

ROMA



Dipartimento
Organizzazione e Risorse Umane

Relazione sullo stato delle Politiche di Genere e di Pari Opportunità ANNO 2020

PREMESSA

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

I dati sul personale, aggiornati al 31 dicembre 2020, sono forniti dal Servizio Gestione Sistemi Informativi del Personale (GESPER), Direzione Programmazione, Gestione e Controllo della Spesa del Personale, del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane.

I dati disaggregati 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 dove necessario, per l'individuazione di azioni positive, atte al miglioramento delle condizioni di parità e pari opportunità.

Nell'analizzare i dati sul personale relativi al 2020, non si può prescindere dall'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid 19, che ha costretto tutto il mondo lavorativo e, quindi, anche Roma Capitale a ripensare completamente l'organizzazione lavorativa, con il ricorso massivo al lavoro da remoto.

Pertanto, in questa sede si è ritenuto opportuno inserire il dato relativo al lavoro agile e quindi una parte del presente lavoro sarà dedicata all'attuazione del lavoro agile nel periodo considerato e agli eventuali sviluppi che questo potrà vedere nel post emergenza.

Relativamente ai dati utilizzati per il lavoro si aggiunge che di essi sono stati considerati quelli afferenti ai dipendenti che, alla data del 31 dicembre 2020, 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:

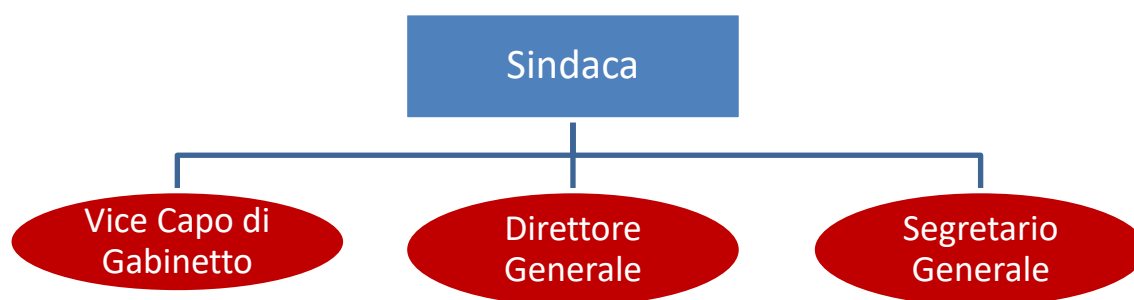
- Genere
- Fasce di età
- Strutture di appartenenza
- Famiglie professionali
- Qualifiche
- Tipologie orarie.

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 tutte le fasce contrattuali, valorizzazione dei titoli di studio, politiche di ricambio generazionale, ecc.

La Macrostruttura capitolina

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



Strutture di Supporto	Strutture di Staff	Strutture di Linea	Strutture Territoriali
Gabinetto della Sindaca	Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane	AREA TEMATICA SERVIZI AL TERRITORIO	Municipio Roma I
Direzione Generale	Dipartimento Trasformazione Digitale	Dipartimento Programmazione e Attuazione Urbanistica	Municipio Roma II
Ufficio Internal Auditing	Dipartimento Partecipazione, Comunicazione e Pari Opportunità	Dipartimento Sviluppo Infrastrutture e Manutenzione Urbana	Municipio Roma III
Segretariato Generale	Dipartimento Sicurezza e Protezione Civile	Dipartimento Mobilità e Trasporti	Municipio Roma IV

Ufficio Assemblea Capitolina	Dipartimento Tutela Ambientale	Municipio Roma V
Ufficio Stampa	Dipartimento Patrimonio e Politiche Abitative	Municipio Roma VI
Avvocatura Capitolina	AREA TEMATICA SERVIZI ALLA PERSONA	Municipio Roma VII
Scuola di Formazione Capitolina	Dipartimento Servizi Educativi e Scolastici	Municipio Roma VIII
Uff. di Scopo Rom, Siti e Camminanti	Dipartimento Politiche Sociali	Municipio Roma IX
Ragioneria Generale	Dipartimento Servizi Delegati	Municipio Roma X
Corpo di Polizia Locale	AREA TEMATICA CULTURA E VALORIZZAZIONE	Municipio Roma XI
	Dipartimento Sviluppo Economico e Attività Produttive	Municipio Roma XII
	Dipartimento Turismo, Formazione Professionale e Lavoro	Municipio Roma XIII
	Dipartimento Attività Culturali	Municipio Roma XIV
	Sovrintendenza Capitolina ai beni culturali	Municipio Roma XV
	Dipartimento Sport e Politiche Giovanili	
	AREA TEMATICA ECONOMIA E FINANZIA	
	Dipartimento Progetti di Sviluppo e Finanziamenti Europei	

Dipartimento Risorse
Economiche

Dipartimento
Partecipate – Gruppo
Roma Capitale

Uffici di Scopo

Ufficio del Responsabile
della Protezione dei
Dati (RPD)

Ufficio di Scopo UEFA
Euro 2020

Ufficio di Scopo
Innovazione per le
Politiche
Comportamentali

Istituzioni

Istituzione Sistema
Biblioteche e Centri
Culturali

Agenzie

Agenzia Capitolina sulle
Tossicodipendenze

Il sistema 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 è articolato in 8 profili professionali:

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

Dotazione organica

Tabella n. 1 Dotazione organica al 31 dicembre 2020

Dipendenti a tempo indeterminato	Dipendenti a tempo determinato	Dipendenti comandati, distaccati, in aspettativa, sospesi
23.108	189	332

Nella tabella n. 1, sono riportati i totali complessivi dei dipendenti alla data del 31.12.2020.

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

Tabella n.2 QUADRO RIEPILOGATIVO ASSUNZIONI 2020

PROFILO PROFESSIONALE	POSIZIONE ECONOMICA	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIRIGENTE ECONOMICO FINANZ.	DIR.	1		1
ARCHITETTO	D1	78	12	90
ASSISTENTE SOCIALE	D1	69	7	76
COLLAB. STAFF ORGANI POLITICI	D1	8	7	15
CURATORE ARCHEOLOGICO	D1	5	2	7
CURATORE STORICO DELL'ARTE	D1	5		5
DIETISTA	D1	8	3	11
FUNZIONARIO AMM.VO	D1	4	1	5
FUNZIONARIO BIBLIOTECHE	D1	23	3	26
FUNZ. PROCESSI COMUN./INFORM.	D1	12	2	14
FUNZ. SERV. ORIENTAMENTO	D1	1		1
GEOLOGO	D1	2	1	3
COLLAB. STAFF ORGANI POLITICI	C1	4	2	6
ISTRUTTORE AMM.VO	C1	83	37	120
ISTRUTTORE ECONOMICO	C1	79	38	117
ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	C1	162	115	277
ISTR SERV CULT TURIST E SPORTIVI	C1	16	1	17
ISTRUTTORE URP	C1	13	9	22
OPERATORE SERV AMBIENTALI	B1		31	31
OPERATORE SERV AMMINISTRATIVI	B1	1	1	2
OPERATORE SERV. TECNICI	B1		1	1
TOTALI		574	273	847
PERCENTUALI		67,77%	32,23%	100,00%

Come si può vedere, nel corso del 2020, sono stati assunti complessivamente 847 nuovi dipendenti (erano stati quasi il doppio nel 2019, 1.552). Per quanto riguarda il genere, le donne sono 574, pari al 67,77% (nel 2019 erano 1.006, pari al 64,82%). Gli uomini sono stati 273 pari al 32,23% (mentre erano 574 nel 2019, pari al 35,18%).

Una più dettagliata rappresentazione delle differenze tra i due anni, la troviamo nella tabella seguente, la n. 3, in cui sono messe a confronto le percentuali di genere e categorie professionali. Infatti, le prime due colonne di ogni anno indicano rispettivamente le percentuali di donne e uomini assunti, per ogni categoria professionale e per il totale. La terza colonna rappresenta invece la percentuale di categoria professionale rispetto al totale degli assunti.

**Tabella n.3 Confronto assunzioni 2019 – 2020
Distinte per genere e categorie professionali**

Categoria professionale	2020			2019		
	% Donne	% Uomini	% Categoria	% Donne	% Uomini	% Categoria
Dirigenti	100%	--	0,12%	33,33%	66,67%	0,19%
Categoria D	84,98%	15,02%	29,87%	65,33%	34,67%	9,67%
Categoria C	63,86%	36,14%	66,00%	67,88%	32,12%	81,64%
Categoria B	2,94%	97,06%	4,01%	35,61%	64,39%	8,50%
Totale	67,77%	32,23%	100,00%	64,82%	35,18%	100,00%

A fronte di un generale calo delle assunzioni rispetto all'anno precedente, oltre il 45%, si registra, viceversa, un incremento della categoria D, con 253 neoassunti, che rappresentano quasi il 30% del totale. L'anno precedente erano state 150, e rappresentavano meno del 10% del totale. Questa categoria registra anche il più alto tasso femminile, che sfiora l'85%, mentre nell'anno passato era attestato al 65% circa.

Tutte le altre categorie professionali registrano un calo delle assunzioni, sia in termini assoluti che relativi. Infatti, per la categoria C, scendono da 1.267, pari al 81,64% del totale, a 559, pari al 66% del totale. Le donne rappresentano ancora la maggioranza di questa categoria, ma la loro percentuale scende dal 67,88% dello scorso anno, al 63,86 di quest'anno. Per la categoria B, si passa dalle 132 dello scorso anno, che rappresentavano l'8,5%, ai 34, pari al 4%, di quest'anno. La quasi totalità dei neoassunti (97,06%), ascritti a questa categoria, sono di genere maschile. Infine, per quanto riguarda i Dirigenti, nel 2020 vi è stata un'unica assunzione, mentre erano state 3 lo scorso anno. Il fatto che si tratti di una Dirigente donna, compensa le assunzioni di pari livello, dello scorso anno, di due uomini e una donna, ma certamente, non quella organica, che come vedremo registra ancora una netta prevalenza di genere maschile.

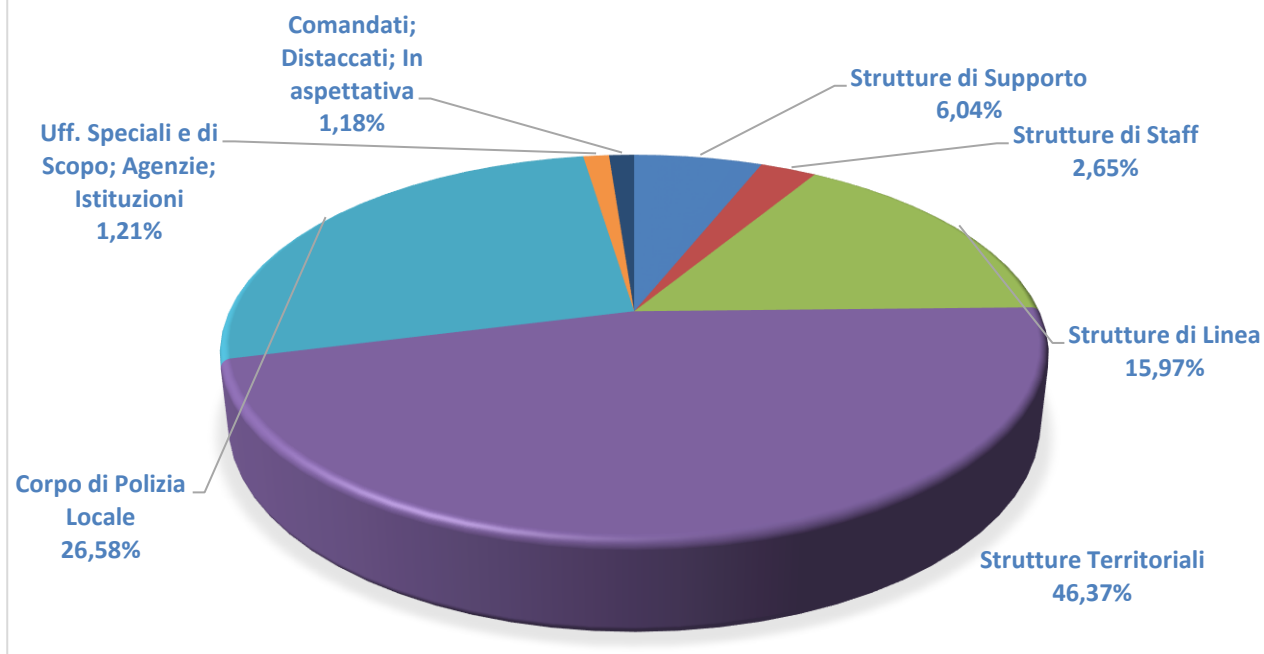
Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato 2009-2020

Nel grafico che segue sono riportati i numeri dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12 di ogni anno, dal 2009 al 2020.



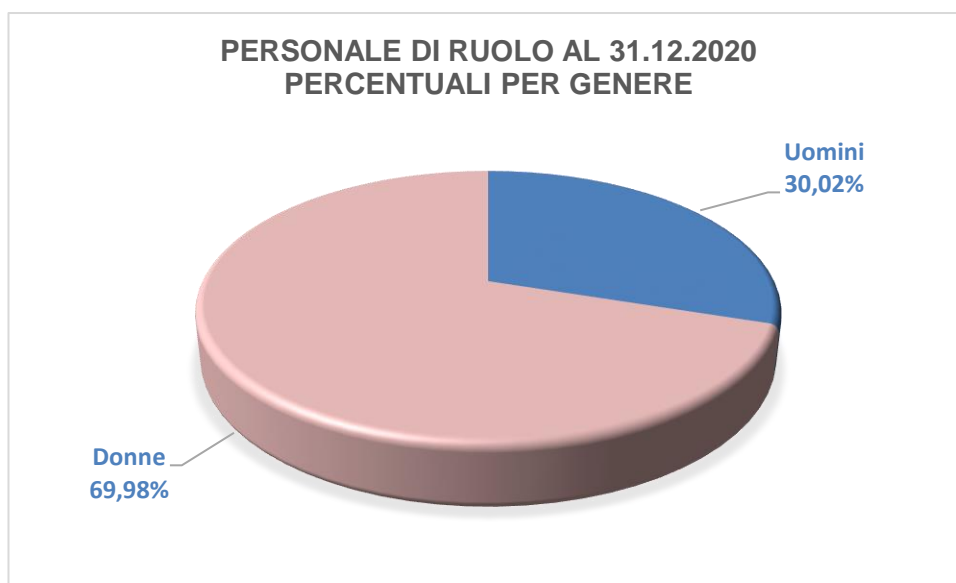
Da tali dati risulta che, al 31 dicembre 2020, il totale dei dipendenti in ruolo è pari 23.108 unità, contro i 23.483 registrati nel 2019 alla stessa data, con un calo di 375 unità rispetto all'anno precedente. Particolare interessante, nel 2019 si era registrato un pari incremento rispetto all'anno precedente. È quindi annullato l'incremento dell' 1,6% dovuto alle assunzioni avutesi nel 2019, che risultava in leggera contro-tendenza rispetto agli anni precedenti. Rispetto al 2009, si registra un complessivo decrescimento di 2.742 unità, pari al 10,61%.

DISTRIBUZIONE DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2020



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

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 31.12.2020. Le donne si confermano attorno al 70%.

Nella tabella seguente, n. 4 sono riportati il numero dei dipendenti, distinti per genere, dal 2014 al 2020, con le percentuali di variazione rispetto all'anno precedente; la percentuale di incidenza femminile e la variazione di incidenza, sempre rispetto all'anno precedente.

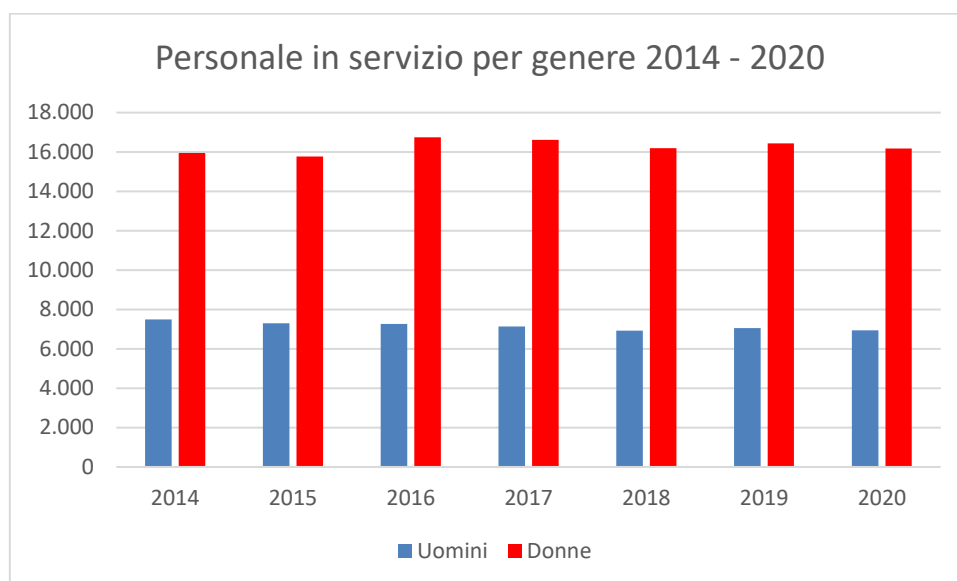
Tabella n.4 Composizione di genere dei dipendenti dal 2014 al 2020 e incidenza della presenza femminile sul totale del personale.

Anno	Uomini	Donne	Totale	Variazione % uomini	Variazione % donne	Incidenza % donne	Variazione incidenza % donne
2014	7.495	15.946	23.441	-2,54	-1,35	68,02	+0,24
2015	7.297	15.771	23.068	-2,54	-1,1	68,37	+0,35
2016	7.258	16.742	24.000	-0,53	+6,16	69,76	+1,39
2017	7.134	16.611	23.745	-1,71	-0,78	69,95	+0,19
2018	6.923	16.185	23.108	-3,04	-2,56	70,04	+0,09
2019	7.048	16.435	23.483	+1,81	+1,54	69,99	-0,05
2020	6.936	16.172	23.108	-1,59	-1,60	69,98	-0,01

Come si può vedere, nel 2020 si registra una leggerissima flessione dello 0,01% dell'incidenza femminile, rispetto 2019, in cui, a sua volta, vi era stata una flessione dello 0,05 rispetto al 2018. Viene confermata quindi l'inversione di tendenza di tale dato, dopo una costante crescita, fino al 2018, in cui tale incidenza era salita al 70,04%. A determinare tale dato concorrono le percentuali del personale neoassunto di cui le donne rappresentano il 67,85% (era il 64,82% nel 2019) e del personale in uscita, di cui il 66,03% sono donne, mentre erano il 64,23% nel 2019,

Nella relazione dello scorso anno, alla luce di tale risultato avanzavamo l'ipotesi, da verificare attraverso il monitoraggio del dato negli anni, che nel 2018 si fosse toccato il picco dell'incidenza femminile. La conferma di un ulteriore abbassamento del valore percentuale nella rilevazione di quest'anno sembrerebbe confermare l'ipotesi, anche se l'esiguità di tale valore invita alla prudenza.

I dati della tabella 4 sono riprodotti nel successivo grafico di colonne a pila, dove l'entità maschile è rappresentata dalle colonne blu e quella femminile da quelle rosse. Si osserva che le pile rosse si attestano, nei diversi anni, intorno alla riga delle 16.000 unità, mentre quelle blu sono posizionate nella fascia tra le 6.000 e le 8.000 unità.



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

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.

	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne	% classe età
<30 anni	36	33	69	0,52	0,21	0,30
31-40 anni	652	1.784	2.436	9,40	11,03	10,54
41-50 anni	1.731	5.219	6.950	24,96	32,27	30,08
51-60 anni	3.127	6.666	9.793	45,08	41,22	42,38
>60 anni	1.390	2.470	3.860	20,04	15,27	16,70
Totale	6.936	16.172	23.108	100,00	100,00	100,00

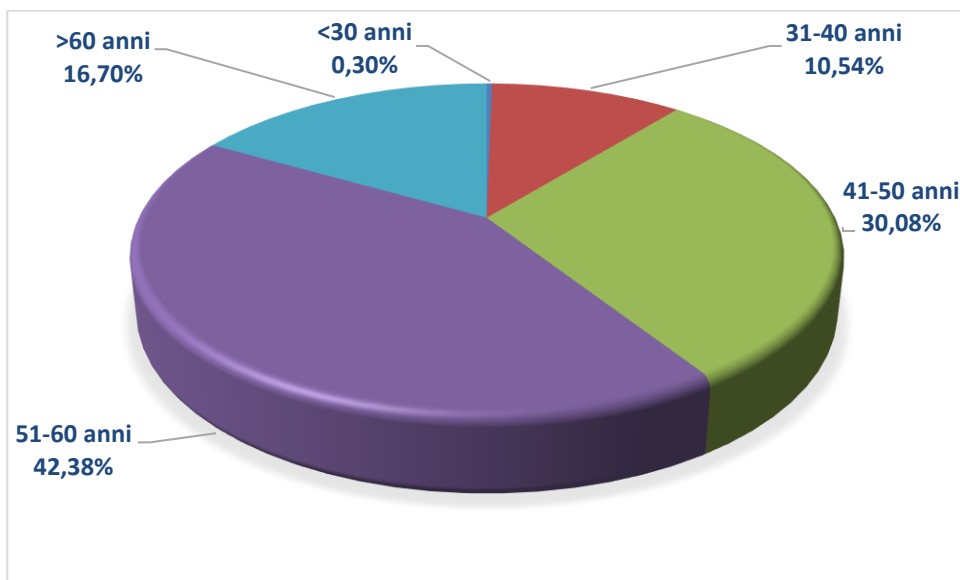
La maggior concentrazione nella fascia d'età, rimane quella che va dai 51 ai 60 anni.

In essa, infatti, la distribuzione percentuale maschile è pari al 45,08%, mentre era il 45,96% nel 2019, quella femminile al 41,22%, mentre era il 40,79% l'anno precedente. Segue la fascia 41-50,

che rappresenta il 24,96% degli uomini e il 32,27% delle donne; il 20,04% degli uomini sono compresi negli over 60, era 19,65% nel 2019, e le donne di questa fascia rappresentano il 15,27%, mentre erano il 15,72% l'anno precedente; la fascia 31-40 rappresenta il 9,40% degli uomini, rispetto al 8,94% dello scorso anno, le donne l'11,03%, lievemente inferiore all'11,04% del 2019. Infine, la classe under 30 rappresenta lo 0,52% degli uomini e il 0,21 % delle donne. L'anno precedente erano, rispettivamente, lo 0,58% e lo 0,34%.

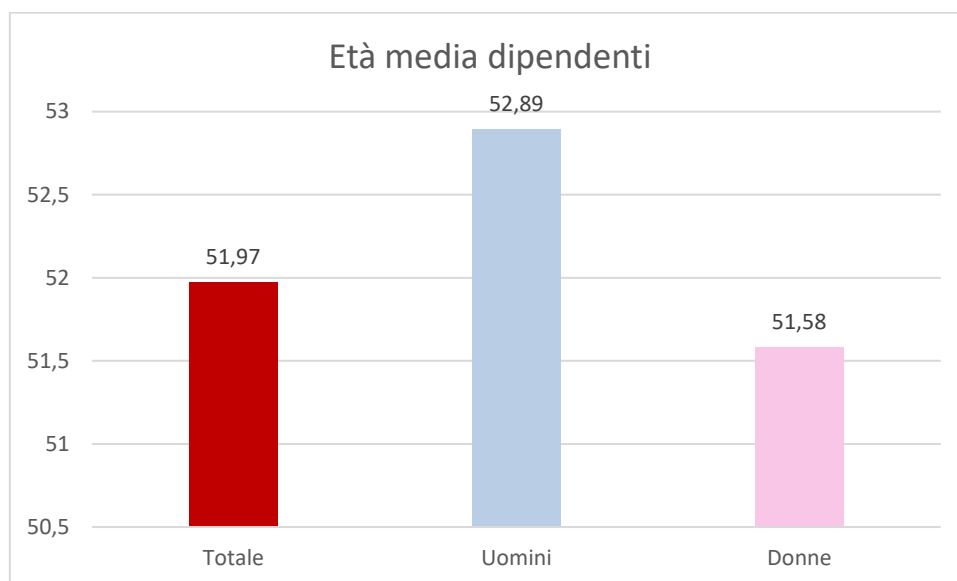
PERCENTUALI DIPENDENTI PER CLASSI D'ETA'

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



Come si può vedere, la fascia d'età maggiormente rappresentata si conferma quella 51 – 60, con il 42,38%, era al 42,34% nel 2018. Segue la fascia 41 – 50, che passa dal 29,94% dello scorso anno, al 30,08% attuale. Quindi la fascia over 60 che rappresenta il 16,70% dei dipendenti,

leggermente inferiore 16,90% dell'anno precedente. Infine, le fasce più giovani: la 31–40, che dal 10,41% passa al 10,54% e la under 30, che va dal 0,41% al 0,30%.



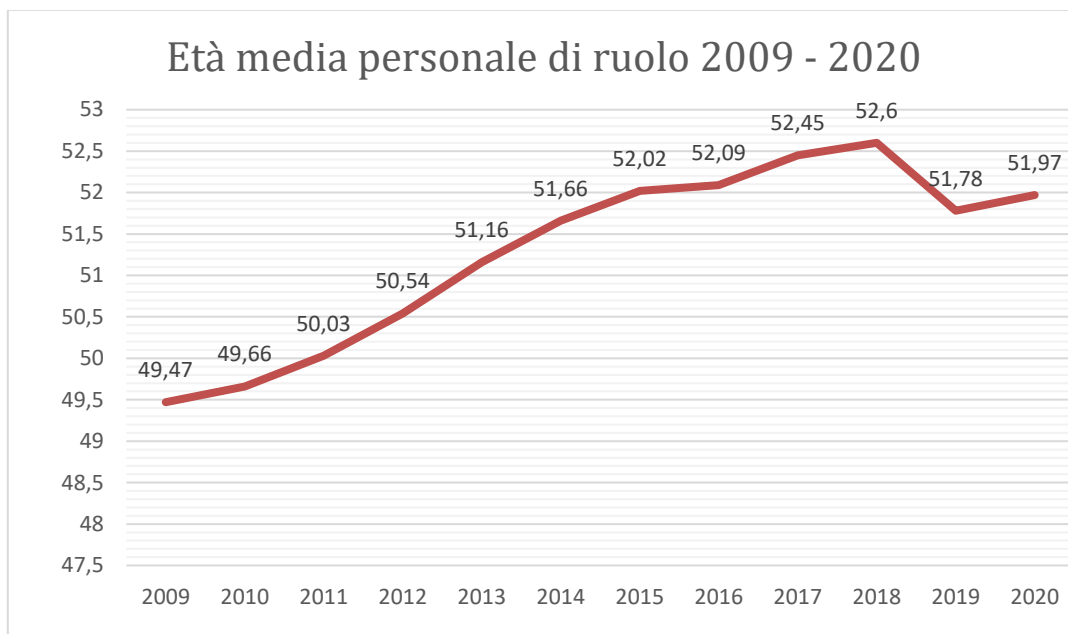
Nel grafico sopra esposto, le 3 pile rappresentano rispettivamente: l'età media totale, l'età media degli uomini e quella delle donne. Da un rapido confronto con i dati del 2019, si registra innanzitutto un invecchiamento della popolazione, che attiene a tutte tre le grandezze. Infatti, la prima passa da 51,78 a 51,97. Gli uomini vanno da 52,55 a 52,89, mentre le donne salgono da 51,45 a 51,58.

Inoltre, per quanto riguarda la differenza di genere, la popolazione maschile conferma di essere più anziana di quella femminile e, rispetto al 2019, aumenta ulteriormente il divario, passando da 1,1 a 1,3.

Tabella n.6 – Età media del personale di ruolo 2009 - 2020											
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
49,47	49,66	50,03	50,54	51,16	51,66	52,02	52,09	52,45	52,60	51,78	51,97

Nella tabella n.6 e nel grafico successivo, sono riportate le età medie degli ultimi 12 anni. Ciò che si evince è che, a fronte di un progressivo e costante invecchiamento della popolazione, che da un'età media di 49,47 nel 2009, passa a 51,97 dell'ultimo anno, nell'ultimo biennio si è scesi sotto

la soglia di 52 anni, sopra della quale si era attestata dal 2015 al 2018. Nonostante il leggero aumento registrato tra il 2019 e il 2020.



La ragione di quanto andiamo affermando trova conferma nella successiva tabella, la n.7, che confronta le consistenze numeriche del personale, distinte per fasce d'età, nel triennio 2018-2020.

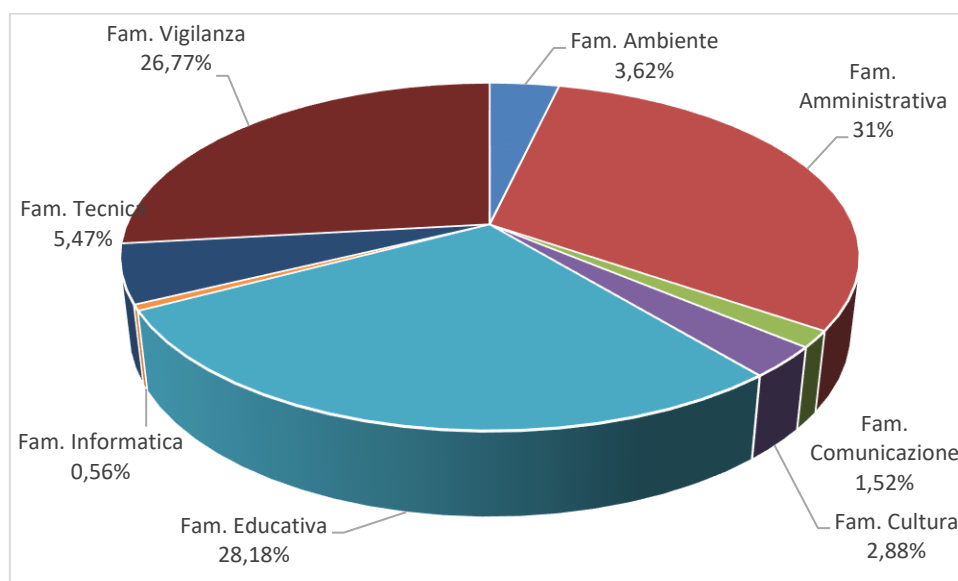
Tabella n. 7 - Distribuzione del personale per classi di età – compresi i dirigenti – triennio 2018 - 2020					
Classi di età	2018	2019	2020	Differenze 2018-2020	Differenze 2019-2020
Under 30	34	97	69	+35	-28
31-40	1.838	2.444	2.436	+598	-8
41-50	6.435	7.031	6.950	+515	-81

51-60	9.877	9.943	9.793	-84	-150
Over 60	4.924	3.968	3.860	-1.064	-108
Totale	23.108	23.483	23.108	=	-375

Come si può vedere infatti nella penultima colonna, che riporta le differenze numeriche delle fasce d'età nell'arco del triennio, si registra un sostanziale aumento delle tre fasce più giovani, l'under 30, la 31-40 e la 41-50, a fronte di una diminuzione delle fasce più anziane. Nonostante che, come si può vedere nell'ultima colonna, che riporta le differenze tra gli ultimi due anni, il 2020 ha fatto registrare un decremento generale di tutte le fasce d'età, rispetto all'anno precedente.

Famiglie professionali al 31.12.2020 esclusi i Dirigenti

Il grafico seguente illustra la distribuzione del personale non dirigente nelle diverse famiglie professionali, alla data del 31 dicembre 2020, espressi in valori percentuali.



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

- Economico-amministrativa, pari al 31%;
- Educativa-Sociale, pari al 28,18%;
- Vigilanza (Polizia Locale), pari 26,77%.

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

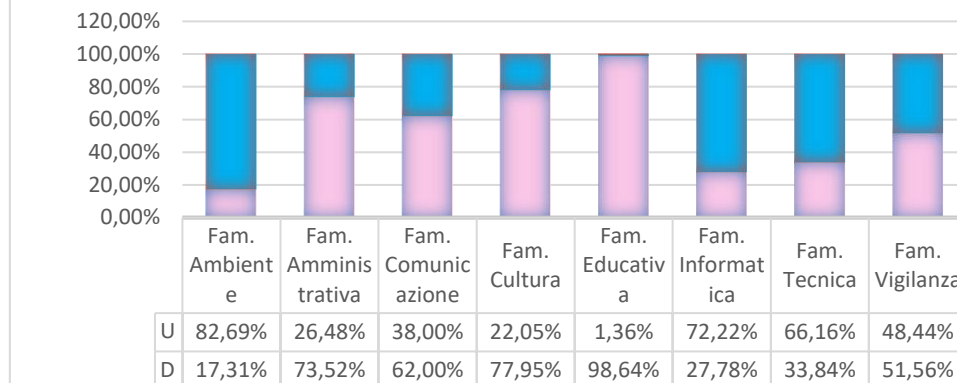
- tecnica, nella misura del 5,47%;
- famiglia ambiente, nella percentuale del 3,62%;
- famiglia cultura e turismo, nella misura del 2,88%,
- comunicazione e informatica telematica, nella percentuale dell'0,56%.

Tali percentuali sono costanti e sono pressoché uguali a quelle dell'anno precedente.

Differenze di genere nelle famiglie professionali

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

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 Economico Amministrativa e dei Servizi di Supporto la presenza femminile è pari al 73,52%, era il 74,17% l'anno scorso; contro il 26,48% di presenza maschile, 25,83% nel 2019;
- nella Famiglia Educativo Sociale la presenza femminile è del 98,64% leggermente inferiore al 98,68% dello scorso anno; di conseguenza, sale leggermente la presenza maschile dall'1,32% dello scorso anno all' 1,36 del 2020;
- nella Famiglia Vigilanza-Polizia Locale permane un sostanziale equilibrio tra i 2 generi, anche se si registra un leggero aumento della componente femminile, che passa dal 50,22% dello scorso anno al 51,56% di quest'anno; la componente maschile, quindi, passa dal 49,78% al 48,44%;
- nella Famiglia Cultura, Turismo e Sport abbiamo il maggiore incremento della percentuale femminile, che passa dal 74,21% al 77,95%; di contro, la percentuale maschile scende dal 25,79% al 22,05%;
- anche nella Famiglia Comunicazione la presenza femminile sale dal 59,88% al 62%; mentre quella maschile scende dal 40,12% al 38%;
- nella Famiglia Ambiente permane una forte maggioranza maschile, anche se in calo, dall'84,40% del 2019 al 82,69% attuale; di conseguenza, le donne salgono dal 15,60% al 17,31%;
- anche nella famiglia Tecnica, la prevalente presenza maschile scende considerevolmente rispetto al 2019, passando dal 74,27% al 66,16%; mentre le donne salgono dal 25,73% al 33,84%;

- Infine, la famiglia Informatica, in cui la maggioranza maschile sale ulteriormente, passando dal 70,55% del 2019 al 72,22% di quest'anno; mentre le donne scendono dal 29,45% al 27,78%.

Differenze di età nelle famiglie professionali

Nella tabella seguente, la n. 8 sono riportati, per ogni famiglia professionale, i numeri dei dipendenti per genere e fasce d'età.

Tab. 8 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	9	7	20	22	63	99	430	13	166
	25,00%	75,00%	25,93%	74,07%	25,88%	74,12%	18,71%	81,29%	7,26%	92,74%
Amministrativa	5	5	498	195	1544	486	2166	859	1019	339
	50,00%	50,00%	71,86%	28,14%	76,06%	23,94%	71,60%	28,40%	75,04%	24,96%
Comunicazione	3	1	44	24	71	32	63	50	36	26
	75,00%	25,00%	64,71%	35,29%	68,93%	31,07%	55,75%	44,25%	58,06%	41,94%
Cultura	0	0	97	18	154	30	143	53	122	45
	0,00%	0,00%	84,35%	15,65%	83,70%	16,30%	72,96%	27,04%	73,05%	26,95%
Educativa	2	0	622	9	2188	39	2702	25	869	15
	100%	0,00%	98,57%	1,43%	98,25%	1,75%	99,08%	0,92%	98,30%	1,70%
Informatica	0	0	8	7	12	29	10	34	5	21
	0,00%	0,00%	53,33%	46,67%	29,27%	70,73%	22,73%	77,27%	19,23%	80,77%
Tecnica	1	0	93	34	184	206	107	385	40	206
	100%	0,00%	69,40%	30,20%	47,18%	52,82%	21,75%	78,25%	16,26%	83,74%
Vigilanza	19	21	415	345	1040	835	1353	1231	343	546
	47,50%	52,50%	54,60%	45,40%	55,47%	44,53%	52,36%	47,64%	38,58%	61,42%
Totale classi d'età	33	36	1.784	652	5.215	1.720	6.643	3.067	2.447	1.364
% genere x classi d'età	47,83%	52,17%	73,23%	26,77%	75,20%	24,80%	68,41%	31,59%	64,21%	35,79%

In relazione alla tabella precedente, la componente femminile è prevalente in tutte le fasce d'età, tranne che tra gli under 30, dove gli uomini raggiungono il 52,17%, quasi 10 punti percentuali in più rispetto all'anno precedente dove erano il 42,27%. L'esiguità del dato (la fascia degli under 30 rappresenta solo lo 0,3% del personale non dirigente) induce a ritenere che tali variazioni non siano significative in quanto legate alla contingenza.

Tab. n.9 - Riepilogo delle famiglie professionali per classi d'età

Famiglie professionali	< 30 anni		31-40 anni		41-50 anni		51-60 anni		> 60 anni		Totali	
	N° dip.	% su tot. Fam.	N° dip.	% su tot. Fam.	N° dip.	% su tot. Fam.	N° dip.	% su tot. Fam.	N° dip.	% su tot. Fam.	Tot. Fam.	% su tot. Dip.
Ambiente	12	1,44%	27	3,25%	85	10,22%	529	63,58%	179	21,51%	832	3,62%
Amministrativa	10	0,14%	693	9,74%	2031	28,53%	3025	42,50%	1359	19,09%	7118	31,00%
Comunicazione	4	1,14%	68	19,43%	103	29,43%	113	32,29%	62	17,71%	350	1,52%
Cultura	0	0,00%	115	17,37%	184	27,79%	196	29,61%	167	25,23%	662	2,88%
Educativa	2	0,03%	631	9,75%	2227	34,42%	2727	42,14%	884	13,66%	6471	28,18%
Informatica	0	0,00%	15	11,90%	41	32,54%	44	34,92%	26	20,63%	126	0,55%
Tecnica	1	0,08%	127	10,11%	390	31,05%	492	39,17%	246	19,59%	1256	5,47%
Vigilanza	40	0,65%	760	12,36%	1875	30,50%	2584	42,03%	889	14,46%	6148	26,77%
Tot. Classi d'età	69	0,30%	2436	10,61%	6936	30,21%	9710	42,29%	3812	16,60%	22.963	100%

Analizzando i dati esposti nella tabella precedente si evince che la fascia 51-60 ha la maggiore concentrazione di personale, sia in termini generali con il 42,29% (42,27% nel 2019), che nelle singole famiglie professionali. Seguono, nell'ordine, la fascia 41-50, che si attesta al 30,21% (30,08% nel 2019), la fascia over 60, pari al 16,6% (16,75% nel 2019); quindi la 31-40 al 10,61% (10,48% nel 2019) e infine la under 30 con lo 0,3% (0,42% nel 2019). Per quanto riguarda le famiglie professionali, nella Famiglia ambiente vi è una maggiore percentuale nella fascia over 60 (21,51%) rispetto a quella 41-50 (10,22%).

Incidenza degli over 50 sul personale

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

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

Tab. 10 Personale in ruolo over 50 non dirigente, distinto per famiglie professionali, genere e classi d'età														
Famiglie professionali	51-55 anni			56-60 anni			61-65 anni			Over 65 anni			Totali	
	U	D	% Fam.	U	D	% Fam.	U	D	% Fam.	U	D	% Fam.	Tot. Fam.	% Fam su tot. >50
Ambiente	123	45	23,73	307	54	50,99	160	13	24,43	6	0	0,85	708	5,24
Amm.va	407	957	31,11	452	1.209	37,89	304	923	27,99	36	96	3,01	4.384	32,42
Comun.ne	22	40	35,43	28	23	29,14	25	33	33,14	1	3	2,29	175	1,29
Cultura	26	72	27,00	27	71	27,00	36	106	39,12	9	16	6,88	363	2,68
Educativa	11	1292	36,08	14	1410	39,43	13	765	21,55	2	104	2,94	3.611	26,71
Informatica	14	2	22,86	20	8	40,00	20	5	35,71	1	0	1,43	70	0,52
Tecnica	184	64	33,61	201	43	33,06	179	36	29,13	27	4	4,20	738	5,46
Vigilanza	580	716	37,32	651	637	37,09	505	323	23,84	41	20	1,75	3.473	25,68
% di genere x classi d'età	28,45	71,55		31,27	68,73		38,22	61,78		45,45	54,55		13.522	100%
% classi d'età su tot. >50	32,49			36,73			26,88			3,90			100%	

Dirigenti

I dati riportati in questo paragrafo riguardano tutti i Dirigenti di Roma Capitale al 31.12.2020, compresi quelli a tempo determinato in forza di comando o assunti ex art.110 T.U.E.L che, alla suddetta data, erano in una delle seguenti posizioni:

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

Tabella n. 11 Dirigenti al 31.12.2020 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 31.12.2020	% Donne	% profilo professionale
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	47	43%	27%
DIRIGENTE SOCIO-EDUCATIVO	8	75%	5%
DIRIGENTE SISTEMI TECNOLOGICI E INFORMATIVI	3	33%	2%
DIRIGENTE ECONOMICO-FINANZIARIO	17	35%	10%
DIRIGENTE TECNICO	26	23%	15%
DIRIGENTE BENI CULTURALI E AMBIENTALI	2	0%	1%
DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	20	20%	12%
AVVOCATO DIRIGENTE	21	29%	12%
ALTRO*	28	25%	16%
TOTALE DIRIGENTI	172	33%	100%

Osservando i dati della tabella, si nota come la percentuale dell'incidenza femminile sia ulteriormente diminuita rispetto al 2019, dove era già in calo rispetto all'anno precedente, passando dal 36% al 33%. Nelle singole famiglie, il calo più evidente viene registrato tra i Dirigenti Economico Finanziari, che passano dal 47% dello scorso anno, al 35% attuale; il settore dei Beni

Culturali perde la rappresentante femminile che aveva acquisito lo scorso anno, tornando ad essere totalmente maschile, come nel 2018; lieve calo anche tra gli Amministrativi, in cui la percentuale femminile passa dal 46% al 43%; un incremento considerevole si registra nel settore Socio Educativo, dal 67% al 75%; tra i Dirigenti Tecnici si registra un leggero incremento dal 22% al 23% e uno più sostanziale tra i Dirigenti della Polizia Locale dal 16% al 20%, mentre gli altri settori rimangono invariati.

Il dato rilevato nella tabella precedente viene esaminato più approfonditamente nella prossima tabella, la n. 12, che riporta il numero dei Dirigenti, distinti per genere e fasce d'età.

Tabella n. 12 – Dirigenti di fatto distinti per genere e fasce d'età.

PROFILI PROFESSIONALI	41-50 ANNI		51-55 ANNI		56-60 ANNI		61-65 ANNI		Over 65		TOTALI		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M-F
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	4	0	3	5	10	4	6	9	4	2	27	20	47
DIRIGENTE SOCIO-EDUCATIVO	0	0	1	1	0	0	1	3	0	2	2	6	8
DIRIGENTE SISTEMI TECNOLOGICI E INFORMATIVI	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	2	1	3
DIRIGENTE ECONOMICO-FINANZIARIO	0	0	4	2	6	1	1	3	0	0	11	6	17
DIRIGENTE TECNICO	0	0	3	0	10	3	6	2	1	1	20	6	26
DIRIGENTE BENI CULTURALI E AMBIENTALI	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2
DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	1	0	2	0	4	1	8	1	1	2	16	4	20
AVVOCATO DIRIGENTE	2	0	5	3	6	0	2	2	0	1	15	6	21
ALTRO*	2	2	6	2	6	1	6	2	1	0	21	7	28
Totali per genere in classi di età	9	2	24	14	44	10	32	22	7	8	116	56	172
% Dirigenti di ruolo M e F in classi di età	74%	26%	63%	37%	81%	19%	59%	41%	47%	53%	67%	33%	
Totali per classi di età	11		38		54		54		15		172		
% Dirigenti di ruolo per classi di età	6%		22%		31%		31%		9%		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, di cui non abbiamo riscontro nell'anno precedente, rileva il maggior divario di genere nella fascia d'età 56-60, dove gli uomini sono l'81% contro il 19% delle donne. Tale fascia è la numericamente più consistente con il 31%, come la successiva 61-65, dove le donne sono allocate al 41%, contro il 59% degli uomini. L'unica fascia in cui prevale la componente femminile rimane la over 65, con il 53%, ma tale classe rappresenta solo il 9% dell'intera classe dirigenziale. Anche nella fascia più giovane, la 41-50, la componente femminile rappresenta appena il 26% dei dirigenti, mentre le rimanenti due classi raggiungono insieme appena il 15%.

Tabella n. 13 – Dirigenti di fatto distinti per incarico e genere

INCARICO	F	M	TOT	%F
APICALE*	17	22	39	44%
DIREZIONE**	22	49	71	31%
UNITA' ORGANIZZATIVA***	15	38	53	28%
DI PROGETTO	1	2	3	33%
FUORI RUOLO ASPETTATIVA/COMANDO IN USCITA ANCHE PER ALTRI INCARICHI C/O ALTRE P.A.	2	4	6	33%
IN ATTESA INCARICO	0	0	0	-
TOTALI			172	

NOTE

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

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

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

Distribuzione di genere del personale di ruolo

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

Nella tabella che segue, n. 14, 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.

Tab. n. 14 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	91	94	50,81 %	165	8	4,62 %	432	42	8,86 %	832
Amministrativa	292	865	74,76 %	1190	4076	77,40 %	403	292	42,01 %	7118
Comunicazione	28	85	75,22 %	105	132	55,70 %	0	0	0,00 %	350
Cultura	64	287	81,77 %	73	219	75,00 %	9	10	52,63 %	662
Educativa	53	521	90,77 %	35	5862	99,41 %	0	0	0,00 %	6471
Informatica	85	32	27,35 %	6	3	33,33 %	0	0	0,00 %	126
Tecnica	360	327	47,40 %	375	64	14,58 %	96	34	26,15 %	1256
Vigilanza	991	893	47,40 %	1987	2277	53,40 %	0	0	0,00 %	6148
Totale	1964	3104	61,25 %	3936	12641	76,26 %	940	378	28,68 %	22963

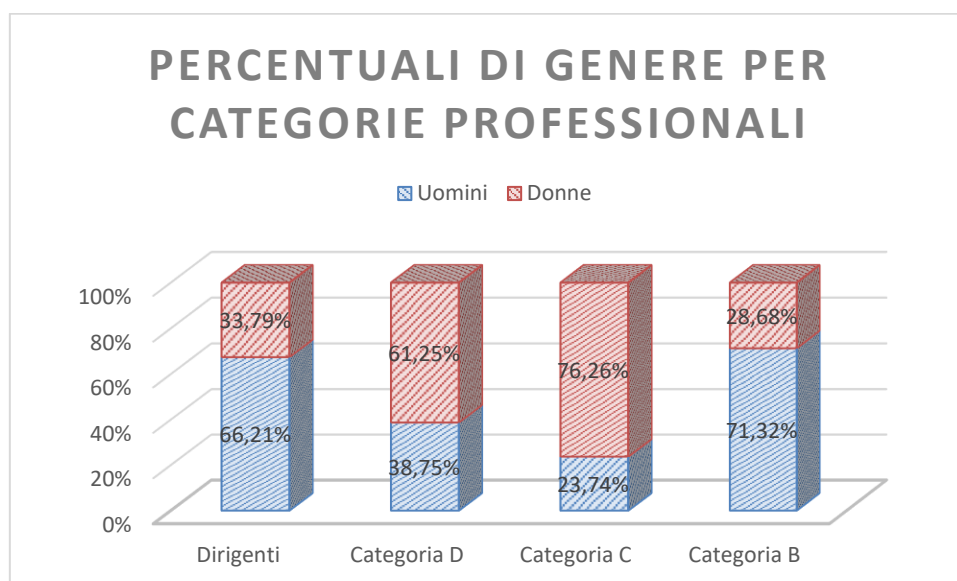
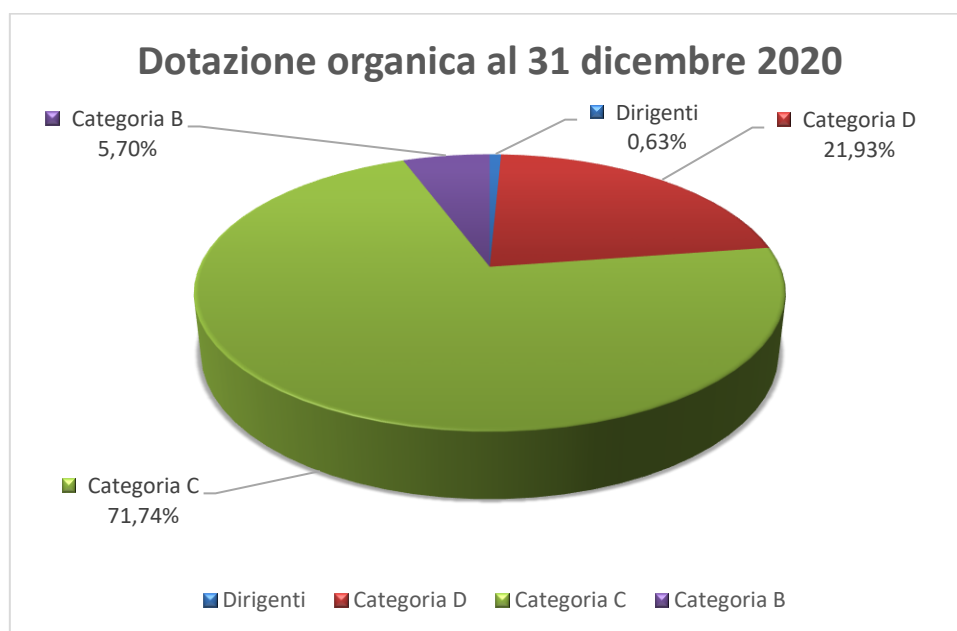
Nella seguente tabella n.15 sono riepilogate tutte le categorie professionali, compresa quella dei Dirigenti, con le percentuali di genere e la percentuale della categoria sul totale dei dipendenti di ruolo.

Tab. n. 15 Personale in ruolo, compresi i Dirigenti, distinti per genere e categorie professionali

Categoria professionale	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini	% Categoria
Dirigenti	49	96	145	33,79 %	66,21 %	0,63 %
Categoria D	3104	1964	5.068	61,25 %	38,75 %	21,93 %
Categoria C	12641	3936	16.577	76,26 %	23,74 %	71,74 %
Categoria B	378	940	1.318	28,68 %	71,32 %	5,70 %
TOTALI	16172	6936	23.108	69,98 %	30,02 %	100,00 %

Confrontando i dati di questa tabella con quelli rilevati lo scorso anno, si nota come la componente femminile sia aumentata ulteriormente nel totale della categoria D, passando dal 59,90% al 61,25%; nella categoria C cala leggermente, dal 76,76% al 76,26%, così come nella categoria B dove scende dal 29,80% al 23,74%. Per quanto riguarda i Dirigenti in ruolo, la percentuale femminile diminuisce di più di 3 punti, passando dal 36,81 dello scorso anno al 33,79 di quest'anno.

Per quanto riguarda il peso delle singole categorie sul totale dei dipendenti in ruolo, abbiamo un ridimensionamento di 3 categorie professionali: la categoria B, che passa dal 5,90% dello scorso anno all'attuale 5,70; la categoria D, che scende dal 22,11% al 21,93%; i Dirigenti, che passano dal 0,70% al 0,63%. Sale ulteriormente la categoria C che, dal 71,29% del 2019, si attesta nel 2020 al 71,74%, confermandosi come la più numerosa.



Nel grafico a torta sono raffigurate le percentuali delle categorie professionali rispetto al totale dei dipendenti. Come si può vedere, la categoria più rappresentata rimane la categoria C che rappresenta il 71,56% dei dipendenti, con un incremento dello 0,27% rispetto al 2019. Segue la categoria D, che raggiunge circa il 21,91%, con un incremento dello 0,8%. La categoria B

rappresenta il 5,7% dei dipendenti, con un calo dello 0,2% rispetto all'anno precedente. Infine, la categoria Dirigenti, con lo 0,74% e con lo 0,04% in più rispetto al 2019.

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

- Dirigenti: 33,79% donne, 66,21% uomini;
- Categoria D: 61,25% donne, 38,75% uomini;
- Categoria C: 76,26% donne, 23,74% uomini;
- Categoria B: 28,68% donne, 71,32% uomini.

Tab. n. 16- Personale di ruolo vs popolazione di Roma Capitale

Anno	Personale in ruolo	Popolazione	Personale x 1.000 abitanti
2010	25.452	2.882.250	8,83
2011	24.764	2.885.272	8,58
2012	24.082	2.913.349	8,27
2013	23.854	2.889.305	8,26
2014	23.441	2.871.020	8,16
2015	23.068	2.868.347	8,04
2016	24.000	2.864.731	8,38
2017	23.745	2.873.494	8,26
2018	23.108	2.857.221	8,09
2019	23.483	2.848.084	8,24
2020	23.108	2.882.981	8,01

Nella tabella n. 16 sono riportati, per gli anni dal 2010 al 2020, il numero dei dipendenti in ruolo e quello dei cittadini residenti nel territorio di Roma Capitale, mentre nell'ultima colonna sono riportati il numero degli stessi dipendenti in ruolo, ogni 1.000 abitanti.

Come si può vedere, tale rapporto è sceso dall' 8,24 del 2019, all' 8,01 di quest'anno, mentre è diminuito di quasi un'unità, rispetto al 2010, dov'era all' 8,83.

Tab. n. 17 - Personale di ruolo dei Municipi verso popolazione, famiglie e convivenze

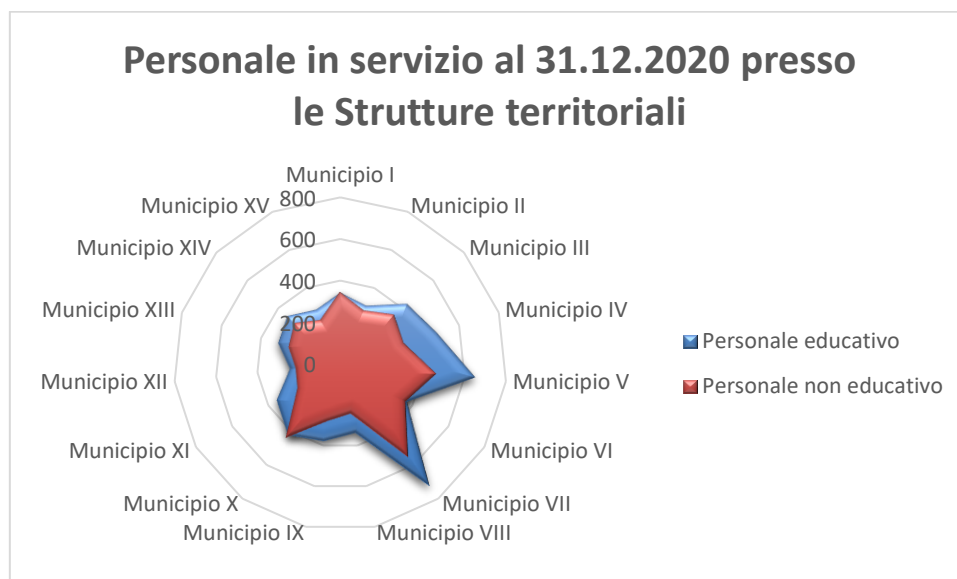
Strutture territoriali	Personale in servizio al 31.12.2020	Personale educativo	Personale in servizio al 31.12.2020 (escluso personale educativo)	Popolazione iscritta all'Anagrafe al 31.12.2020	N° Famiglie e Convivenze	N° dipendenti (escluso personale educativo) x 1000 ab.
Municipio I	683	340	343	165.435	90.555	2,07
Municipio II	583	304	279	166.007	86.755	1,68
Municipio III	778	429	349	203.436	98.198	1,72
Municipio IV	805	484	321	173.284	81.848	1,85
Municipio V	1.113	650	463	240.032	115.706	1,93
Municipio VI	731	368	363	254.379	109.093	1,43
Municipio VII	1.282	728	554	300.720	147.319	1,84
Municipio VIII	585	340	245	129.152	65.673	1,90
Municipio IX	663	382	281	182.770	83.733	1,54
Municipio X	863	425	438	229.511	103.345	1,91
Municipio XI	584	352	232	153.472	71.883	1,51
Municipio XII	455	243	212	139.809	67.976	1,52
Municipio XIII	569	313	256	131.429	61.263	1,95
Municipio XIV	631	340	291	190.191	89.425	1,53
Municipio XV	511	283	228	159.342	76.764	1,43
Non localizzati				4.012	2885	
Totale	10.836	5.981	4.855	2.882.981	1.349.320	1,68

Dall'esame dei dati riportati in tabella risulta che le quote più alte di dipendenti, in termini assoluti, appartengono al Municipio VII, con 1282 unità complessive, suddivise in 728 per il personale educativo e 554 in altri servizi e al Municipio V, con 1113 unità, di cui 650 per il personale educativo e 463 per il resto del personale.

Per quanto riguarda il rapporto tra numero di dipendenti municipali, escluso il personale educativo, rispetto a quello degli abitanti, il più alto indice si registra nel Municipio I, con il 2,07 su 1.000; la quota più bassa attiene al VI e XV Municipio, con 1,43. La media di tutti i Municipi è pari a 1,68. I Municipi I e X sono i soli in cui la quota di personale non educativo è superiore a quella del personale educativo

Da un confronto con i dati del 2019, si evince come vi sia una diminuzione generalizzata in tutte le strutture territoriali, del rapporto tra dipendenti e cittadini, con quote che vanno da un massimo di 0,13 nel Municipio XV, allo 0,01 del Municipio IV. Unica struttura ad aver migliorato il rapporto tra il personale e la popolazione, è il Municipio X, che passa dal 1,88 dello scorso anno all'attuale 1,91.

Il grafico che segue, riproduce i dati contenuti nella tabella n. 16, fornendo per ogni Municipio, la consistenza del personale educativo-scolastico di colore azzurro e, il resto del personale, di colore rosso. Si può notare come le quote di insegnanti abbiano il loro apice in corrispondenza dei municipi V e VII; mentre gli apici della parte rossa, relativa al personale non educativo, sono rappresentati dai municipi V, VII e X.



Part time

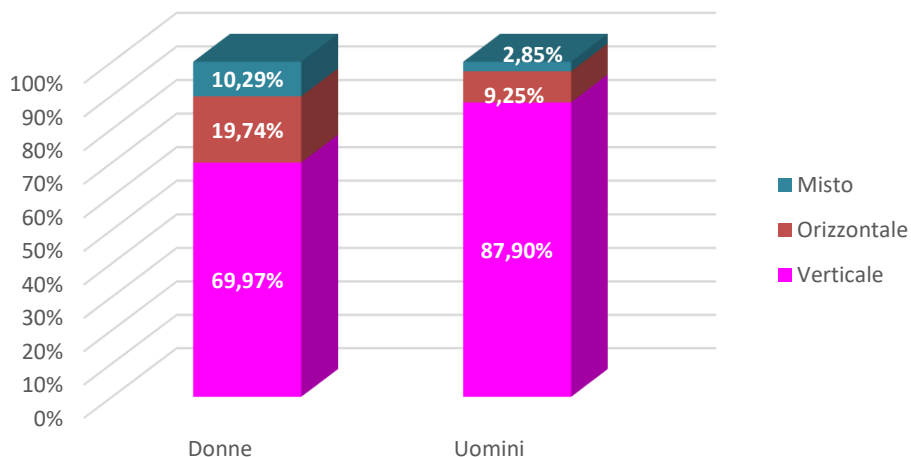
La tabella seguente illustra il ricorso alla prestazione lavorativa in regime di part-time, in termini di genere, alla data del 31 dicembre 2020, con distinzione tra le diverse forme previste e utilizzate.

Tabella n.18 - Distribuzione per genere e tipologia di part time					
Tipologia di part time	Donne	Uomini	Totale	% su dipendenti in part time	% su tot. dipendenti
Misto	134	8	142	8,97%	0,61%
Orizzontale	257	26	283	17,88%	1,23%
Verticale	911	247	1158	73,15%	5,01%
Totale	1302	281	1583	100,00%	6,85%
% di genere	82,25%	17,75%			

Come si può vedere, la maggioranza dei dipendenti che sono ricorsi al part time nel 2020 sono donne, con una percentuale pari all' 82,25%, mentre era all' 85,32% lo scorso anno. Rispetto all'anno precedente c'è stato un decremento delle percentuali dei dipendenti che hanno usufruito del part time, sia in termini generali, dove si è passati dal 7,08% al 6,85%, con una flessione dello 0,23%, sia nelle singole tipologie, che hanno registrato tutte un decremento, più accentuato nel part time verticale, dove è pari allo 0,16%.

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 sono pressoché in linea con quelli del 2019. Nelle donne c'è un incremento nel part time verticale dal 69,49% al 69,97%; un calo in quello orizzontale, dal 20,22% al 19,74%; infine, un incremento in quello misto, dal 10,27% al 10,29%. Negli uomini, un calo del part time verticale dall' 89,39% all' 87,90%, un incremento del part time orizzontale, dall' 8,22% al 9,25% e un aumento di quello misto dal 2,20% al 2,40%.

Part Time Verticale

Tab. n. 19 Distribuzione del Part Time Verticale per famiglie professionali, genere e classi d'età al 31.12.2020

Famiglie professionali	DONNE						UOMINI						Tot. Famiglia
						Totale						Totale	
	<30	31-40	41-50	51-60	>60		<3	31-40	41-50	51-60	>6		
Ambiente	0	0	1	15	0	16	0	0	2	22	3	27	43
Amministrativa	0	13	141	213	67	434	1	5	20	31	13	70	504
Comunicazione	0	2	4	5	6	17	0	0	0	3	0	3	20
Cultura	0	3	4	10	7	24	0	1	1	0	0	2	26
Educativa-sociale	0	7	48	40	16	111	0	0	2	0	5	7	118
Informatica	0	0	4	1	1	6	0	0	2	2	0	4	10
Tecnica	0	2	10	11	4	27	0	1	20	30	9	60	87
Vigilanza	0	11	109	125	31	276	0	2	21	37	14	74	350
Totale	0	38	321	420	2	911	1	9	68	125	44	247	1158
	78,67%						21,33%						

Tab. n.20 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	3,71%	37,21%	62,79%	5,17%	3,62%
Amministrativa	504	43,52%	86,11%	13,89%	6,95%	31,00%
Comunicazione	20	1,73%	85,00%	15,00%	5,71%	1,52%
Cultura	26	2,25%	92,31%	7,69%	3,93%	2,88%
Educativa-sociale	118	10,19%	94,07%	5,93%	1,82%	28,18%
Informatica	10	0,86%	60,00%	40,00%	7,94%	0,55%
Tecnica	87	7,51%	31,03%	68,97%	6,93%	5,47%
Vigilanza	350	30,22%	78,86%	21,14%	5,69%	26,77%
Totale	1158	100,00%			100,00%	

Si registra un sostanziale calo in tutte le Famiglie Professionali, tranne che in quella Informatica che rimane invariata. Per quanto riguarda la composizione di genere, si registra un ulteriore incremento della percentuale femminile, anche se lieve, che passa dal 78,36% al 78,67%.

Per quanto riguarda le singole Famiglie professionali, sale la percentuale di quella informatica che va dal 7,52% al 7,94%, che rappresenta la percentuale più alta. Scendono tutte le altre, in particolare la famiglia cultura che passa dal 5,07% del 2019 al 3,93% del 2020. La famiglia con la percentuale più bassa di part time verticale resta quella educativa con l'1,82%.

Part Time Orizzontale

Tab. n. 21 Distribuzione del Part Time Orizzontale 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	3	1	4	0	0	0	1	0	1	5
Amministrativa	2	14	57	54	9	136	1	2	3	5	0	11	147
Comunicazione	0	1	1	1	0	3	0	0	0	0	0	0	3
Cultura	0	2	3	3	2	10	0	0	0	2	0	2	12
Educativa-sociale	0	2	16	14	3	35	0	0	0	0	0	0	35
Informatica	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Tecnica	0	0	5	0	1	6	0	0	0	0	1	1	7
Vigilanza	0	0	14	38	10	62	0	0	0	4	7	11	73
Totale	2	19	97	113	26	257	1	2	3	12	8	26	283
	90,81%						9,19%						

Tab. n. 22 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	5	1,77%	80,00%	20,00%	0,60%	3,62%
Amministrativa	147	51,94%	92,52%	7,48%	2,07%	31,00%
Comunicazione	3	1,06%	100,00%	0,00%	0,86%	1,52%
Cultura	12	4,24%	83,33%	16,67%	1,81%	2,88%
Educativa-sociale	35	12,37%	100,00%	0,00%	0,54%	28,18%
Informatica	1	0,35%	100,00%	0,00%	0,79%	0,55%
Tecnica	7	2,47%	85,71%	14,29%	0,56%	5,47%
Vigilanza	73	25,80%	84,93%	13,07%	1,19%	26,77%
Totale	283	100,00%				100,00%

Scende leggermente il numero di dipendenti che hanno usufruito di questo istituto di 9 unità, dai 302 del 2019, ai 293 del 2020. Scende anche la percentuale femminile, che passa dal 92,05% dello scorso anno ai 90,81% attuali.

Per le singole famiglie professionali, si registra un leggero calo della percentuale dei dipendenti che si avvalgono di questo istituto, tranne che per la Famiglia Cultura che sale leggermente dall' 1,79% all' 1,81%, e per la Informatica che va dallo 0,75% allo 0,79%. Per il resto, la famiglia Ambiente scende dallo 0,83% del 2019 allo 0,60% del 2020; così come l'Amministrativa, che va dal 2,09% al 2,07%, la Comunicazione dallo 0,93% allo 0,86%; l'Educativa, dallo 0,60% allo 0,54%; la Tecnica, dallo 0,72% allo 0,56%; infine, la Vigilanza che scende anch'essa, passando dall'1,25% all' 1,19%.

Part Time Misto

Tab. n.23 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	5	1	6	0	0	0	2	0	2	8
Amministrativa	0	2	29	41	12	84	0	0	0	2	0	2	86
Comunicazione	0	0	1	2	0	3	0	0	0	1	0	1	4
Cultura	0	0	2	0	1	3	0	0	0	0	0	0	3
Educativa-sociale	0	0	10	4	3	17	0	0	0	0	1	1	18
Informatica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tecnica	0	0	0	3	1	4	0	0	1	1	0	2	6
Vigilanza	0	0	6	9	2	17	0	0	0	0	0	0	17
Totale	0	2	48	64	20	134	0	0	1	6	1	8	142
	94,37%						5,63%						

Tab. n.24 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	8	5,63%	75,00%	25,00%	0,96%	3,62%
Amministrativa	86	60,56%	97,67%	2,33%	1,21%	31,00%
Comunicazione	4	2,82%	75,00%	25,00%	1,14%	1,52%
Cultura	3	2,11%	100,00%	0,00%	0,45%	2,88%
Educativa-sociale	18	12,68%	94,44%	5,56%	0,28%	28,18%
Informatica	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,55%
Tecnica	6	4,23%	66,67%	33,33%	0,48%	5,47%
Vigilanza	17	11,97%	100,00%	0,00%	0,28%	26,77%

Totale	142	100,00%	100,00%
---------------	------------	----------------	----------------

Il ricorso a questa tipologia di part time, si conferma marginale rispetto alle altre tipologie, soprattutto rispetto a quella verticale. Si registra un leggero calo, in termini assoluti, rispetto all'anno precedente, passando dai 144 dipendenti del 2019 ai 142 del 2020, che rimane pressoché invariato in termini percentuali. La componente femminile si conferma fortemente maggioritaria, anche se in leggerissimo calo rispetto all'anno precedente, passando dal 95,14% al 94,37%. Per quanto riguarda le singole famiglie professionali, le percentuali rimangono invariate nelle famiglie Cultura e Tecnica; salgono leggermente dello 0,01% nella famiglia Ambiente e dello 0,07% nell'Amministrativa; scende dello 0,41% la famiglia Comunicazione, dello 0,02% l'Educativa e, nella stessa misura, la Vigilanza.

Conclusioni

Dall'analisi dei dati, si conferma che l'avvalimento del part time in tutte le sue forme (misto, orizzontale, verticale) è una prerogativa femminile. Nella relazione dello scorso anno si formulava 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. Tale ipotesi trova conferma nel grafico "*Distribuzione di genere per tipologie di part time*", dove si rileva che il ricorso al part time verticale è prevalente in entrambi i generi, ma mentre negli uomini rappresenta la quasi totalità dei dipendenti, con una percentuale vicino al 90%, nelle donne si attesta al 70% circa, con una conseguente maggior ricorso al part time misto (10,29%) e a quello orizzontale (19,74%). La ragione è presumibilmente quella che tali forme di part time siano maggiormente concilianti con le esigenze familiari, mentre il part time verticale sia concilia maggiormente con le esigenze professionali.

Nell'analizzare i dati di quest'anno, era interessante verificare se il ricorso generalizzato al lavoro da remoto, attuato dall'Amministrazione nel corso del 2020, avesse inciso in qualche modo con l'utilizzo del part time. Dal confronto delle due ultime annualità, come si è visto nelle tabelle precedenti, non risultano particolari differenze. Il motivo è probabilmente dato dal fatto che i dipendenti abbiano giustamente considerato tale organizzazione lavorativa estremamente contingente con la situazione emergenziale e quindi non abbiano modificato la loro tipologia d'orario. Per poter verificare se e quanto lo smart working incida con il ricorso ad altre forme di conciliazione vita privata – lavoro, bisognerà attendere che l'Amministrazione renda tale modalità ordinaria.

Scuola di Formazione

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

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

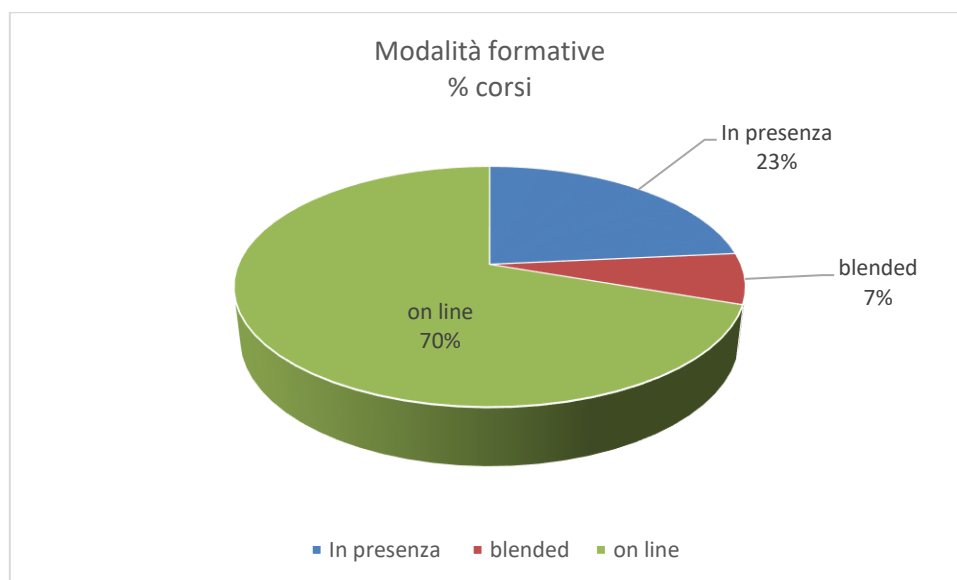
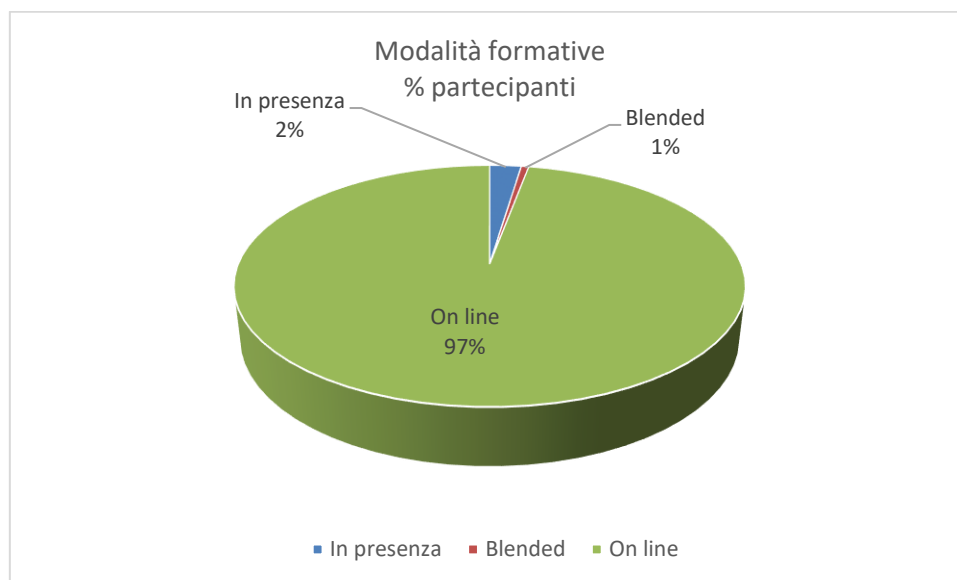
Formazione 2020

A causa della pandemia da Covid 19, la formazione in presenza nel corso del 2020 è stata erogata unicamente nei mesi di Gennaio e Febbraio e, solo per alcuni corsi, nei mesi di Settembre e Ottobre.

Pertanto, l’attività formativa prevalente è stata quella in modalità on line, che ha rappresentato più del 69% dei corsi erogati, a cui hanno partecipato oltre il 97% dei dipendenti formati durante l’anno. Il 24% circa dei corsi si sono svolti in presenza e i partecipanti pari al 2,4% del totale. Il restante 7% di corsi si sono svolti in modalità “*blended*”¹

¹ Tecnica mista di apprendimento, che unisce l’approccio tradizionale in aula, con nuovi modelli e-learning. Il termine fu utilizzato per la prima volta nel 1960, nell’ambito di un progetto innovativo dell’Università dell’Illinois (USA), e ha
[pag. 41 - Relazione sullo stato delle Politiche di Genere e delle Pari Opportunità – Anno 2020](#)

Nei grafici riportati nella pagina seguente, sono rappresentate le modalità di formazione effettuate durante l'anno, distinte rispettivamente per le percentuali di persone formate, e percentuali di corsi erogati.



avuto la sua diffusione massima negli anni 90, con l'arrivo dei supporti tecnologici più evoluti. L'apprendimento è composto da 3 diversi tipi di didattica, divisi per fasi successivi:

1. Incontro in aula;
2. Didattica individuale, da svolgersi tramite contenuti digitali;
3. Creazione di una community, all'interno della quale si condivide il sapere e la conoscenza.

Formazione on line

La formazione on line ha rappresentato nel 2020 la modalità maggioritaria, sia in termini di corsi erogati, sia in termini di dipendenti formati.

Nella tabella che segue, n. 25, il personale formato durante l'anno, distinto per genere e fasce d'età, è stato suddiviso in base all'ambito di formazione.

Tab. n. 25 Formazione erogata nel 2020, distinta per materia, genere e classi d'età

Tipo di formazione	DONNE							UOMINI						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	Totale	%
Aggiornamento professionale	11	429	1033	1052	193	2.718	26,37%	4	254	420	474	135	1.287	26,89%
Obbligatoria Anti Corruzione	3	388	1077	1562	469	3499	34,62%	2	148	400	848	353	1751	35,87%
Obbligatoria Sicurezza	2	10	43	43	12	110	1,09%	9	33	59	123	40	264	5,41%
Competenze Manageriali/relazionali	1	19	18	20	5	63	0,62%	0	2	11	10	4	27	0,55%
Protezione dati personali e ruolo D.P.O.	1	304	1119	1569	646	3639	36,00%	0	112	386	720	324	1542	31,59%
Tematiche CUG	0	2	30	39	7	78	0,77%	0	0	3	7	0	10	0,20%
Totale	18	1152	3320	4285	1332	10107	100,00	15	549	1279	2182	856	4881	100,00
	67,43%							32,57%						

Categorie protette

**Tabella n. 26 Personale appartenente alle categorie protette
Distinti per genere e classi d'età**

Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	7	0,68%	5	0,87%	12	0,74%
31-40 anni	75	7,24%	44	7,67%	119	7,39%
41-50 anni	198	19,11%	117	20,38%	315	19,57%
51-60 anni	521	50,29%	289	50,35%	810	50,31%
Oltre i 60 anni	235	22,68%	119	20,73%	354	21,99%
Totale	1036	100,00%	574	100,00%	1610	100,00%
	64,35%		35,65%			

Alla data del 31.12.2020 risultavano in forza presso Roma Capitale 1610 lavoratori appartenenti alle categorie protette *ex lege* n. 68/1999, erano 1.737 alla stessa data del 2019. Di questi, 1036, pari al 64,35%, sono donne, erano 64,02% nel 2019, e 574, pari al 35,65%, sono uomini, nel 2019 erano il 35,98%.

Per quanto riguarda le fasce d'età, si conferma la maggiore concentrazione nella fascia 51–60, che registra un ulteriore incremento, passando dal 45,65% del 2019 al 50,31% di quest'anno per i dipendenti in generale; dal 45,14% al 50,29% per le donne e dal 46,56% al 50,35% per gli uomini. Segue la fascia over 60, che però scende dal 25,73% al 21,99% per il totale; dal 27,43% al 22,68% per le donne; dal 22,72% al 20,73% per gli uomini. Quindi, la 41–50, che scende dal 21,02% al 19,57% per il totale; dal 20,32% al 19,11% per le donne; dal 22,24% al 20,38% per gli uomini). Sale in percentuale la fascia 31-40 che va dal 6,62% al 7,39% per il totale; dal 6,21% al 7,24% per le donne; dal 7,36% al 7,67% per gli uomini. In coda si conferma la fascia d'età più giovane, la under 30 che scende ulteriormente dallo 0,98% allo 0,74% per il totale; dallo 0,90% allo 0,68% per le donne; e dal 1,12% allo 0,87% per gli uomini. Anche questa particolare categoria di dipendenti segue il processo di invecchiamento del resto del personale.

Come già riferito nella Relazione dello scorso anno, l'Amministrazione aveva avviato già dal 2013, nell'ambito del piano di azioni positive, il progetto della Rete di Referenti della Salute Organizzativa (RSO) con lo scopo di favorire l'accoglienza, l'inserimento e la allocazione dei neoassunti e l'integrazione dei dipendenti con disabilità. Inoltre, la Memoria di Giunta n. 26 del 12 maggio 2017, prot. n. RC 12879/17, ha istituito la figura del Delegato della Sindaca all'Accessibilità Universale (già Disability Manager), per sottolineare appunto l'importanza di assicurare "l'Accessibilità Universale" della cittadinanza presso gli Uffici dell'Amministrazione che ricevono pubblico. Dal

2019 si è 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%.

Tabella n. 27 – N° dipendenti disabili, distinti per genere e categorie di invalidità

Dipendenti diversamente abili							
Personale di ruolo per categorie di invalidità e genere al 31.12.2020							
		DONNE		UOMINI		TOTALE	
categorie D.P.R. 834/81	% invalidità	v.a	%	v.a	%	v.a	%
I	100-80	343	37,00%	192	40,08%	535	38,05%
II	79-75	139	14,99%	62	12,13%	201	14,30%
III	74-70	129	13,92%	58	13,50%	187	13,30%
IV	69-60	179	19,31%	56	10,07%	235	16,71%
V	59-50	49	5,29%	44	12,81%	93	6,61%
VI	49-40	43	4,64%	43	11,44%	86	6,12%
VII	39-30	45	4,85%	24	6,18%	69	4,91%
Totale		927	100,00%	479	100,00%	1406	100,00%
		65,93%		34,07%			

Come si può evincere dai dati riportati nella presente tabella, i dipendenti capitolini diversamente abili sono in totale 1.406; di questi, 927, pari al 65,93%, sono donne; 479, pari al 34,07%, sono uomini. Nel 2019, il totale del personale ascritto alle categorie di invalidità era di 1.456 dipendenti, di cui il 65,52% erano donne, e il 34,48%, uomini.

Lavoro agile

L'emergenza sanitaria, legata alla pandemia da Covid-19, ha improvvisamente e profondamente mutato le modalità ordinarie di svolgimento del lavoro. La necessità di mantenere il distanziamento sociale e di limitare la mobilità nei mesi di maggiore diffusione della pandemia ha determinato una notevole espansione del lavoro da remoto. Nel settore pubblico, il DL n. 18/2020 "Cura Italia" ha:

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

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

Infatti, a partire dal 5 Marzo fino a tutto il mese di Maggio, i dipendenti capitolini, esclusi quelli impiegati nei servizi essenziali, che richiedevano necessariamente la presenza, hanno prestato la propria attività lavorativa totalmente da remoto.

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

I principi del lavoro agile

In via preliminare, è necessario definire cos'è il lavoro agile e cosa lo contraddistingue dal telelavoro. La Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 lo definisce come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione. In Italia, la letteratura scientifica ha elaborato una definizione quale "modello di organizzazione del lavoro che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione". Ciò che lo caratterizza quindi è un'accentuata autonomia del lavoratore e una responsabilizzazione sui risultati, mentre il telelavoro comporta dei vincoli ed è sottoposto a controlli sugli adempimenti.

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

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

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

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

Ma è con l'affermazione della cultura organizzativa, basata sui risultati, capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone, di apprezzare risultati e merito di ciascuno, che tale cambiamento può avere successo.

Dal lavoro agile emergenziale al P.O.L.A.

L'emergenza sanitaria ha quindi rappresentato una grande sperimentazione di questa modalità di lavoro che, come abbiamo visto, era già stata prevista dalla normativa a carattere nazionale e comunitario.

Ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le Amministrazioni Pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno dovranno (a partire dal 2021), redigere, sentite le Organizzazioni Sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del Piano della performance, dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile. Tale Piano, sarà quindi lo strumento di programmazione del lavoro agile, nelle sue modalità di attuazione e sviluppo.

Nelle Linee Guida sul POLA e Indicatori di Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, viene indicato, come primo dei contenuti minimi che dovrà contenere tale documento, il livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile.

Nella Relazione, si è quindi ritenuto opportuno includere nell'analisi anche questa nuova, e per certi versi inedita, modalità di lavoro, riportando, i dati relativi ai dipendenti che hanno usufruito durante l'anno del lavoro agile, distinti, come di consueto, per genere, età e categorie professionali.

Al momento, manca la quantificazione del dato, nel senso che non sono riportate le giornate effettivamente lavorate.

Nella tabella che segue, n. 28, sono riportati i numeri e le percentuali dei dipendenti, di ruolo e non, che hanno usufruito nel corso del 2020, di **almeno un giorno di lavoro agile**, distinti per genere e categorie professionali.

Tab. n. 27 Personale in lavoro agile, compreso i Dirigenti, 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	42	51	82,35%	71	101	68,75%	113	152	74,34%
Categoria D	3073	3220	95,43%	1782	2014	88,48%	4855	5234	92,76%
Categoria C	7058	12649	55,81%	3464	3944	87,83%	10522	16593	63,42%

Categoria B	202	378	53,44%	294	940	31,28%	496	1318	37,63%
TOTALI	10375	16298	63,66%	5611	6999	80,17%	15986	23297	68,62%

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

Tab. n. 29 Personale in lavoro agile, distinto per famiglie professionali, genere e classi d'età												
Famiglie professionali	Under 30		31-40		41-50		51-60		Over 60		Tot. Fam	% Fam
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U		
Ambiente	0	1	4	0	11	14	90	157	14	82	373	43,07
Amministrativa	5	4	466	177	1482	455	2060	710	940	282	6581	91,31
Comunicazione	3	1	41	24	69	32	61	49	35	26	341	97,43
Cultura	0	0	94	18	147	28	140	41	114	31	613	92,60
Educativa	24	0	126	14	379	28	482	19	206	16	1294	19,68
Informatica	0	0	8	7	12	26	10	34	5	21	123	97,62
Tecnica	1	0	86	32	178	191	101	347	33	182	1151	91,64
Vigilanza	18	18	378	293	972	735	1242	1031	303	442	5432	88,05
Non definita	2	5	13	11	13	23	7	4	1	0	79	90,80
% genere	64,63	35,37	67,86	32,14	68,05	31,95	63,73	36,27	60,41	39,59	15987	68,62
%classi d'età	0,51		11,21		29,99		41,19		17,10		100,00	

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

Per quanto riguarda il genere, gli uomini registrano una percentuale più alta di lavoratori posti in lavoro agile, pari al 80,17%, contro il 63,66% delle donne. Tale dato si concretizza maggiormente nella categoria C, in cui l'87,83% del personale maschile iscritto a questa categoria ha lavorato in modalità agile, contro il 55,81% del personale femminile.

La ragione di tale squilibrio è data dal fatto che, come si vede meglio nella tabella successiva, una buona quota del personale iscritto a tale categoria (circa il 30%) appartiene al settore educativo, ed è quasi interamente di genere femminile.

Tale personale è stato posto nella prima fase della pandemia, con la chiusura delle scuole, a disposizione dell'Amministrazione e successivamente, alla riapertura delle stesse, al lavoro in presenza.

Infortuni

Nelle tabelle che seguono sono riportati gli infortuni che hanno subito i dipendenti nel corso dell'anno, distinti per categorie professionali, genere e classi d'età. La prima tabella, la n. 30, concerne gli "infortuni *in itinere*", cioè gli infortuni occorsi durante il tragitto da casa al lavoro. Per ogni Famiglia Professionale sono riportati i numeri degli infortuni occorsi nell'anno, distinti per genere e fasce d'età. Nelle ultime 5 colonne sono riportati, rispettivamente, i totali per genere, le percentuali relative e nell'ultima colonna la percentuale di infortuni di ogni Famiglia, sul totale degli infortuni.

Tab. 30 Infortuni in itinere, per genere e classi d'età												
Famiglie professionali	Under 30		31-40		41-50		51-60		Over 60		Tot. Fam	% Fam
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U		
Ambiente	0	1	0	0	1	0	1	2	0	1	6	6,19
Amministrativa	0	0	2	0	4	3	8	1	3	2	23	23,71
Comunicazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Cultura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Educativa	0	0	1	0	7	1	16	0	5	0	30	30,93
Informatica	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1,03
Tecnica	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	4	4,12
Vigilanza	0	0	4	2	9	4	5	5	1	3	33	34,02
% genere	0,00	100,00	80,00	20,00	73,33	26,67	79,49	20,51	58,82	41,18	97	100,00
%classi d'età	1,03		10,31		30,93		40,21		17,52			

Nella tabella che segue sono riportati gli "infortuni in sede", cioè occorsi ai dipendenti durante l'orario di servizio e nel loro abituale luogo di lavoro. Per cui, ad esempio, è ritenuto tale anche l'infortunio occorso all'agente di Polizia Locale che svolgeva le sue funzioni per strada o l'autista che abbia avuto un incidente, mentre conduceva l'auto di servizio

Tab. 31 Infortuni in sede, per 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	1	3	0	1	0	4	3	23	1	7	43	9,37
Amministrativa	0	0	4	0	1	3	18	1	8	0	35	7,62
Comunicazione	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,22
Cultura	0	0	0	0	2	0	3	0	3	0	8	1,74
Educativa	0	0	7	0	19	0	33	0	9	0	68	14,81
Informatica	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,22
Tecnica	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	3	0,66
Vigilanza	1	2	15	17	64	50	55	61	13	22	300	65,36
% genere	28,57	71,43	59,09	40,91	60,14	39,86	56,22	43,78	54,69	45,31	459	100,00
%classi d'età	1,53		9,59		31,15		43,79		13,94			

Congedi obbligatori

Per tale analisi sono state utilizzate le causali:

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

Tabella n. 32 – Riepilogo Congedo obbligatorio

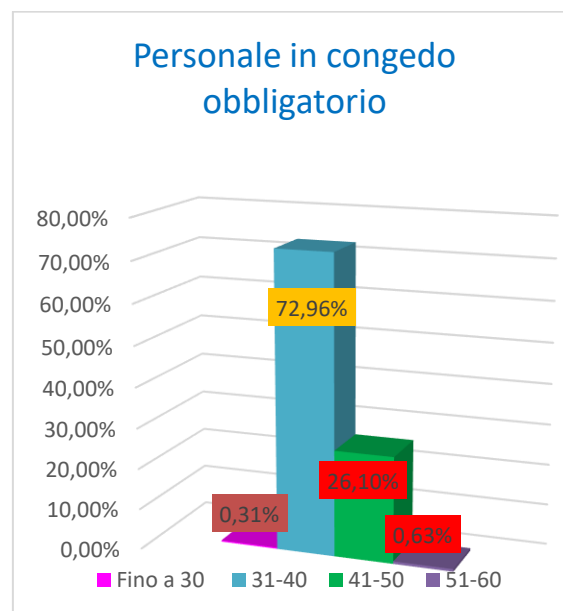
Dipendenti di ruolo	N° dipendenti che hanno usufruito del congedo obbligatorio	% su totale dipendenti di ruolo
23.108	318	1,38%

**Tabella n. 33 Congedi obbligatori
Distinti per genere e classi d'età**

Classi d'età	DONNE		UOMINI	
	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	1	0,31%	0	0,00
31-40 anni	232	72,96%	0	0,00
41-50 anni	83	26,10%	0	0,00
51-60 anni	2	0,63%	0	0,00
Totale	318	100,00%	0	0,00
	100,00%		0,00%	

Nel 2020 hanno usufruito del congedo obbligatorio 318 dipendenti, 40 in meno rispetto all'anno precedente, pari al 1,38%, con 0,15 punti di percentuale in meno rispetto al 2019.

Come per l'anno precedente, tutti i fruitori di tale congedo sono di genere femminile, maggiormente concentrati nella fascia 31-40 con quasi il 73%, il 26% circa, nella fascia 41-50, e meno dell'1%, suddiviso nelle fasce under 30 e 51-60.



Congedi facoltativi

Per tale elaborazione sono state utilizzate le causali giornaliere:

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

E le causali orarie:

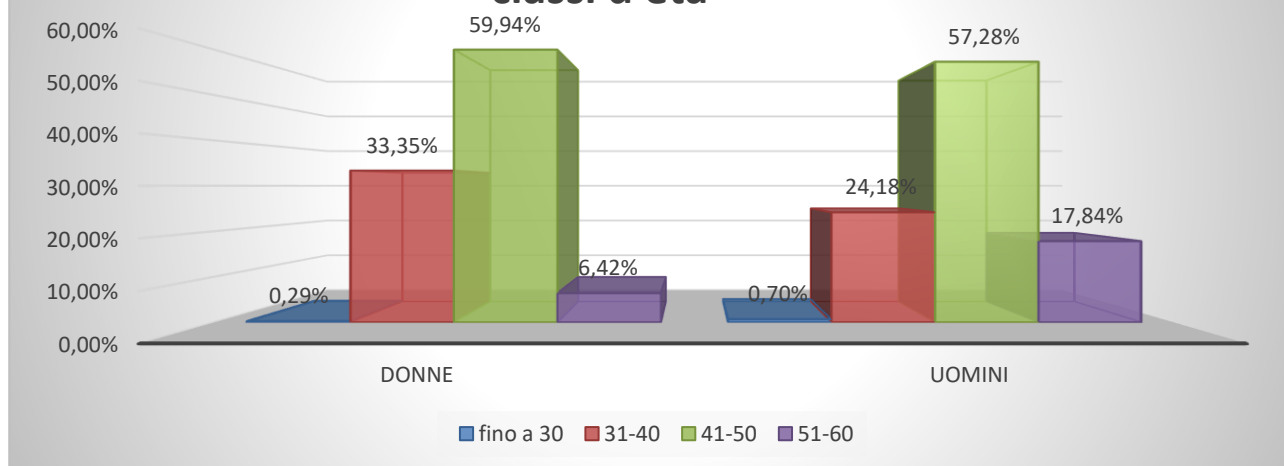
- Congedo Parentale Figlio < 6 Anni Retribuito al 100% (D.lgs. n. 80/15)
- Congedo Parentale < 6 Anni Retribuito al 30% (D.lgs. n. 80/15)
- Congedo Parentale Figlio < 12 anni Non Retribuito (D.lgs. n. 80/15)
- Congedo Parentale Figlio 6-8 Anni Retribuito al 30% (D.lgs. n. 80/15)
- Prolungamento Congedo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

Tabella n. 34 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	5	0,29%	3	0,70%	8	0,37%
31-40 anni	572	33,31%	103	23,90%	675	31,42%
41-50 anni	1028	59,87%	244	56,61%	1272	59,22%
51-60 anni	110	6,42%	76	17,63%	186	8,66%
Oltre 60 anni	2	0,11%	5	1,16%	7	0,33%
Totale	1717	100,00%	431	100,00%	2148	100,00%
	80,20%		19,80%			

Tabella n. 35 – Riepilogo Congedo facoltativo

Dipendenti di ruolo	N° dipendenti che hanno usufruito del congedo facoltativo	% su totale dipendenti di ruolo
23.108	2.148	9,29%

Personale in congedo facoltativo per genere e classi d'età



I dipendenti che hanno usufruito dei congedi facoltativi, nel corso del 2020, sono stati complessivamente 2.148, erano stati 1722 nel 2019, con una percentuale del 9,29%, 7,33% nel 2019.

Di questi, quasi l'80% sono donne, maggiormente concentrate nelle fasce 41-50 anni, con il 57,77% e 31-40, con il 37,97%; decisamente minoritarie sono le percentuali relative alle fasce 51-60, con il 3,83% e under 30, con lo 0,43%, mentre non risultano donne della fascia over 60 che hanno fruito dei congedi facoltativi.

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

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

Congedi malattia figlio

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

- Minore < 3 anni retribuita;

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

Tabella n. 36 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	0,34%	3	1,43%	6	0,55%
31-40 anni	471	53,04%	88	41,09%	559	50,91%
41-50 anni	399	44,93%	96	45,71%	495	45,08%
51-60 anni	14	1,58%	22	10,48%	36	3,28%
Oltre i 60 anni	1	0,11%	1	0,48%	2	0,18%
Totale	888	100,00%	210	100,00%	1098	100,00%
	84,80%		15,20%			

Tabella n. 37 – Riepilogo Congedo Malattia figlio

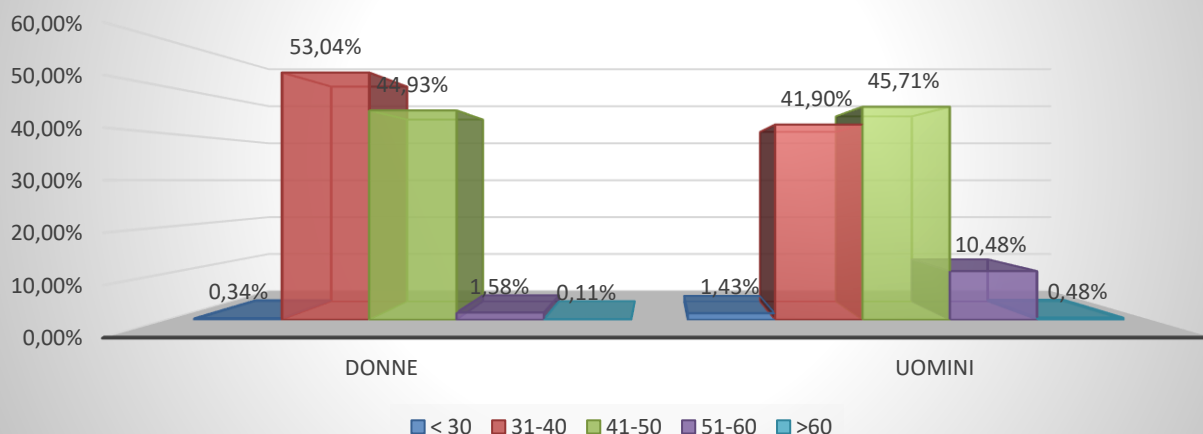
Dipendenti di ruolo	N° dipendenti che hanno usufruito del congedo malattia figlio	% su totale dipendenti di ruolo
23.108	1.098	4,75%

I dipendenti che nel corso del 2020 hanno fruito del congedo per malattia figlio nelle varie tipologie, sono stati complessivamente 1.098, pari al 4,75% del personale. Nel 2019 erano stati 1.320 pari al 5,7%.

L'incidenza femminile è stata dell' 84,80%, mentre era dell' 80,73% nel 2019.

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

Personale in congedo malattia figlio per genere e classi d'età



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

**Tabella n. 38 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.	%
Fino a 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
31-40 anni	40	5,42%	6	3,30%	46	5,00%
41-50 anni	169	22,90%	45	24,72%	214	23,26%
51-60 anni	330	44,72%	88	48,35%	418	45,44%
Oltre i 60 anni	199	26,96%	43	23,63%	242	26,30%
Totale	738	100,00%	182	100,00%	920	100,00%

80,22%

19,78%

Tabella n. 39 Riepilogo Congedo ex lege 104/92 per handicap

Dipendenti in congedo ex lege 104/92 x handicap	% sui dipendenti in ruolo	Totale giorni di congedo usufruiti in un anno	Media di giorni di congedo usufruiti per dipendente
920	3,98%	54.332	59

I dipendenti che nel corso del 2020 hanno fruito di questo particolare congedo sono stati in tutto 920, pari al 3,98% del personale. Erano 940 nel 2019, pari al 4% del personale. Le giornate di congedo fruito sono state complessivamente 54.332, 55.595 nel 2019, per una media pro capite di 59 giorni, pari all'anno precedente. L'incidenza femminile è pari all' 80,22%, era all' 81,06% nel 2019, con un calo quindi dello 0,84%. La fascia d'età che più ha usufruito di questo congedo è la 51-60, con il 45,44%, era leggermente superiore nel 2019 con il 45,64%; seguita dagli over 60, con il 26,30%, era il 26,28% nel 2019; la 41-50 con il 23,26%, mentre era il 23,72% nel 2019; infine la fascia 31-40 con il 5% in leggero rialzo rispetto all'anno precedente, dove si attestava al 4,36%. Non si rilevano casi nella fascia under 30.

**Tabella n. 40 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	7	1,01%	4	1,17%	11	1,07%
31-40 anni	48	6,95%	26	7,62%	74	7,17%
41-50 anni	159	23,01%	79	23,17%	238	23,06%
51-60 anni	348	50,36%	153	44,87%	501	48,55%
Oltre i 60 anni	129	18,67%	73	23,17%	208	20,15%
Totale	691	100,00%	342	100,00%	1032	100,00%
	66,96%		33,04%			

Tabella n. 41 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
1032	4,47%	241.238	234

I dipendenti che nel 2020 hanno usufruito della Legge n. 104/92 per motivi personali sono stati, in tutto, 1.032 pari al 4,47% dei dipendenti in ruolo; nel 2019 erano 1056, pari al 4% del personale. Il totale delle ore di congedo usufruito è stato di 241.238, con una media di 234 ore pro capite. L'anno precedente, erano state circa 211 mila, con una media pro capite di circa 200 ore. Le donne rappresentano il 66,96%, con un leggero incremento rispetto all'anno precedente dove erano al 66,1% Per quanto riguarda le fasce d'età, la percentuale maggiore si trova nella 51-60, con il 48,55%, 46,97% nel 2019; segue la 41-50, con il 23,06%, 24,91% nel 2019; e la over 60, con il 20,15%, 19,41% nel 2019:

**Tabella n. 42 Congedi ex lege 104/92 per familiare
Distinti per genere e classi d'età**

Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 30 anni	2	0,05%	3	0,24%	5	0,10%
31-40 anni	237	6,00%	66	5,27%	303	5,83%
41-50 anni	1168	29,58%	292	23,32%	1460	28,08%
51-60 anni	1938	49,09%	626	50,00%	2564	49,31%
Oltre i 60 anni	603	15,28%	265	21,17%	868	16,68%
Totale	3948	100,00%	1252	100,00%	5200	100,00%
	75,92%		24,08%			

Tabella n. 43 Riepilogo Congedo ex lege 104/92 per familiare

Dipendenti in congedo ex lege 104/92 x familiare	% sui dipendenti in ruolo	Totale ore di congedo usufruiti in un anno	Media di ore di congedo usufruiti per dipendente
5200	22,50%	1.012.890	195

I dipendenti che nel 2020 hanno fruito del congedo di 3gg o 18h/mese ex lege n. 104/92 per un familiare sono stati 5.200, pari al 22,50% del personale; l'anno precedente erano 5460, con una percentuale pari al 23%. Il totale delle ore usufruite ammonta a 1.012.890 con una media di 195 ore; nell'anno precedente, in cui si erano conteggiati i giorni, le ore erano circa 840 mila con una media di circa 156 ore. Le donne rappresentano il 75,92%, in leggero calo dal 76,45% dell'anno precedente. Per quanto riguarda le fasce d'età, si conferma la percentuale maggiore nella 51-60, con il 49,31%, 49,10% nel 2019; segue la 41-50, con il 28,08%, 27,66% nel 2019; e la over 60, con il 16,68%, 17,45% nel 2019.

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 2020:

- 885 dipendenti hanno fruito contemporaneamente del congedo per familiare e del congedo fino a 2 anni; nel 2019 erano stati 910
- 192 del congedo per sé e per un familiare; nel 2019 erano stati nel 194
- 49 del congedo per sé e del congedo fino a 2 anni per handicap; 64 nel 2019
- 48 di tutti e tre i congedi, mentre erano stati 62 nel 2019.

Assenze per malattia

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

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

Per ognuna sono state elaborate due tabelle: nella prima, sono riportati i numeri dei dipendenti suddivisi per famiglie professionali e distinti per genere e classi d'età. Nella seconda tabella riepilogativa sono riportati il numero complessivo dei dipendenti che nell'anno si siano avvalsi di

ognuna di queste tipologie di assenze, con le percentuali rispetto al totale dei dipendenti in ruolo, l'ammontare dei giorni di assenza e la media dei giorni di assenza per dipendente in un anno.

Tab. 44 Dipendenti che hanno usufruito di malattia da 1 a 30 gg, per famiglie professionali, genere e classi d'età												
Famiglie professionali	< 30 anni		31-40 anni		41-50 anni		51-60 anni		> 60 anni		Tot. Dip.	% Fam.
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D		
Ambiente	1	3	11	3	27	8	205	62	3	4	327	37,93
Amministrativa	2	2	88	288	254	963	439	1295	168	580	4079	56,62
Comunicazione	0	3	14	30	14	45	21	35	10	18	190	54,29
Cultura	0	0	10	51	13	89	18	85	22	33	321	48,49
Educativa	0	2	5	455	27	1575	10	1881	6	593	4554	70,29
Informatica	0	0	5	3	10	7	15	5	7	2	54	42,86
Tecnica	0	0	17	45	101	99	178	55	88	14	598	47,61
Vigilanza	18	3	220	292	530	715	701	870	298	193	3840	62,25
% genere x classi d'età	61,76	38,24	24,07	75,93	21,78	78,22	27,01	72,99	29,54	70,46	13.962	60,42%
classi d'età	0,24%		11,01%		32,07%		42,08%		14,60%		100%	

Il totale di dipendenti che nell'anno 2020 ha usufruito da 1 a 30 giorni di malattia è stato di 13.962 pari al 60,42% del personale. L'anno precedente erano stati 15.668, pari a oltre il 66% del personale. L'incidenza femminile è del 74,53%. Mentre era oltre il 75% nel 2019. Per quanto riguarda le classi d'età, la percentuale più alta si registra nella fascia 51-60, con più del 42%, seguita dalla 41-50, con oltre il 32%, e la over 60 con il 14,60%.

Tab. 45 Dipendenti che hanno usufruito di malattia superiore a 30 gg, per famiglie professionali, genere e classi d'età												
Famiglie professionali	< 30 anni		31-40 anni		41-50 anni		51-60 anni		> 60 anni		Tot. Fam.	% Fam.
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D		
Ambiente	6	0	4	2	15	7	101	20	4	0	159	18,45
Amministrativa	1	0	10	38	44	126	108	389	88	213	1017	14,12
Comunicazione	0	3	1	2	4	4	6	8	4	9	41	11,71
Cultura	0	0	0	4	1	6	8	17	8	10	54	8,16
Educativa	0	0	0	45	3	216	2	328	1	130	725	10,99
Informatica	0	0	0	1	2	2	2	2	0	0	9	7,14
Tecnica	0	0	2	2	12	12	52	14	22	7	123	9,79
Vigilanza	2	1	32	47	81	158	153	219	98	95	886	14,10
% genere x classi d'età	69,23	30,77	25,93	74,07	23,38	76,62	24,04	75,96	32,66	67,34	3.014	13,04%
classi d'età	0,43%		6,30%		23,00%		47,41%		22,86%		100%	

La tabella evidenzia come la percentuale di dipendenti che hanno usufruito di assenza per malattia superiore a 30 giorni sia sensibilmente ridotta rispetto a quella delle malattie inferiori a 30 giorni. Mentre, per quanto riguarda le fasce d'età, si ha un sostanziale incremento nella fascia 51-60 dal 46,87% al 47,41%; della fascia 41-50 che sale dal 21,68% al 23%; della 31-40 che va dal 6,10% al 6,30%; scendono, invece, la over 60 che va dal 25,07% al 22,86% e la under 30 che va dallo 0,28% allo 0,43%

Tabella n. 46 Riepilogo assenze per malattia

Tipologia di assenza	N° dipendenti	% sui dipendenti in ruolo	Totale giorni di assenza in un anno	Media di giorni di assenza per dipendente
Malattia per giorno intero	16.551	71,62%	255.510	15,44
Ricovero	2.129	9,21%	58.756	27,61
Infortunio	814	3,52%	27.181	33,43
Gravi patologie	260	1,12%	27.757	106,76

Nella precedente tabella n.46 sono riportate percentuali di dipendenti per ogni tipologia di assenza e il totale dei giorni di assenza usufruite.

Come si può vedere il 71,62% dei dipendenti in ruolo ha usufruito di malattia generica per un totale di 255.510 giorni di assenza e una media pro capite di 15,44. Il 9,21% di ricovero, per un totale di 58.756 giorni e una media di 27,61 pro capite. I giorni di assenza per infortunio sono stati 27.281, ne hanno usufruito il 3,52% dei dipendenti; infine, 260 dipendenti, pari all'1,12%, ha usufruito di un totale di 27.757 giorni di assenza per gravi patologie, per una media di 10,76 giorni pro capite.

Inidoneità

La normativa vigente in materia prevede che, qualora il medico competente attesti l'inidoneità allo svolgimento della mansione specifica di assunzione, il datore di lavoro è tenuto ad adibire, ove possibile, il lavoratore ad altra mansione di pari livello o, in difetto, ad una mansione di livello inferiore, garantendo, tuttavia, la corresponsione del trattamento economico già goduto².

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

Lo Sportello d'Ascolto dei dipendenti di Roma Capitale, in collaborazione con gli Uffici Mobilità – Inquadramento professionale, Benessere organizzativo del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, già da tempo ha definito un percorso di affiancamento alla procedura di riallineamento dei lavoratori dichiarati definitivamente inidonei alla mansione specifica. Tale percorso coadiuva il dipendente nel processo di riqualificazione professionale e coinvolge lo Sportello nelle seguenti attività: Realizzazione del portfolio personale delle competenze; Facilitazione dell'informazione sull'organizzazione e sui processi di lavoro delle strutture e uffici di Roma Capitale; Supporto all'organizzazione e al personale interessato durante il periodo di formazione on the job antecedente al re-inquadramento professionale.

Tab. n. 47 INIDONEITA' TEMPORANEA E DEFINITIVA				
Inidonei temporanei			Inidonei definitivi	Tot. inidonei
Fino a 3 mesi	Oltre 3 mesi	Tot. temporanei		
41	231	272	226	498

Il totale dei dipendenti risultati inidonei alla mansione specifica al 31 dicembre 2020 è stato complessivamente di numero 498, erano 501 nel 2019, suddivisi in:

“inidonei definitivi” 226, 234 l'anno precedente;

² In via generale il datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1 lett. c) del D.Lgs. n. 81/2008, nell'affidare i compiti ai lavoratori, deve “tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza”; il giudizio di idoneità alla mansione specifica cui adibire il lavoratore, in caso di mansioni soggette a sorveglianza sanitaria, è espresso dal medico competente sulla base delle risultanze delle visite mediche previste dalla sorveglianza sanitaria, secondo quanto disposto dall'art. 41, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008

“inidonei temporanei” 272, 267 nel 2019; di questi 41, con inidoneità fino a 3 mesi, nel 2019 erano 28, e i restanti 231, 239 nel 2019, con inidoneità superiore a 3 mesi.

Tab. n. 48 TIPOLOGIA DI INIDONEITA'			
Inidoneità totale	Parziale con cambio di mansione	Parziale con prescrizione	Totale inidonei
312	119	67	498

Per quanto riguarda il grado di inidoneità, si ha inidoneità: “totale” per 312 dipendenti, erano 188 nel 2019; “parziale con cambio di mansione” per 119 dipendenti, mentre erano 249 l'anno precedente; 67 dipendenti con inidoneità “parziale con prescrizione”, erano 64 nel 2019.

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

Tabella n. 49 Dipendenti inidonei Distinti per genere e classi d'età						
Classi d'età	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
31-40 anni	4	0,81%	0	0,00%	4	0,80%
41-50 anni	117	23,83%	3	42,86%	120	24,10%
51-60 anni	297	60,49%	2	28,57%	299	60,04%
Oltre i 60 anni	73	14,87%	2	28,57%	75	15,06%
Totale	491	100,00%	7	100,00%	498	100,00%
	98,59%		1,41%			

Come si può evincere della quasi totalità dei dipendenti inabili alla mansione, il 98,59%, sono donne, erano al 98,40% l'anno precedente; solo l'1,41% sono uomini, 1,60% nel 2019. Per quanto concerne le fasce d'età, la percentuale maggiore, il 60,04% è della fascia 51-60, era al 58,48% nel 2019; seguita dalla 41-50 con oltre il 24%, e la over 60 con oltre il 15%. Inferiore all'1% è la fascia 31-40, mentre non si riscontrano inidoneità tra gli under 30.

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

Tabella n. 50 Dipendenti inidonei per famiglie professionali			
Famiglie professionali	N° inidonei	% su tot. inidonei	% su tot. fam. prof.le
Ambiente e sicurezza del lavoro	2	0,40%	0,23%
Amministrativa, Economica e Serv. Di Supporto	294	59,04%	4,09%
Comunicazione	2	0,40%	0,57%
Educativa e Sociale	200	40,16%	3,09%
Totale	498	100,00%	

Come rileva dai dati sopra riportati, la quasi totalità dei dipendenti dichiarati inabili alla mansione si ripartiscono tra le Famiglie: “Economica, Amministrativa e Servizi di Supporto” con il 59,04%, era al 57,49% nel 2019, e la “Educativa – sociale” con il 40,16%, era al 41,72% nel 2019. Irrilevanti le percentuali nelle famiglie Ambiente e Comunicazione, mentre sono totalmente assenti le altre, compresa la Famiglia Vigilanza, che costituisce circa 1/4 dei dipendenti capitolini.

Aspettativa non retribuita

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

percentuali, dei dipendenti, che hanno usufruito di questo particolare istituto, distinti per genere e fasce d'età.

Tabella n. 51 Aspettativa non retribuita						
Classi d'età	Dipendenti distinti per genere e classi d'età					
	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
31-40 anni	10	13,51%	2	10,53%	12	12,90%
41-50 anni	22	29,73%	6	31,58%	28	30,11%
51-60 anni	34	45,95%	10	52,63%	44	47,31%
Oltre 60 anni	8	10,81%	1	5,26%	9	9,68%
Totale	74	100,00%	19	100,00%	93	100,00%
	79,57%		20,43%			

Nel corso del 2020, i dipendenti che hanno fruito di almeno un giorno di aspettativa sono stati in totale 93, pari allo 0,40% dei dipendenti in ruolo; nel 2019 erano stati 129 pari allo 0,55%. Per quanto riguarda la ripartizione del dato per genere, la tabella sopra esposta evidenzia come oltre il 79,57% dei dipendenti che hanno fruito di questo istituto appartenga al genere femminile; nel 2019 era il 78,29%. Per quanto riguarda le fasce d'età, la percentuale maggiore, sia per le donne (52,63%) che per gli uomini (45,95%), 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

Dati a confronto

	2020	2019
Dipendenti a tempo indeterminato	23.108	23.483
% donne	69,98%	70%
dipendenti assunti nell'anno	847	1.552
% donne	67,85%	65%
% dipendenti in servizio nei Municipi	46,37%	47%
% dipendenti over 50	59,08 %	59%
% dipendenti over 60	16,70%	17%
dipendenti over 65	366	407
età media dei dipendenti	51,97	51,78
% over 50 Famiglia Ambiente/Sicurezza	87,19%	86%
Dirigenti di ruolo	145	163
% donne	33,79%	37%
Dirigenti di fatto (compresi a t. d., per comando o art.110 TUEL)	172	187
% donne	36%	38%
Incarichi dirigenziali	209	198
% donne	34%	38%
% donne incarichi apicali	37%	29%
% dirigenti over 60	37%	39%
Rapporto dip. x 1.000 ab.	8,24	8,09
Rapporto dip. Municipi (escluse insegnanti) x 1.000 ab.	1,79	1,75
% dipendenti in part time	7,08%	7,3%

% donne	82,32%	81,7%
% dip. in congedo obbligatorio maternità/paternità	1,53%	1,6%
% donne	100%	
% dipendenti in congedo facoltativo	7,33%	8,3%
% donne	81,82%	
% dipendenti che usufruiscono congedo per malattia figlio	5,48%	5,7%
% donne	80,73%	80,5%
% dipendenti che usufruiscono L.104/92 per 2 anni	4%	4,1%
% donne	81,06%	80,2%
% dipendenti che usufruiscono L.104/92 per sé	4%	4,3%
% donne	66,1%	65,7%
% dipendenti che usufruiscono L.104/92 per familiare	23%	22,7%
% donne	76,45%	76,6%
Dipendenti che hanno subito infortuni sul lavoro	335	285
% dipendenti Polizia Locale	45,07%	39%
Dipendenti che hanno subito infortuni in itinere	170	202
% donne	75,29%	79,7%
% dipendenti assenti per malattia da 1 a 30 giorni	66,72%	67%
% dipendenti assenti per malattia per più di 30 giorni	7,54%	8,6%
N° giornate di malattia di tutto il personale	263.757	283.580
Media pro capite giorni di malattia	14,86	14,93
N° dipendenti inidonei alla mansione	501	464
% donne	98,4%	98,5%
N° dipendenti in aspettativa non retribuita	129	145
% donne	78,29%	78,6%

CONCLUSIONI

Già nelle conclusioni della Relazione 2018, a fronte del progressivo calo della popolazione lavorativa e del suo conseguente invecchiamento, si individuavano due fattori che incidono su tali fenomeni: il mancato turn-over che si protraeva ormai da alcuni anni e l'innalzamento dell'età media dei nuovi assunti. Di conseguenza si auspicava - da parte dell'Amministrazione - l'adozione di politiche che potessero favorire un "ricambio generazionale".

Nella Relazione dello scorso anno, alla lettura dei dati, il primo dato che emergeva era quello di un leggero incremento dei dipendenti in ruolo, che saliva di 357 unità rispetto all'anno precedente e un leggero decremento anche dell'età media dei dipendenti, dopo vari anni, che scendeva sotto la soglia dei 52 anni. Tale risultato era stato determinato da due fattori:

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

Nel corso del 2020 le assunzioni sono state 847, quasi la metà rispetto all'anno precedente che erano 1.552. Come conseguenza di questo dato si è rilevato un calo del personale di 305 unità, esattamente pari all'incremento registrato nel 2019, rispetto all'anno precedente. E l'età media del personale, pur rimanendo sotto la soglia dei 52 anni, è leggermente salita.

Tale dato conferma che, per ottenere il così detto "ricambio generazionale", è necessario, così come si ipotizzava nelle precedenti Relazioni, intervenire sui 2 fattori, che hanno determinato nel 2019, il parziale aumento della popolazione lavorativa e il relativo svecchiamento.

Si conferma la rilevante presenza femminile all'interno dell'Amministrazione Capitolina, che sfiora il 70% dei dipendenti in ruolo.

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

[pag. 68 - Relazione sullo stato delle Politiche di Genere e delle Pari Opportunità – Anno 2020](#)

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

Altro elemento da prendere in considerazione, sempre alla luce della Direttiva n°2/2019, è la composizione per genere della categoria dei Dirigenti dove, sia per quelli “in ruolo”, che per quelli “di fatto”, permane un’assoluta maggioranza maschile.

Il dato inerente il Lavoro Agile emergenziale non sembra aver influito sull’utilizzo delle altre forme di conciliazione vita-lavoro. L’ipotesi che si è formulata nel capitolo dedicato a questo istituto è che i dipendenti abbiano considerato tale modalità di lavoro come transitoria e estremamente correlata alla situazione emergenziale.