronte di una generale aumento del numero di Dirigenti, vi sia una consistente diminuzione della percentuale femminile negli Apicali, dal 34% del 2021 al 22% nel 2022; un aumento nelle Direzioni, dove passa dal 24% dello scorso anno al 31% del 2022; e nelle Unità Organizzative, dove passa dal 32% al 35%; ed infine nella fascia residuale che comprende i fuori-ruolo, aspettativa, comando, in uscita, ecc., dove passa dal 40 al 60%. I Dirigenti in attesa di conferimento incarico aumentano considerevolmente da 1 a 26 unità, ripartiti equamente tra i generi.

Distribuzione di genere del personale di ruolo

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

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

Distribuzione del personale non dirigente per genere e categorie professionali										
FAMIGLIA PROFESSIONALE	CATEGORIA D			CATEGORIA C			CATEGORIA B			Tot. F.P.
	U	D	% D	U	D	% D	U	D	% D	
Ambiente	76	89	53,94 %	129	7	5,15 %	437	53	10,82 %	791
Amministrativa	314	790	71,58 %	1112	3768	77,21 %	378	271	41,76 %	6633
Comunicazione	23	79	77,45 %	97	115	54,24 %	0	0	0,00 %	314
Cultura	49	221	81,85 %	56	187	76,95 %	7	8	53,33 %	528
Educativa	87	728	89,32 %	32	5486	99,42 %	0	0	0,00 %	6333
Informatica	67	28	29,47 %	74	11	12,94 %	0	0	0,00 %	180
Tecnica	344	377	52,29 %	360	91	20,18 %	88	37	29,60 %	1297
Vigilanza	804	799	49,84 %	1982	2236	53,01 %	0	0	0,00 %	5821

Totale	1764	3111	63,82%	3842	11901	75,59 %	910	369	29,67 %	21897
---------------	-------------	-------------	---------------	-------------	--------------	----------------	------------	------------	----------------	--------------

Facendo un confronto con i dati dell'anno 2021, quello più rilevante è quello della Famiglia Tecnica, in cui aumenta la percentuale femminile in tutte le categorie. Infatti, passa dal 48,63% al 52,29% nella categoria D, divenendo quindi maggioritaria; dal 14,56% al 20,18% nella categoria C; ed, infine, dal 26,25% al 29,6% nella categoria B. Il resto delle famiglie mantiene più o meno i valori rilevati nel 2021 con piccole variazioni percentuali.

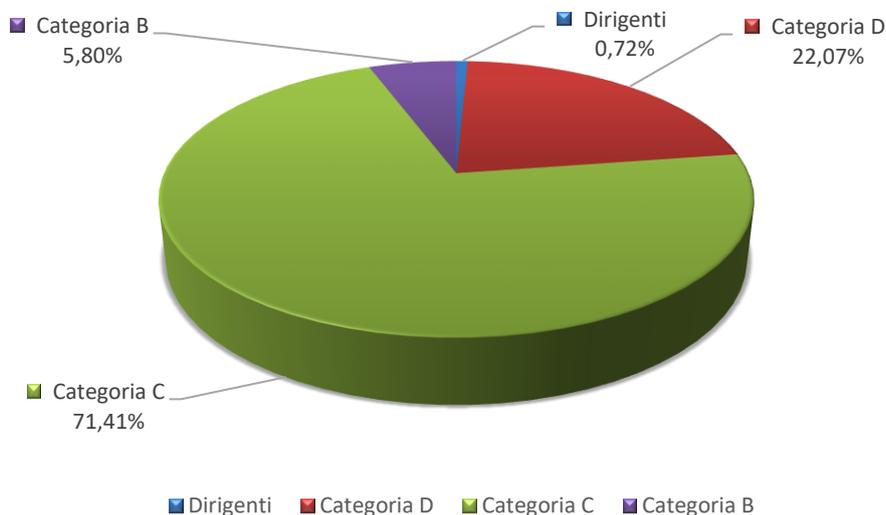
Nella seguente tabella sono riepilogate tutte le categorie professionali, compresa quella dei Dirigenti, con le percentuali di genere e la percentuale della categoria sul totale dei dipendenti di ruolo.

Personale in ruolo, compresi i Dirigenti, distinti per genere e categorie professionali						
Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini	% Categoria
Dirigenti	54	106	160	33,75 %	66,25 %	0,73 %
Categoria D	3.111	1.764	4.875	63,82 %	36,18%	22,10 %
Categoria C	11.901	3.842	15.743	75,59 %	24,41 %	71,37 %
Categoria B	369	910	1.279	29,67 %	70,33 %	5,80 %
TOTALI	15.435	6.622	22.057	69,98 %	30,02 %	100,00 %

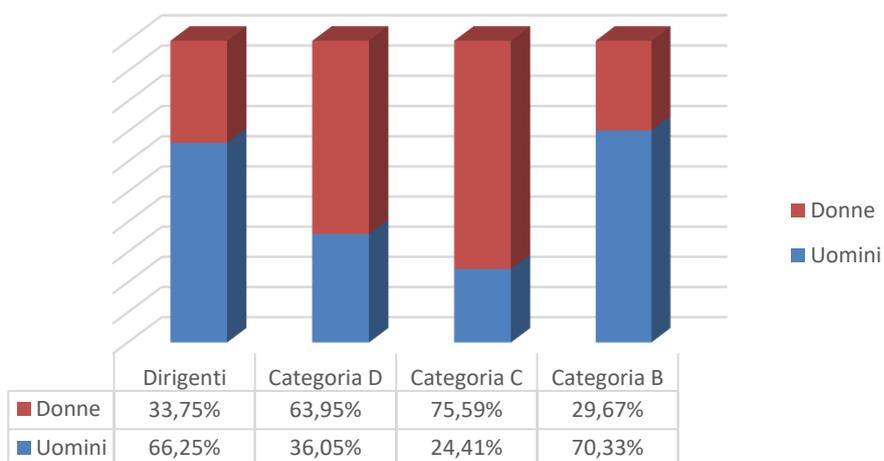
Confrontando i dati di questa tabella con quelli rilevati nel 2021, si rileva un aumento della percentuale femminile tra i Dirigenti, che passa dal 30,47% al 33,75% e nella categoria D, che passa dal 62,07% al 63,82%; si registra, invece, una diminuzione nella categoria C, in cui si passa dal 76,31% al 75,59%; mentre rimane stazionaria nella categoria B con il 29,67%. In totale, la componente femminile del personale in ruolo, risulta essere pari al 69.98%.

Per quanto riguarda il peso delle singole categorie sul totale dei dipendenti in ruolo, abbiamo un aumento dei Dirigenti che passano dallo 0,58% allo 0,73%; la categoria D che passa dal 21,72% dello 2021 al 22,07% del 2022; la categoria C, che si conferma come la più numerosa, dal 71,73% scende al 71,37%; infine la categoria B dopo un aumento registrato nel 2021 dove si assestava al 5,97%, scende nuovamente al 5,80%.

Dotazione organica al 31 dicembre 2022



Percentuali di genere per categorie professionali



Scuola di Formazione

La Giunta Capitolina, con deliberazione n. 272 del 13 dicembre 2017, aveva istituito la “Scuola di aggiornamento e formazione per la Pubblica Amministrazione” e, successivamente, con

deliberazione n. 52 del 29 marzo 2018, aveva approvato il Regolamento che ne disciplinava il funzionamento e l'assetto organizzativo.

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

Gli ambiti di competenza della Scuola sono:

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

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

Formazione 2022

Nella tabella che segue, sono riportati per ogni tipologia di formazione, il totale dei dipendenti formati durante l'anno, distinti per genere e fasce d'età. Tali tipologie rappresentano delle macro aree che sono composte da più corsi di formazione, e i dipendenti possono accedere a più corsi della stessa area. Pertanto i numeri riportati rappresentano il totale delle persone formate in tutti i corsi.

Formazione erogata nel 2022, distinta per materia, genere e classi d'età														
Tipo di formazione	DONNE							UOMINI						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
Aggiornamento	1001	8648	25011	31074	15568	81932		615	4204	9062	11449	5799	31129	

professionale	91,79%													91,08%
Obbligatoria														
Sicurezza	170	1013	2693	2300	750	6926	7,76%	178	648	895	826	400	2947	8,62%
Competenze														
Manag.li/relaz.li	0	0	0	7	4	11	0,01%	0	0	2	5	3	10	0,03%
Tematiche CUG	8	64	124	134	65	395	0,44%	0	14	25	31	20	90	0,27%
Totale	1179	9725	7065	27828	16387	89.264	100,00	793	4866	9984	12311	6222	34176	100,00
	72,31%							27,69%						

Analizzando la suddetta tabella si nota che la quasi totalità della formazione erogata nel 2022 riguarda l'aggiornamento professionale, che ha riguardato il 91,79% per le donne, e il 91,08% per gli uomini. Tale dato risulta ancora più sorprendente se si confronta con quello dell'anno precedente, dove rappresentava il 45,81% della formazione totale erogata per le donne; e il 47,98% per gli uomini. Segue la formazione legata alle tematiche della sicurezza sul lavoro con il 7,76% delle donne e il 8,62% per gli uomini e che nel 2021 rappresentava il 53,87% della formazione per le donne e il 51,68% per gli uomini. Le tematiche legate alle pari opportunità e alle discriminazioni, che non erano presenti nel 2021, rappresentano lo 0,45% della formazione erogata alle donne, e lo 0,27% di quella erogata agli uomini. Infine, la formazione inerente alle competenze manageriali/relazionali che rappresenta lo 0,01% per le donne e lo 0,03% per gli uomini; nel 2021 era lo 0,32% per le donne e lo 0,34% per gli uomini.

Categorie protette

Personale appartenente alle categorie protette al 31.12.2022						
Distinto per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	7	0,63%	8	1,44%	15	0,90%
31-40 anni	65	5,85%	45	8,08%	110	6,60%
41-50 anni	195	17,57%	86	15,44%	281	16,86%
51-60 anni	550	49,55%	289	51,88%	839	50,33%
Oltre i 60 anni	293	26,40%	129	23,16%	422	25,31%
Totale	1110	100,00%	557	100,00%	1667	100,00%
	66,59%		33,41%			

Alla data del 31.12.2022 risultavano in forza presso Roma Capitale 1667 lavoratori appartenenti alle categorie protette *ex lege* 68/1999, erano 1620 alla stessa data del 2021. Di questi, 1110, pari al 66,59% sono donne, erano 65,56% nel 2021; e 557, pari al 33,41%, sono uomini, nel 2021 erano il 34,44%. Per quanto riguarda le fasce d'età, si conferma la maggiore concentrazione nella fascia 51-60, che registra un leggero calo rispetto al 2021, passando dal 50,74% al 50,33% per il totale dei dipendenti; dal 50,47% al 49,55% per le donne; mentre gli uomini salgono dal 50,35% al 51,88%. Segue la fascia over 60, che sale dal 22,90% al 25,31% per il totale; dal 22,68% al 23,92% per le donne; dal 20,97% al 23,16% per gli uomini. Quindi, la 41-50, che scende dal 18,02% al 16,86% per il totale; dal 18,17% al 17,57% per le donne; dal 17,47% al 15,44% per gli uomini). Scende in percentuale anche la fascia 31-40 che va dal 7,35% al 6,60% per il totale; dal 6,59% al 5,85% per le donne e dal 8,78% al 8,08% per gli uomini. In coda la fascia d'età più giovane, la under 30 scende dallo 0,99% allo 0,90% per il totale; dallo 0,85% allo 0,63% per le donne; mentre sale dal 1,25% al 1,44% per gli uomini.

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

Inoltre, con la Memoria di Giunta n. 26 del 12 maggio 2017, prot. RC 12879/17, era stata istituita 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 il pubblico. Dal 2019 è stata creata una Rete di Referenti della Salute Organizzativa e Accessibilità Universale (RSO-AU)", che ha iniziato ad essere operativa - in tutte le Strutture di Roma Capitale - pur nelle difficoltà, causate dalla pandemia.

Dipendenti diversamente abili

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

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

Dipendenti diversamente abili

Personale di ruolo per categorie di invalidità e genere al 31.12.2022							
categorie D.P.R. 834/81	% invalidità	DONNE		UOMINI		TOTALE	
		v.a	%	v.a	%	v.a	%
I	100-80	387	38,51%	186	40,52%	573	39,14%
II	79-75	143	14,23%	67	14,60%	210	14,34%
III	74-70	132	13,13%	54	11,77%	186	12,71%
IV	69-60	185	18,41%	49	10,67%	234	15,98%
V	59-50	72	7,16%	41	8,93%	113	7,72%
VI	49-40	46	4,58%	42	9,15%	88	6,01%
VII	39-30	40	3,98%	20	4,36%	60	4,10%
Totale		1005	100,00%	459	100,00%	1464	100,00%
		68,65%		31,35%			

Come si può evincere dai dati riportati nella presente tabella, i dipendenti capitolini diversamente abili sono in totale 1.464; di questi, 1.005 pari al 68,65%, sono donne; 459, pari al 31,35%, sono uomini.

Nel 2021, il totale del personale ascritto alle categorie di invalidità era di 1.395 dipendenti, di cui il 67,67% erano donne, e il 32,33%, uomini.

Lavoro agile

Il 2022 ha rappresentato un anno di transizione tra l'emergenza sanitaria legata al Covid e un generale ritorno alla normalizzazione dell'attività lavorativa, con il graduale passaggio dal ricorso massivo al lavoro da remoto, regolato dalla normativa emergenziale, all'adozione del lavoro agile come modalità ordinaria di lavoro, pianificata in base a i piani organizzativi (POLA), e regolata da un accordo individuale fra lavoratore e datore di lavoro.

Roma Capitale, in ossequio all'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, ha predisposto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), approvato con delibera di Giunta Capitolina n. 290 del 5 agosto 2022, quale sezione del

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024, approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n. 221 del 24/6/2022.

Il POLA adottato da Roma Capitale con la citata deliberazione ha, dunque, previsto due modalità di lavoro a distanza:

- il Lavoro agile, dove il dipendente svolge l'attività lavorativa senza vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali previste dal CCNL e i risultati da raggiungere e la relativa tempistica sono preventivamente individuati;
- il Lavoro da remoto, dove il dipendente osserva le medesime condizioni di lavoro e di orario di servizio, mutando esclusivamente il luogo della prestazione.

Già in riferimento al previgente assetto della Macrostruttura Capitolina (Deliberazione della Giunta Capitolina n. 222 del 9 ottobre 2017 e ss.mm.ii.), erano stati individuati i seguenti Settori generali di attività non erogabili in modalità agile, riferibili all'assetto della Struttura Capitolina approvato con Deliberazione di Giunta Capitolina n.306 del 2 dicembre 2021:

Settori di attività "Non smartabili":

- 1) Polizia Locale;
- 2) Asili Nido e Scuole dell'Infanzia;
- 3) Centri di Formazione Professionale (CFP) e Scuole di Arti e Mestieri;
- 4) Protezione Civile;
- 5) Sportelli Anagrafici e di Stato Civile;
- 6) Mercati all'Ingrosso;
- 7) Servizio Giardini;
- 8) Conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale e relativa promozione (identificabile con le funzioni della Sovrintendenza capitolina);
- 9) Strutture ed Uffici di supporto agli Organi (Funzioni/attività in capo al Gabinetto del Sindaco, al Segretariato Generale, all'Ufficio dell'Assemblea Capitolina e, in sede territoriale, agli Uffici di Supporto alle Presidenze Municipali);
- 10) Biblioteche.

Tutte le attività relative ai restanti settori di amministrazione sono state considerate, invece, erogabili anche da remoto, e quindi “smartabili”. Questa suddivisione non ha, ovviamente, carattere “monolitico”, in quanto, anche nei Settori “smartabili” sono stati individuati i profili professionali le cui attività prevalenti risultano “non smartabili” (come ad esempio quelli del personale addetto al servizio di supporto e alla custodia della struttura ed il personale addetto al trasporto), così come, negli stessi Settori “non smartabili”, sussistono risorse o profili le cui attività prevalenti sono “smartabili”, come ad esempio il personale che svolge funzioni amministrative, economiche, ecc. Attraverso questa modalità, si è delineato un quadro operativo generale, finalizzato all’individuazione del personale assegnato ai due distinti settori così numericamente quantificato:

- 1) Personale assegnato a settori compatibili con lo smart working: 9.145 risorse, pari al 39,53%;
- 2) Personale assegnato a settori non compatibili con lo smart working: 13.987 risorse, pari al 60,47%.

Attraverso l’istituto del Lavoro Agile, l’Amministrazione Capitolina si è posta l’obiettivo di incrementare la produttività, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo la regolare prestazione dei servizi alla cittadinanza.

In particolare, si intendeva:

- a) Promuovere l’utilizzo di strumenti digitali di comunicazione;
- b) Promuovere modalità innovative e flessibili di lavoro;
- c) Sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- d) Facilitare l’integrazione lavorativa dei soggetti che, a causa delle condizioni di disabilità o altri oggettivi impedimenti di natura personale e/o familiare, anche temporanei, risulti gravoso il raggiungimento del posto di lavoro, con l’obiettivo di assicurare le pari opportunità lavorative anche alle categorie fragili;
- e) Offrire un contributo alla riduzione del traffico dovuto al pendolarismo lavorativo nell’ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

A decorrere dal 1° settembre 2022, le Strutture di Roma Capitale sono state invitate a porre in essere tutte le attività necessarie alla stipula degli accordi individuali, per le due tipologie di lavoro a distanza, “agile” e “da remoto”, tenendo conto dei relativi presupposti e condizioni di accesso, delle attività compatibili con il lavoro a distanza e dei limiti quantitativi, nonché dalla gestione delle prestazioni da rendersi.

Gli accordi di lavoro agile/da remoto stipulati tra il dipendente e la Struttura di appartenenza sono stati inviati in copia alla Direzione Disciplina e Tutela del Lavoro per la relativa attività di monitoraggio.

Nella presente Relazione, si analizzerà dapprima il dato relativo alle giornate effettivamente lavorate nell'anno in queste due modalità, comprendendo quindi sia la fase emergenziale, che quella successiva all'adozione del POLA.

Nella tabella seguente, sono riportati i numeri e le percentuali dei dipendenti, di ruolo, che hanno usufruito nel corso del 2022, di **almeno un giorno di lavoro agile**, distinti per genere e categorie professionali.

Lavoro agile: personale in ruolo, distinto per genere e categorie professionali									
Categoria professionale	Donne			Uomini			Totale		
	L.A.	Tot.	% su tot.	L.A.	Tot.	% su tot.	L.A.	Tot.	% su tot.
Dirigenti	23	54	42,59%	38	106	35,85%	61	160	38,12%
Categoria D	2.071	3.111	66,57%	826	1.764	46,82%	2.897	4.875	59,43%
Categoria C	6.158	11.901	51,74%	1.551	3.842	40,37%	7.709	15.743	48,97%
Categoria B	154	369	41,73%	169	910	18,57%	323	1.279	22,25%
TOTALI	8.406	15.435	54,46%	2.584	6.622	39,02%	10.990	22.057	47,83%

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

Personale in lavoro agile, distinto per famiglie professionali, genere e classi d'età												
Famiglie professionali	Under 30		31-40		41-50		51-60		Over 60		Tot. Fam	% Fam
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U		
Ambiente	0	0	3	2	7	13	63	59	32	63	242	29,02
Amministrativa*	13	10	239	103	983	288	1.832	544	984	272	5.268	78,31
Comunicazione	0	0	18	17	69	27	61	25	26	23	266	83,12
Cultura	0	0	30	6	153	32	127	31	80	23	482	90,15
Educativa	24	3	188	16	825	31	1240	25	600	14	2.966	46,72
Informatica	0	5	0	17	16	41	9	29	8	21	146	80,56
Tecnica	0	2	37	27	181	132	134	265	27	173	978	75,40
Vigilanza	0	0	10	13	77	41	216	98	94	93	642	10,99
Totale	37	20	525	201	2.311	605	3.682	1.076	1.851	682	10.990	49,82
% genere	64,91	35,09	72,31	27,69	79,25	20,75	77,38	22,62	73,07	26,93	76,49	23,51
%classi d'età	0,52		6,61		26,53		43,29		23,05		100,00	

*Nel computo totale della Famiglia Amministrativa sono stati inclusi anche 20 Avvocati Dirigenti che afferiscono alla Famiglia Legale, di cui 1 in lavoro agile.

L'analisi delle due tabelle precedenti offre un quadro del Lavoro Agile declinato tipologia di dipendente che se ne è avvalso.

Per quanto riguarda il genere, si registra un drastico calo della percentuale degli uomini dal 74,19% nel 2021 al 39,02% attuale. Scende anche, ma in misura minore, la percentuale delle donne, dal 61,25% al 54,46%. Per quanto riguarda le categorie professionali la maggiore concentrazione si registra nella categoria D, sia nel totale, con il 59,43%, che nei generi, con il 66,57% nelle donne e il 46,82% negli uomini. Segue la categoria C con il 48,97% nel totale, il 51,74% nelle donne e il 40,37% negli uomini. Infine, la categoria Dirigenti con il 38,12%, 42,59% nelle donne e 35,85% negli uomini, e la categoria B con il 22,25%, 41,73% nelle donne e 18,57% negli uomini. Rispetto al 2021, tutte le categorie professionali hanno fatto registrare un decremento, a partire dai Dirigenti che passano dal 70,31% al 38,12%, con un calo del 32,11%; a seguire, la categoria D, che passa dal 87,61% al 59,43%, con un calo del 28,18%; quindi, la categoria C, che passa dal 63,42% al 48,97%, per un calo del 14,45%; e infine, la categoria B, che passa dal 28,76% al 22,25%, per un calo del 6,51%.

Per quanto riguarda le Famiglie Professionali, le percentuali maggiori attengono alle Famiglie: Cultura, con il 90,15%; Comunicazione, con l'83,12%; Informatica con l'80,56%; Amministrativa, con il 78,31%; e Tecnica, con il 75,40%. Minori percentuali presentano le Famiglie: Ambiente, con il 29,02%; Educativa-Sociale, con il 46,72%; e infine la Vigilanza (Polizia Locale) con il 10,99%. La ragione di tale squilibrio è data naturalmente dal fatto che queste ultime Famiglie svolgono principalmente attività non smartabili.

Infine, per quanto concerne le fasce d'età, la fascia più rappresentata è la 51-60 con il 43,29%.

Confronto Lavoro Agile 2021-2022

	Dipendenti in lavoro agile	% sui dipendenti in ruolo	Totale giorni di lavoro agile in un anno	Media di giorni di lavoro agile per dipendente
2022	10.990	49,82%	397.565	36
2021	14.379	65,11%	901.300	63

Nella tabella sopra riportata, sono riepilogati i dati complessivi sul lavoro agile del 2022, mettendoli a confronto con gli analoghi del 2021. Come si può vedere, rispetto all'anno precedente, c'è stato un calo dei dipendenti che durante l'anno hanno usufruito di almeno un giorno di lavoro a distanza, sia in termini assoluti, 3.389 unità in meno, che in percentuale, 15,29% in meno.

Per quanto riguarda i giorni effettivamente fruiti, si registra un calo di oltre il 50% del totale complessivo, che passa da 901.300 a 397.565 ed anche della media di giorni per dipendente, che passa da 63 a 36, per un calo di circa il 43%.

Part time

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

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

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

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

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

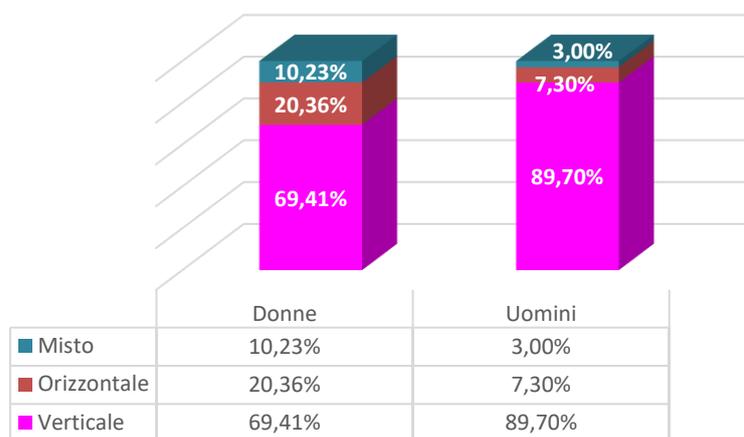
La tabella seguente illustra il ricorso alla prestazione lavorativa in regime di part-time, in termini di genere, alla data del 31 dicembre 2022, con distinzione tra le diverse forme previste e utilizzate.

Distribuzione per genere e tipologia di part time					
Tipologia di part time	Donne	Uomini	Totale	% su dipendenti in part time	% su tot. dipendenti
Misto	118	7	125	9,01%	0,57%
Orizzontale	235	17	252	18,17%	1,14%
Verticale	801	209	1.010	72,82%	4,58%
Totale	1.154	233	1.387	100,00%	6,29%
% di genere	83,20%	16,80%			

Come si può vedere, le donne si confermano le maggiori fruitrici dell'istituto del part time, con una percentuale del 83,20%, per di più in leggera crescita rispetto al 2021, dove erano al 82,62%. Rispetto allo stesso anno, c'è stato un decremento sia in termini assoluti, con un calo di 74 unità, che di percentuali, dove si è passati dal 6,65% del 2021, già in flessione rispetto al 2020 dove era al 6,85%, al 6,29% del 2022. Per quanto riguarda le singole tipologie di part time si registra una leggera flessione nell'orizzontale che passa dal 1,19% al 1,14% e il misto che passa dal 4,89% al 4,58%, mentre rimane inalterato quello misto

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

Distribuzione di genere per tipologie di part time



I dati rilevati, pur rimanendo pressoché in linea con quelli del 2021, registrano le seguenti variazioni: nelle donne c'è un leggero calo del part time verticale dal 70,01% al 69,41%; un lievissimo aumento in quello orizzontale dal 20,22% al 20,36%; ed infine, un aumento in quello misto dal 9,78% al 10,23%. Negli uomini, un calo nella percentuale del part time verticale dal 90,16% al 89,70%; un aumento del part time orizzontale, dal 6,69% al 7,30%; e un lieve calo di quello misto dal 3,15% al 3%.

Part Time Verticale

Distribuzione del Part Time Verticale per famiglie professionali, genere e classi d'età al 31.12.2022

Famiglie professionali	DONNE						UOMINI						Tot. Famiglia
	<30		31-40		41-50		51-60		>60		Totale		
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	
Ambiente	0	0	1	10	6	17	0	0	3	13	10	26	43
Amministrativa	0	4	81	208	84	377	0	0	11	37	8	56	433
Comunicazione	0	0	6	6	4	16	0	0	0	3	0	3	19

Cultura	0	2	8	5	7	22	0	1	2	0	1	4	26
Educativa-sociale	0	5	34	40	24	103	0	0	1	1	5	7	110
Informatica	0	0	1	1	2	4	1	0	2	2	0	5	9
Tecnica	0	1	8	13	1	23	0	0	14	28	7	49	72
Vigilanza	0	10	66	128	35	239	0	0	12	33	14	59	298
Totale	0	22	205	411	163	801	1	1	45	117	45	209	1.010
						79,31%						20,69%	

Percentuali di part time verticale per famiglie professionali e genere

Famiglie professionali	N° dip. In P.T.V.	% su tot. P.T.V.	% donne	% uomini	% P.T.V. su F. P.	% F.P. su tot. Dip.
Ambiente	43	4,26%	39,54%	60,46%	5,16%	3,78%
Amministrativa	433	42,87%	87,07%	12,93%	6,44%	30,50%
Comunicazione	19	1,89%	84,21%	15,79%	6,05%	1,42%
Cultura	26	2,57%	84,61%	15,39%	4,92%	2,39%
Educativa-sociale	110	10,89%	93,64%	6,36%	1,74%	28,73%
Informatica	9	0,89%	44,44%	55,56%	5,00%	0,82%
Tecnica	72	7,13%	31,94%	68,06%	5,55%	5,88%
Vigilanza	298	29,50%	80,20%	19,80%	5,10%	26,48%
Totale	1.010	100,00%				100,00%

Confrontando i dati della tabella precedente con quelli relativi al 2021, si registra un calo nelle Famiglie: Amministrativa dal 6,75% al 6,44%; Educativa-Sociale dal 1,82% al 1,74%; Informatica dal 7,08% al 5%; Tecnica dal 6,41% al 5,55%; ed infine, nella Vigilanza, dal 5,59% al 5,10%. Viceversa aumenta la percentuale di lavoro agile nelle Famiglie: Ambiente dal 5,12% al 5,16%; Comunicazione dal 5,69% al 6,05%; Cultura dal 4,73% al 4,92%. Per quanto riguarda il genere, la percentuale femminile sale nel totale complessivo, passando dal 78,68% del 2021 al 79,31% del 2022. Per quanto riguarda le singole famiglie, il dato più rilevante riguarda la Famiglie Informatica dove le donne, che erano in maggioranza nel 2021 con il 60%, son scese al 44,44% nel 2022. Ovviamente, bisogna tenere sempre in considerazione che l'esiguo numero di dipendenti di questa Famiglia incide in maniera rilevante sulle variazioni percentuali.

Part Time Orizzontale

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

Famiglie professionali	DONNE						UOMINI						Tot. Famiglia
	<3				>6	Totale	<30				>6	Totale	
	0	31-40	41-50	51-60	0		31-40	41-50	51-60	0			
Ambiente	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	2
Amministrativa	0	12	34	63	16	125	0	2	0	3	3	8	133
Comunicazione	0	1	0	1	1	3	0	1	0	0	0	1	4
Cultura	0	1	3	3	2	9	0	0	0	0	2	2	11
Educativa-sociale	0	1	15	13	4	33	0	0	0	0	0	0	33
Informatica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tecnica	0	1	2	3	1	7	0	0	0	1	0	1	8
Vigilanza	0	0	7	37	12	56	0	0	0	1	4	5	61
Totale	0	16	61	121	37	235	0	2	0	8	7	17	252
	93,25%						6,75%						

Percentuali di part time orizzontale per famiglie professionali e genere

Famiglie professionali	N° dip. In P.T.O.	% su tot. P.T.O.	% donne	% uomini	% P.T.O. su F. P.	% F.P. su tot. Dip.
Ambiente	2	0,79%	100,00%	0,00%	0,24%	3,78%
Amministrativa	133	52,78%	93,98%	6,02%	1,98%	30,50%
Comunicazione	4	1,59%	100,00%	0,00%	1,27%	1,42%
Cultura	11	4,37%	80,00%	20,00%	2,08%	2,39%
Educativa-sociale	33	13,09%	100,00%	0,00%	0,52%	28,73%
Informatica	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,82%
Tecnica	8	3,17%	87,50%	12,50%	0,62%	5,88%

Vigilanza	61	24,21%	88,73%	11,27%	1,04%	26,48%
Totale	252	100,00%				100,00%

Scende ulteriormente il numero di dipendenti che hanno usufruito di questa tipologia, dai 261 del 2021 ai 252 del 2022. Diminuisce anche la componente femminile, sia in termini assoluti di 8 unità rispetto al 2021, sia in termine percentuali, passando dal 93,41% dello scorso anno ai 93,25% attuali.

Per quanto riguarda le singole famiglie professionali, rimangono sostanzialmente inalterate sia le composizioni di genere che le percentuali di dipendenti in part time orizzontale, mentre si conferma, come nel 2021, l'assenza di dipendenti in part time orizzontale della Famiglia Informatica.

Part Time Misto

Distribuzione del Part Time Misto per famiglie professionali, genere e classi d'età al 31.12.2020													
Famiglie professionali	DONNE						UOMINI						Tot. Famiglia
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	
Ambiente	0	0	0	2	2	4	0	0	0	1	1	2	6
Amministrativa	0	1	17	47	11	76	0	0	0	2	0	2	78
Comunicazione	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	0	1	3

Cultura	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
Educativa-sociale	0	0	6	6	2	14	0	0	0	0	1	1	1	15
Informatica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tecnica	0	0	1	1	2	4	0	0	0	1	0	1	1	5
Vigilanza	0	0	2	10	3	15	0	0	0	0	0	0	0	15
Totale	0	1	29	67	21	118	0	0	0	5	2	7	7	125
	94,40%					5,60%								

Percentuali di part time misto per famiglie professionali e genere

Famiglie professionali	N° dip. In P.T.M.	% su tot. P.T.M.	% donne	% uomini	% P.T.M. su F. P.	% F.P. su tot. Dip.
Ambiente	6	4,80%	66,67%	33,33%	0,72%	3,78%
Amministrativa	78	62,40%	97,44%	2,56%	1,17%	30,50%
Comunicazione	3	2,40%	66,67%	33,33%	0,95%	1,42%
Cultura	3	2,40%	100,00%	0,00%	0,57%	2,39%
Educativa-sociale	15	12,00%	93,75%	6,25%	0,24%	28,73%
Informatica	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,82%
Tecnica	5	4,00%	60%	40%	0,38%	5,88%
Vigilanza	15	12,00%	100,00%	0,00%	0,26%	26,48%
Totale	125	100,00%				100,00%

Il ricorso a questa tipologia di part time, si conferma marginale rispetto alle altre tipologie, soprattutto rispetto a quella verticale. Rispetto al 2021, i valori rimangono pressoché inalterati sia in termini assoluti, 125 rispetto ai 126 del 2021, che in termini percentuali, confermandosi allo 0,57%. La componente femminile già fortemente maggioritaria, sale ulteriormente rispetto all'anno 2021, passando dal 93,65% al 94,40%.

Conclusioni

Il ricorso all'istituto del part time in tutte le sue forme (misto, orizzontale, verticale), si conferma una prerogativa femminile, soprattutto nelle tipologie Orizzontale e Misto, con percentuali

superiori al 90%, mentre per la tipologia Verticale sfiora l'80%, con quasi 10 punti percentuali in più rispetto a quella generale.

Richieste di part time per tipologie e motivazioni

I dati di questa particolare indagine sono stati forniti direttamente dall'Ufficio Part Time ed elaborati dal curatore, declinandoli, come al solito, per genere ed età.

In questa prima fase sono state esaminate le richieste di part time avanzate nel 2022, declinandole, nelle varie tipologie di richiesta e per motivazioni:

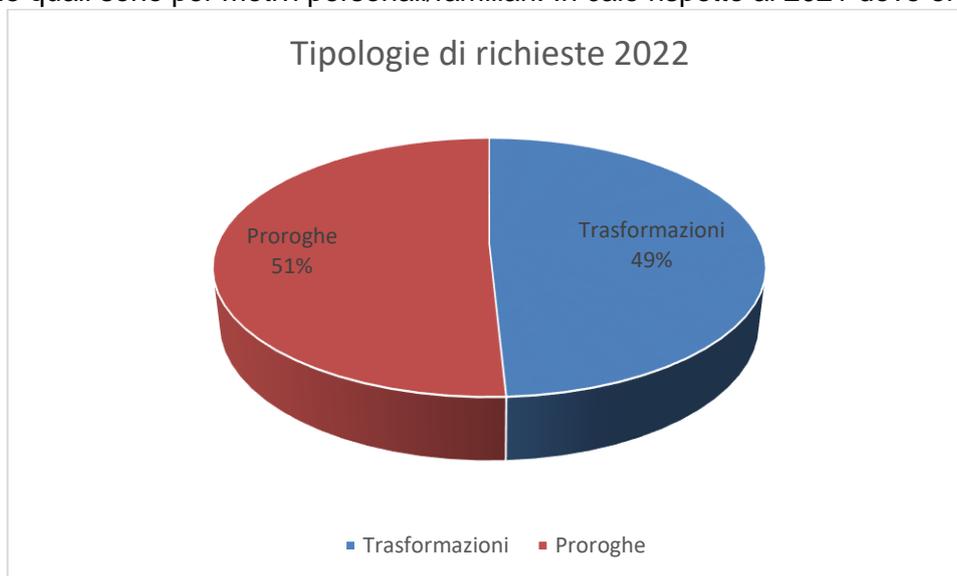
- Trasformazione da full time a part time per motivi personali/familiari;
- Trasformazione da full time a part time per svolgimento di ulteriore attività lavorativa;
- Proroga, rinnovo o modifica per motivi personali/familiari;
- Proroga, rinnovo o modifica per svolgimento ulteriore attività lavorativa;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

Richieste di part time per tipologie e motivazioni							
		<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale
Trasformazioni in part time per motivi personali/familiari	Donne	0	16	38	23	19	96
	Uomini	1	2	7	5	5	20
	Totale	1	18	45	28	24	116
	Donne	0	1	3	0	0	4
	Uomini	0	0	0	1	0	1

Trasformazioni in part time per attività lavorativa	Totale	0	1	3	1	0	5
Proroghe, rinnovi e modifiche per motivi personali/familiari	Donne	0	4	52	41	14	111
	Uomini	0	0	1	9	4	14
	Totale	0	4	53	50	18	125
Proroghe, rinnovi e modifiche per attività lavorativa	Donne	0	0	0	0	0	0
	Uomini	0	0	0	0	0	0
	Totale	0	0	0	0	0	0
Rientri in full time.	Donne	0	4	23	39	12	78
	Uomini	0	1	3	8	4	16
	Totale	0	5	26	47	16	94

Le richieste di trasformazione di contratti in part time sono state in totale 121, di queste 116 dovute ad esigenze di carattere personale e/o familiare, pari al 95,88%. Il dato appare in notevole rialzo rispetto al 2021, dove vi erano state in totale 72 richieste, di cui 66 per motivi personali e/o familiari.

Le richieste di proroga e rinnovo dei contratti di part time nel 2022 sono state in totale 125, la totalità delle quali sono per motivi personali/familiari. In calo rispetto al 2021 dove erano 151

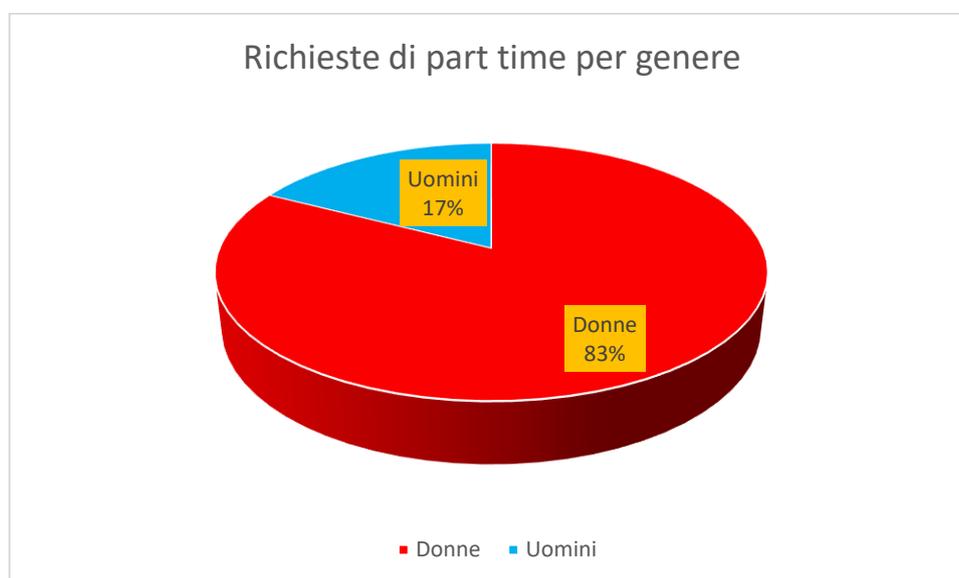


Per quanto riguarda le tipologie di richiesta, come si può vedere nel grafico precedente, le trasformazioni rappresentano il 49% delle richieste, nel 2021 rappresentavano il 33%, contro il 51% di proroghe o rinnovi che nel 2021 erano al 67%.

Le richieste di rientri a full time sono state in tutto 94, erano state 126 nel 2021

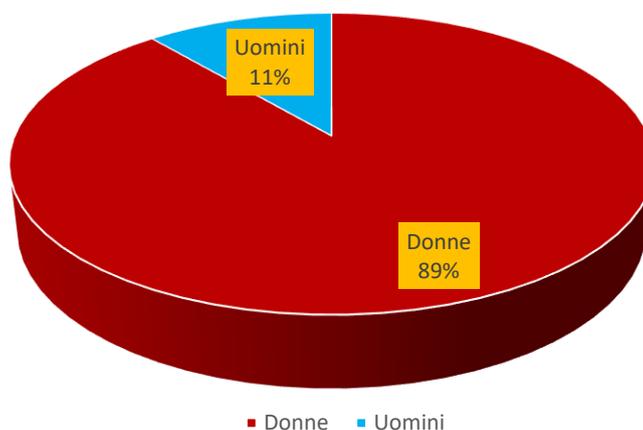
Per quanto riguarda il genere, si conferma la netta prevalenza femminile in tutte le tipologie di richieste.

Per le richieste di trasformazione da full time a part time, su 121 richieste complessive 100 sono da parte di donne, pari all'83%, come si può vedere nel grafico seguente. In leggero calo rispetto al 2021 dove erano all'86%.



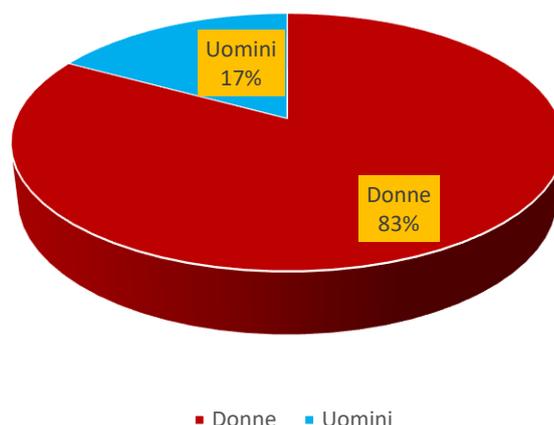
Anche per quanto riguarda le richieste di proroga, si conferma la maggioranza femminile, con 111 richieste su 125, pari all'89%, come si può vedere nel grafico seguente. La stessa percentuale del 2021.

Richieste di proroghe e rinnovi di part time per genere

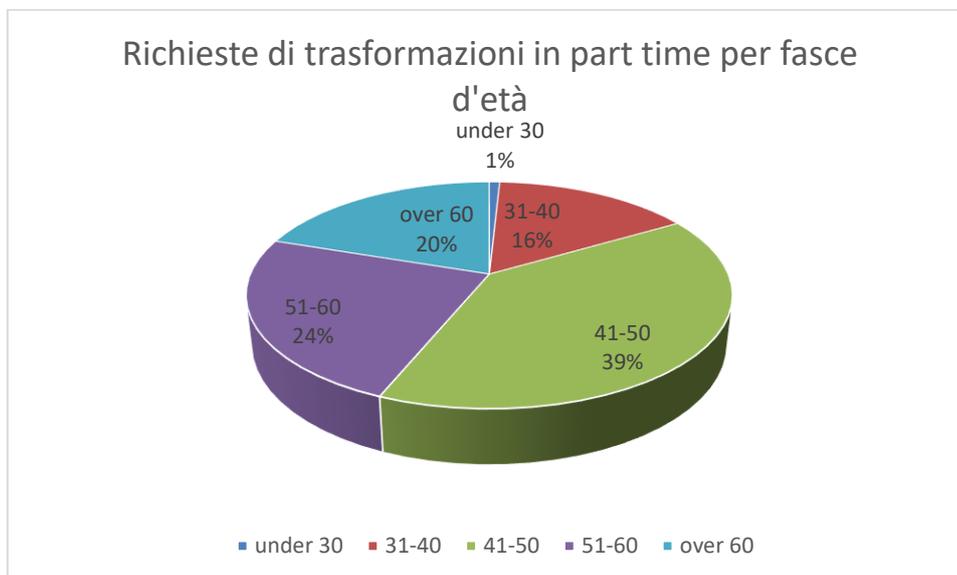


Infine, per quanto riguarda i rientri da part time a full time, su un totale di 94 richieste, 78, pari al 83% sono donne, come riportato nel grafico seguente. Nel 2021 erano all'85%.

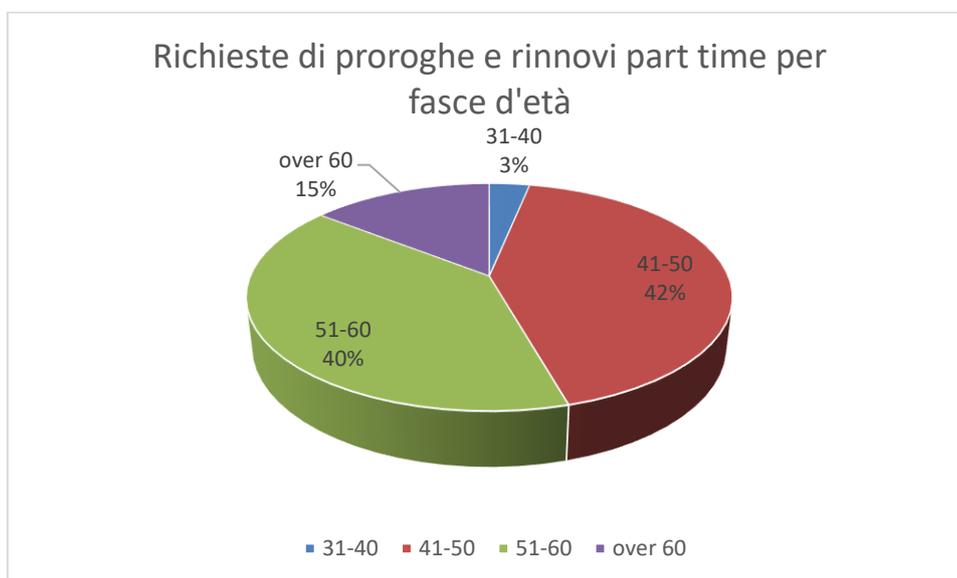
Richieste di rientri in full time per genere



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

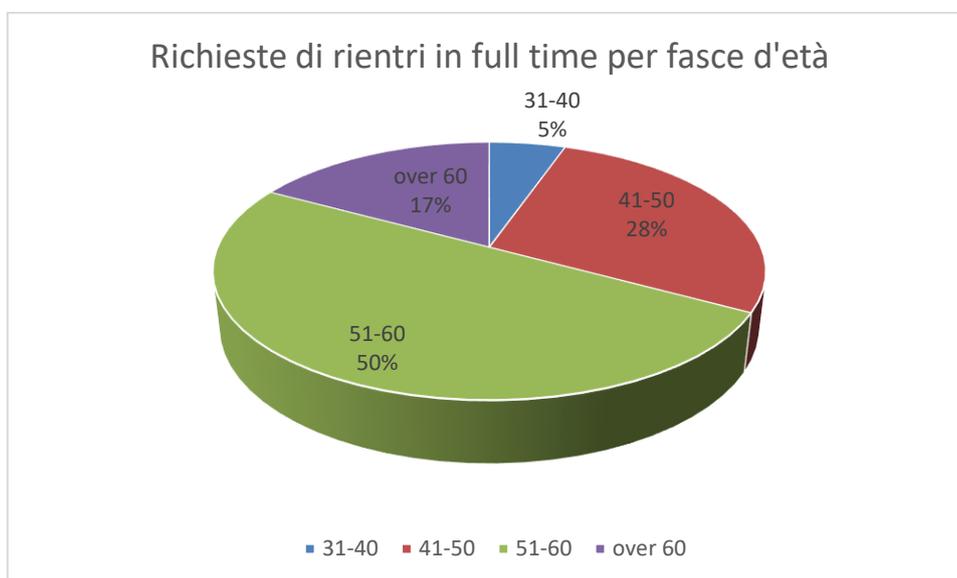


Per le nuove richieste, il 39% appartiene alla fascia 41-50, erano il 55% nel 2021; il 24% appartiene a quella 51-60, che era al 23% l'anno passato; segue la fascia over 60 con il 20%, era all'11% nel 2021, così come la fascia 31-40, che nel 2022 si attesta al 16%. Infine la fascia under 30, non presente nel 2021 con l'1%.



Per quanto riguarda le richieste di proroga, la fascia prevalente risulta essere quella 41-50 con il 42%, in leggero calo rispetto al 2021 dove era al 43%, seguita dalla fascia 51-60 con il 40%, in

rialzo rispetto al 2021 dove era al 37%. Sale la fascia over 60 dall'11% al 15%, mentre la fascia 31-40 scende dal 9% al 3%.



Per quanto riguarda le riconversioni, sale ulteriormente la fascia 51-60, che si attesta al 50%, era al 45% nel 2021. Segue la fascia 41-50 con il 28%, era al 23% nel 2021. Quindi la fascia over 60 che scende dal 29% nel 2021 al 17%. Infine, la classe 31-40 con il 5%, era al 3% nel 2021.

Richieste part time per tipologie e motivazioni Triennio 2020-2022				
Anno	Trasformazioni per motivi personali/familiari	Trasformazioni per altra attività	Proroghe e rinnovi per motivi personali/familiari	Rientri in full time
2020	82	2	17	94
2021	54	6	111	126
2022	116	5	125	94

Nella precedente tabella vengono analizzati gli andamenti delle tipologie di richieste legate al part time nel triennio 2020 – 2022.

Come si può vedere, le richieste di trasformazioni che avevano subito un imponente calo nel 2021 scendendo da 82 a 54, sono decisamente risalite nell'ultimo anno a 116. Le richieste di proroghe/rinnovi, che nel 2021 avevano avuto un notevole incremento passando dalle 17 dell'anno precedente a 111, sono ulteriormente aumentate nel 2022 passando a 125. Viceversa le istanze di rientro in full time, che nel 2021 erano salite a 126, sono tornate a 94 richieste, come nel 2020.

Conclusioni

Lo scopo dell'indagine sulle istanze di part time, avviata nella Relazione dello scorso anno, era quello di verificare se il lavoro agile emergenziale prima, e quello successivamente normato dal P.I.A.O. avesse o meno inciso, e in che misura, sull'istituto del part time.

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

Nel passaggio dalla fase emergenziale a quella ordinaria regolata dal P.I.A.O. però, si è avuto un incremento sia delle nuove richieste di part time che di proroga o rinnovo di contratti precedenti.

Di contro, sono diminuite le richieste di rientro in full time, che avevano avuto un incremento nell'anno precedente.

Possiamo quindi concludere che allo stato attuale non sembra che l'adozione del lavoro agile abbia inciso sulle richieste di part time. Va considerato però che la gestione ordinaria del lavoro agile/remoto, regolata dal P.I.A.O. è entrata in vigore dal 1° settembre 2022. Pertanto per valutare il reale impatto che questa ha avuto con l'istituto del part time, bisognerà attendere i dati relativi al 2023, attraverso un confronto incrociato tra i dipendenti che usufruiscono del part time nelle sue varie forme e quelli che sono abilitati a svolgere lavoro a distanza.

Congedi obbligatori

Per tale analisi sono state utilizzate le causali:

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

Riepilogo Congedo obbligatorio

Dipendenti di ruolo	N° dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio	% su totale dipendenti di ruolo
---------------------	------------------------------------------------------------	---------------------------------

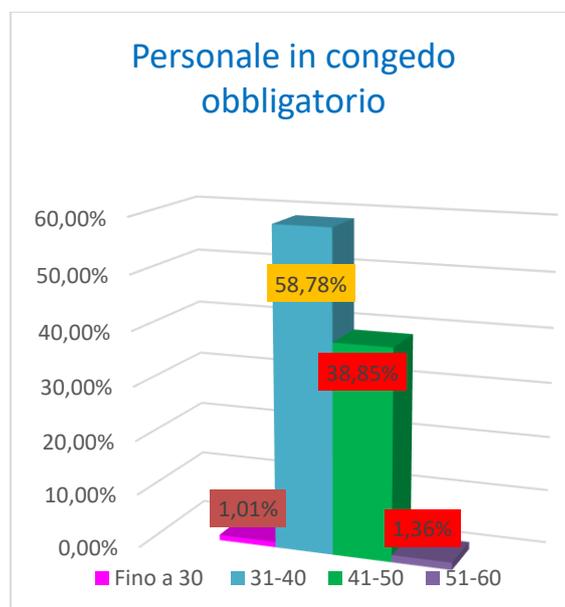
22. 057**296****1,34%**

Congedi obbligatori distinti per genere e classi d'età

Classi d'età	DONNE		UOMINI	
	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	3	1,01%	0	0,00
31-40 anni	174	58,78%	0	0,00
41-50 anni	115	38,85%	0	0,00
51-60 anni	4	1,36%	0	0,00
Totale	296	100,00%	0	0,00
	100%		0%	

Nel 2022 hanno usufruito del congedo obbligatorio 296 dipendenti, erano 314 nel 2021. Rispetto all'anno precedente si rileva un calo oltre che in termini assoluti, anche in termini di percentuale scendendo dal 1,42% al 1,34%.

Per quanto riguarda il genere scompare la componente maschile, presente con un'unità lo scorso anno.



Per quanto riguarda le fasce d'età, si conferma la maggiore concentrazione nella fascia 31-40 con il 58,78, in netto calo però rispetto al 2021 dove era al 70,38%; viceversa sale sensibilmente la fascia 41-50, con il 38,85%, rispetto al 28,43% del 2021; salgono leggermente le altre due fasce rappresentate, la under 30, con l'1,01%, e la 51-60, con l'1,36%. Nel 2021, insieme non raggiungevano l'1%.

Congedi facoltativi

Per tale elaborazione sono state utilizzate le causali giornaliere:

Congedo Parentale Figlio<3 Anni Retribuito al 100%

Congedo Parentale < 3 Anni Retribuito al 30%

Congedo Parentale Figlio 3-8 Anni Non Retribuito

Congedo Parentale Figlio 3-8 Anni Retribuito al 30%

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

Congedi facoltativi Distinti per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	4	0,26%	2	0,53%	6	0,31%
31-40 anni	356	22,85%	81	21,60%	437	22,61%
41-50 anni	1054	67,65%	214	57,07%	1268	65,60%
51-60 anni	142	9,11%	74	19,73%	216	11,17%
Oltre 60 anni	2	0,13%	4	1,07%	6	0,31%
Totale	1.558	100,00%	375	100,00%	1.933	100,00%

80,60%

19,40%

Riepilogo Congedo facoltativo

Dipendenti di ruolo	N° dipendenti che hanno usufruito del congedo facoltativo	% su totale dipendenti di ruolo
22.057	1.933	8,76%

I dipendenti che hanno usufruito dei congedi facoltativi, nel corso del 2022, sono stati complessivamente 1.933, erano stati 1.610 nel 2021, con una percentuale del 8,76 %, 1,47% in più rispetto al 2021, dove era al 7,29%.

Di questi, l'80,60% sono donne, erano all'82,48% nel 2021, maggiormente concentrate nella fascia 41-50 anni con il 67,65%, in rialzo rispetto al 2021 dove erano il 59,79%. Segue la fascia 31-40, con il 22,85%, in netto calo rispetto al 2021 dove era al 35,09%. Nelle rimanenti fasce, la più consistente è quella 51-60, con il 9,11%, quasi il doppio dell'anno precedente, dove era al 4,74%. Infine, le fasce under 30 e over 60, si attestano rispettivamente allo 0,26% e allo 0,13%.

Per quanto riguarda gli uomini, la percentuale è del 19,40%, in leggero rialzo rispetto all'anno precedente, dove erano al 17,52%, con una concentrazione maggiore nella fascia 41-50 con il 57,07%, 58,39% nel 2021. Seguita dalla fascia 31-40 con il 21,60%, in netto calo rispetto al 34,74% del 2021. Sale sensibilmente la fascia 51-60 con il 19,73%, era al 6,71% al 2021; mentre le fasce under 30 e over 60 si attestano entrambe sullo 0,31%.

Congedi malattia figlio

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

Minore < 3 anni retribuita;

Minore < 3 anni non retribuita;

Minore 3-8 non retribuita (5gg)

Congedi Malattia figlio distinti per genere e classi d'età

Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	3	0,39%	1	0,45%	4	0,40%
31-40 anni	282	36,34%	75	33,78%	357	35,77%
41-50 anni	468	60,31%	123	55,41%	591	59,22%
51-60 anni	22	2,83%	20	9,01%	42	4,21%
Oltre 60 anni	1	0,13%	3	1,35%	4	0,40%
Totale	776	100,00%	222	100,00%	998	100,00%
	77,75%		22,25%			

Riepilogo Congedo Malattia figlio

Dipendenti di ruolo	N° dipendenti che hanno usufruito del congedo malattia figlio	% su totale dipendenti di ruolo
22.057	998	4,52%

I dipendenti che nel corso del 2022 hanno fruito del congedo per malattia figlio nelle varie tipologie, sono stati complessivamente 998, pari al 4,52% del personale. Nel 2021 erano stati 947 pari al 4,29%.

L'incidenza femminile è stata del 77,75%, mentre era del 78,56% nel 2021.

Per quanto riguarda le fasce d'età, in termini generali, rileviamo un mutamento altamente significativo, in quanto la fascia più rappresentata non risulta più la 31-40, come negli anni precedenti, ma diventa la 41-50 con il 59,22%, era al 44,98% nel 2021. La fascia 31-40 scende quindi al secondo posto con il 35,77%, era al 51,85% nel 2021. Quindi la fascia 51-60 con il 4,21%, era al 2,75% nel 2021. Infine, allo 0,4% le fasce: under 30, leggermente inferiore all'anno passato, dov'era allo 0,42%, e la over 60, che non era presente nel 2021.

Per quanto riguarda il genere femminile, la fascia 41-50 passa dal 44,62% dello scorso anno al 60,31% attuali; viceversa scende sensibilmente la fascia 31-40, che va dal 53,76% al 36,34%. Insieme, queste due fasce rappresentano quasi il 97% della componente femminile. Il rimanente è distribuito per il 2,83% nella fascia 51-60; lo 0,39% nelle under 30 e, infine, lo 0,13 nelle over 60.

Negli uomini, la maggiore concentrazione la troviamo nella fascia 41-50 con il 55,41%, era al 46,30% nel 2021; seguita dalla fascia 31-40 con il 33,78%, era il 44,83% nel 2021. Quindi la fascia 51-60, con il 9,01%, in leggero rialzo rispetto al 2021, dove era al 8,87%. Le fasce over 60

e under 30, non presenti nel 2021, che si attestano rispettivamente al 1,35% e allo 0,45%. Particolare interessante, la over 60 risulta essere l'unica fascia in cui gli uomini sono numericamente più consistenti delle donne.

Congedo ex lege n. 104/1992

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

Congedi ex lege 104/92 fino a 2 anni per handicap Distinti per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
31-40 anni	25	3,22%	4	2,33%	29	3,06%
41-50 anni	183	23,58%	35	20,47%	218	23,02%
51-60 anni	334	43,04%	73	42,70%	407	42,98%
Oltre i 60 anni	234	30,16%	59	34,50%	293	30,94%
Totale	776	100,00%	171	100,00%	947	100,00%
		81,94%		18,06%		

Riepilogo Congedo ex lege n. 104/92 per handicap

Dipendenti in congedo ex lege 104/92 x handicap	% sui dipendenti in ruolo	Totale giorni di congedo usufruiti in un anno	Media di giorni di congedo usufruiti per dipendente
947	4,29%	65.761	69

I dipendenti che nel corso del 2022 hanno fruito di questo particolare congedo sono stati in tutto 947, con una percentuale del 4,29% sul totale dei dipendenti in ruolo. Nel 2021, erano 878, pari al 3,98% del personale.

Salgono le giornate di congedo fruito complessivamente da 56.344 a 65.761, mentre la media pro capite sale da 64 a 69 giorni.

L'incidenza femminile sale leggermente dal 81,85% al 81,94%.

La fascia d'età che più ha usufruito di questo congedo si conferma la 51-60, che però cala leggermente dal 44,19% del 2021 al 42,98% attuale. Segue la fascia over 60, che sale in maniera significativa rispetto al 2021, passando dal 25,28% al 30,94%.

La fascia 41-50, che era al secondo posto nel 2021 con il 26,20%, scende al terzo posto con il 23,02%, superata appunto dagli over 60.

Scende dal 4,33% al 3,06% la fascia 31-40, mentre si conferma l'assenza della fascia under 30.

Congedi ex lege 104/92 personale distinti per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	1	0,15%	1	0,31%	2	0,20%
31-40 anni	39	5,64%	28	8,64%	67	6,60%
41-50 anni	115	16,64%	41	12,65%	156	15,37%
51-60 anni	352	50,94%	152	46,91%	504	49,65%
Oltre i 60 anni	184	26,63%	102	31,48%	286	28,18%
Totale	691	100,00%	324	100,00%	1.015	100,00%
	68,08%		31,92%			

Riepilogo Congedo ex lege 104/92 per motivi personali

Dipendenti in congedo ex lege 104/92 personale	% sui dipendenti in ruolo	Totale ore di congedo usufruiti in un anno	Media di ore di congedo usufruiti per dipendente
1.015	4,60%	176.793	174

I dipendenti che nel 2022 hanno usufruito della Legge n. 104/92 per motivi personali sono stati, in tutto 1.015, pari al 4,60% dei dipendenti in ruolo; nel 2021 erano 959, con una percentuale pari al 4,34% del personale. Il totale delle ore di congedo usufruite è stato di 176.793, per una media [pag. 60 - Relazione sullo stato delle Politiche di Genere e delle Pari Opportunità – Anno 2022](#)

di 174 ore pro capite; con un aumento rispetto al 2021, dove il totale delle ore usufruite ammontava a 164.466, con una media di 171 ore pro capite. Le donne rappresentano il 68,08%, con una leggera flessione, rispetto all'anno precedente, dove erano al 68,72%. Per quanto riguarda le fasce d'età, la percentuale maggiore si trova nella 51-60, con il 49,65%, era 49,74% nel 2021; segue l'over 60, con il 28,18%, era al 20,02% nel 2021; quindi la 41-50, che era al secondo posto nel 2021 con il 22,84%, scende al 15,37%.

Congedi ex lege n. 104/92 per familiare distinti per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	3	0,08%	3	0,27%	6	0,12%
31-40 anni	159	3,97%	54	4,72%	213	4,14%
41-50 anni	985	24,60%	250	21,87%	1.235	23,99%
51-60 anni	1.972	49,25%	530	46,37%	2.502	48,61%
Oltre i 60 anni	885	22,10%	306	26,77%	1.191	23,14%
Totale	4.004	100,00%	1.143	100,00%	5.147	100,00%
	77,79%		22,21%			

Riepilogo Congedo ex lege 104/92 per familiare

Dipendenti in congedo ex lege 104/92 x familiare	% sui dipendenti in ruolo	Totale ore di congedo usufruite in un anno	Media di ore di congedo usufruite per dipendente
5.147	23,33%	786.199	153

I dipendenti, che nel 2022 hanno fruito del congedo di 3gg o 18h/mese ex lege n. 104/92 per un familiare, sono stati 5.147, pari al 23,33% del personale; l'anno precedente erano 5.026, con una percentuale pari al 22,76%. Il totale delle ore usufruite ammonta 786.199 con una media di 153 ore pro capite; nel 2021 le ore complessive erano 758.996, con una media di 151 ore pro capite. Le donne rappresentano il 77,79%, erano il 77,34% nel 2021; di contro, gli uomini, che erano il

22,66% nel 2021, scendono al 22,21%. Per quanto riguarda le fasce d'età, si conferma la percentuale maggiore nella 51-60, con il 48,61%, erano 49,82% nel 2021; segue la 41-50 con il 23,99%, in calo rispetto al 2021 dove era al 27,78%; quindi, la over 60, che sale considerevolmente dal 16,81 dello scorso anno al 23,14% attuali. Irrilevante la percentuale degli under 30 che si attesta allo 0,12%

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 2022:

- 900 dipendenti hanno fruito contemporaneamente del congedo per familiare e del congedo fino a 2 anni, nel 2021 erano stati 841;
- 173 del congedo per sé e per un familiare, nel 2021 erano stati 145;
- 38 di tutti e tre i congedi, mentre erano stati 36 nel 2021.

Assenze per malattia

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

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

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

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

Riepilogo assenze per malattia

Tipologia di assenza	N° dipendenti	% sui dipendenti in ruolo	Totale giorni di assenza in un anno	Media di giorni di assenza per dipendente
Malattia per giorno intero	18.928	85.81%	333.347	17,61
Ricovero	2.280	10,34%	59.029	25,89
Infortunio	999	4,53%	24.786	24,81
Gravi patologie	258	1,17%	24.800	96,12

. Come si può evincere quasi l'86% dei dipendenti in ruolo ha usufruito di assenza per malattia generica, nel 2021 erano il 76%, per un totale di 333.347 giorni di assenza, 233.123 nel 2021 per una media pro capite di 17,61 giorni, erano 13,89 nel 2021.

Il 10,34% ha fatto ricorso al ricovero, nel 2021 era il 10,49% per un totale di 59.029 giorni, 59.669 nel 2021, e una media di 25,89 giorni pro capite, 25,76 nel 2021.

I giorni di assenza per infortunio sono stati 24.786, mentre erano 21.956 l'anno precedente, ne hanno usufruito il 4,33% dei dipendenti, erano il 3,21% nel 2021; infine 258 dipendenti, pari all'1,17% ha usufruito di giorni di assenza per gravi patologie, erano 242 pari all'1,10% nel 2021; per un totale di 24.800 giorni, 25.780 nel 2021, per una media di 96,12 giorni pro capite, nel 2021 erano 106,53.

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 goduto¹.

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

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

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

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

INIDONEITA' TEMPORANEA E DEFINITIVA				
Inidonei temporanei			Inidonei definitivi	Tot. inidonei
Fino a 3 mesi	Oltre 3 mesi	Tot. temporanei		
87	252	339	244	583

Il totale dei dipendenti risultati inidonei alla mansione specifica al 31 dicembre 2022 è stato complessivamente in numero di 583, erano 499 nel 2021, suddivisi in: 244 "inidonei definitivi", 239 l'anno precedente; 339 "inidonei temporanei", 260 nel 2021; di questi, 87 con inidoneità fino a 3 mesi, nel 2021 erano 67; e i restanti 252, 193 nel 2021, con inidoneità superiore a 3 mesi.

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

Dipendenti inidonei Distinti per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
31-40 anni	8	1,39%	0	0,00%	8	1,37%
41-50 anni	98	17,04%	2	25,00%	100	17,15%
51-60 anni	288	50,09%	5	62,50%	293	50,26%
Oltre i 60 anni	181	31,48%	1	12,50%	182	31,22%
Totale	575	100,00%	8	100,00%	583	100,00%
	98,63%		1,37%			

Dall'analisi dalla precedente tabella, si conferma che la quasi totalità dei dipendenti inabili alla mansione, il 98,63%, sono donne, anche se in leggera flessione rispetto al 2021, dove erano al 99%. Per quanto concerne le fasce d'età, si conferma la percentuale maggiore nella fascia 51-60, con il 50,26%, in leggera flessione rispetto al 2021 dove era al 59,72%. Segue dalla over 60 con il 31,22%, in sensibile rialzo rispetto al 2021 dove era al 16,64%. Quindi la 41-50 con il 17,15%, era 21,64%, nel 2021. Infine, la fascia 31-40, con l'1,37%, era al 2% nel 2021, mentre non si riscontrano inidoneità tra gli under 30.

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

Dipendenti inidonei per famiglie professionali			
Famiglie professionali	N° inidonei	% su tot. inidonei	% su tot. fam. prof.le
Amministrativa, Economica e Serv. Di Supporto	316	54,20%	4,71%
Comunicazione	2	0,34%	0,66%

Educativa e Sociale	264	45,28%	4,17%
Tecnica	1	0,18%	0,08%
Totale	583	100,00%	

Come rileva dai dati sopra riportati, i dipendenti dichiarati inabili alla mansione si ripartiscono tra le Famiglie: “Economica, Amministrativa e Servizi di Supporto” con il 54,20%, era al 63,73% nel 2021, e la “Educativa – sociale” con il 45,28%, era al 35,87% nel 2020.

Le altre due Famiglie rappresentate, la Famiglia Comunicazione e la Famiglia Tecnica, insieme non raggiungono l'1%. Per quanto riguarda la percentuale dei dipendenti inidonei rispetto alla Famiglia di appartenenza, la Famiglia Amministrativa registra il 4,71%, mentre l'Educativa è al 4,17%. Irrilevante risultano le altre due famiglie.

Aspettativa non retribuita

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

Aspettativa non retribuita						
Dipendenti distinti per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
31-40 anni	4	3,12%	4	12,90%	8	5,03%
41-50 anni	42	32,81%	10	32,26%	52	32,70%
51-60 anni	55	42,97%	11	35,48%	66	41,51%

Oltre 60 anni	27	21,10%	6	19,36%	33	20,76%
Totale	128	100,00%	31	100,00%	159	100,00%
	80,50%		19,50%			

Nel corso del 2022, i dipendenti che hanno fruito di almeno un giorno di aspettativa, sono stati in totale 159, pari allo 0,72% dei dipendenti in ruolo; nel 2021 erano stati 105 pari allo 0,47%. Per quanto riguarda la ripartizione del dato per genere, la tabella sopra esposta evidenzia come l'80,50% dei dipendenti, che hanno fruito di questo istituto, appartenga al genere femminile; nel 2021 era il 77,14%. Per quanto riguarda le fasce d'età, la percentuale maggiore, sia nel generale, 41,51%, era al 41,90% nel 2021; sia nei generi, 42,97% per le donne e 35,48% per gli uomini, è concentrata nella fascia tra i 51 e i 60 anni. Per cui, si conferma, che il dipendente tipo che usufruisce dell'aspettativa è donna tra i 51 e i 60 anni

CONCLUSIONI

Roma Capitale continua nel suo trend che vede dal 2010 in poi un progressivo calo della popolazione lavorativa ed un costante invecchiamento della stessa.

Le assunzioni nel 2022 sono state 1015, quasi quattro volte in più rispetto a quelle dell'anno precedente, dove erano state solo 255. Nonostante ciò, il numero dei dipendenti in ruolo di 22.057 unità risulta in calo rispetto all'anno precedente, dove contava 22.083 unità, mentre rimane pressoché stabile il numero dei dipendenti a tempo determinato, 155 unità contro le 154 dello scorso anno. Anche l'età media, pur scendendo leggermente da 52,39 del 2021 a 52,33, rimane ben al di sopra della soglia dei 52 anni.

La componente femminile, si conferma intorno al 70% pur diminuendo leggermente dal 70,17 al 69,98%. Le singole Famiglie Professionali presentano notevoli disparità di genere. Infatti, mentre nella famiglia Educativa – Sociale la componente femminile rappresenta la quasi totalità con il 98,12%, nelle Famiglie con profili prettamente tecnici, in cui la presenza delle donne rimane minoritaria. Infatti, nella Famiglia Ambiente/Sicurezza sul lavoro la componente femminile è pari 18,84%; nella Famiglia Informatica il 21,67%; e infine, nella Famiglia Tecnica il 38,94%.

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, i dati relativi alle Famiglie Educativa- Sociale, Ambiente e

Informatica, dovrebbero essere presi in considerazione in vista di future politiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni,

In assoluta controtendenza, rispetto alla composizione di genere del personale, permane il dato relativo ai Dirigenti, dove le donne sono intorno al 33%.

Per quanto riguarda il Lavoro Agile, nella Relazione del 2021, avevamo indagato sulle ripercussioni dell'adozione massiva del lavoro a distanza in fase emergenziale sugli altri strumenti di conciliazione vita-lavoro, in particolare sul part time. Dall'indagine era emerso che, a parte un relativo calo nelle richieste di part time, non sembravano esserci ripercussioni negli altri istituti. L'ipotesi che avevamo formulato in proposito era che i dipendenti avessero considerato fino ad allora il lavoro agile come transitorio e estremamente correlato alla situazione emergenziale. Per questo, ci eravamo proposti di rivalutare l'impatto alla luce dell'adozione, nell'ambito del P.I.A.O. del Piano relativo al Lavoro Agile da parte dell'Amministrazione.

Dal momento che tale piano organizzativo è entrato di fatto in vigore solo dal 1° settembre 2022, si ritiene che non possa aver influito in maniera significativa sui dati inerenti agli altri istituti di conciliazione relativi all'intero 2022.

Pertanto si rimanda ad un'analisi più approfondita di tale fenomeno al prossimo anno.

L'invecchiamento dei dipendenti, oltre che incidere inevitabilmente sull'innovazione e sulla produttività, porta ad un cambiamento delle esigenze del personale, infatti, oltre il 23% usufruisce dei benefici della legge 104/92 per familiari (assistenza ai genitori o figli), mentre solo il 1,34% dei dipendenti usufruisce dei congedi obbligatori, per maternità e/o paternità, l'8,76% dei dipendenti usufruisce di congedi parentali e 6,29% dei dipendenti usufruisce del part-time. La modalità di part time maggiormente richiesta è quella verticale. Quasi l'80% dei dipendenti che ne usufruiscono sono donne e, di queste, quasi il 72% ha più di 50 anni. Per quanto riguarda le motivazioni delle richieste sia di nuovi contratti di part time che di proroga di quelli già in essere, la stragrande maggioranza, oltre il 98% è dovuta ad esigenze di carattere personale e/o familiare. L'Amministrazione Capitolina, consapevole che la conferma di questo trend porterà irrimediabilmente ad una riduzione della performance individuale e conseguentemente organizzativa, ha previsto nella sezione del P.I.A.O. 2023-2025, dedicata alle azioni positive, una specifica azione, la 3.1 che mira a sperimentare, declinandola, una maggiore flessibilità lavorativa che oltre al già previsto aumento delle giornate di lavoro agile, garantirebbero una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata dei dipendenti.

Dati a confronto

	2022	2021
Dipendenti a tempo indeterminato	22.057	22.083
% donne	69,98%	70,17%
dipendenti assunti nell'anno	1015	255
% donne	52,81%	65%
% dipendenti over 50	64,83 %	60,65%
% dipendenti over 60	22,74%	17,36%
dipendenti over 65	877	375
età media dei dipendenti	52,33	52,39
% over 50 Famiglia Ambiente/Sicurezza	83,44%	82,07%
Dirigenti di ruolo	160	128
% donne	33,75%	30%
Dirigenti di fatto (compresi a t. d., per comando o art.110 TUEL)	197	153
% donne	33%	30%
% donne incarichi apicali	22%	34%
% dirigenti over 60	31,47%	33%
% dipendenti in part time	6,29%	6,65%
% donne	83,20%	82,62%
% dip. in congedo obbligatorio maternità/paternità	1,34%	1,42%
% donne	100%	99,68%
% dipendenti in congedo facoltativo	8,76%	7,29%
% donne	80,60%	82,49%
% dipendenti che usufruiscono congedo per malattia figlio	4,52%	4,29%
% donne	77,75%	78,56%

% dipendenti che usufruiscono L.104/92 per 2 anni	4,29%	3,98%
% donne	81,94%	81,85%
% dipendenti che usufruiscono L.104/92 per sé	4,60%	4,34%
% donne	68,08%	68,72%
% dipendenti che usufruiscono L.104/92 per familiare	23,33%	22,76%
% donne	77,79%	77,34%
N° giornate di malattia di tutto il personale	333.347	233.123
Media pro capite giorni di malattia	17,61	13,89
N° dipendenti inidonei alla mansione	583	499
% donne	98,63%	99%
N° dipendenti in aspettativa non retribuita	159	105
% donne	89,50%	77,14%