

ROMA



Dipartimento
Organizzazione e Risorse Umane

Relazione sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità

ANNO 2015

La discriminazione per la normativa vigente

La moderna normativa sull'uguaglianza dei diritti e doveri è stata anticipata, in Italia, dalla Costituzione agli artt. 3, 37, 51 e 117, ma è con la legislazione europea che i principi delle **pari opportunità** vengono maggiormente definiti.

In Italia con il D.Lgs. 215/2003, il D.Lgs. 216/2003 e la L. 67/2006 e con il successivo D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 «*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*» si pongono le basi del riassetto delle disposizioni vigenti in materia e vengono stabilite, nonché rafforzate, le garanzie che consentono l'effettiva parità di trattamento tra donne e uomini. È con la Legge 183/2010, che modifica ed integra il Dlgs.165/2001, che il focus ha visto un ampliamento degli **obiettivi di uguale trattamento e non discriminazione** abbracciando altre differenze:



Relazione sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità - anno 2015

Il presente lavoro quali-quantitativo, dei dati riguardanti il personale capitolino disaggregati per sesso, pone in evidenza quelli che hanno comunque una caduta rilevante in rapporto alle politiche di uguaglianza, di pari opportunità e di conciliazione dei tempi vita/lavoro.

Si è inteso operare su un confronto pluriennale comparando contestualmente anche i diversi studi, omogenei, relativi ai maggiori comuni italiani.

I dati disponibili presso l'Amministrazione capitolina, come evidenziato, sono stati reperiti e analizzati in una logica quali-quantitativa mentre l'incrocio di indicatori diversi, ha permesso di delineare un quadro sintetico, ma idoneo a fotografare la «specificità» dell'Ente Locale più grande d'Italia, in termini di personale, di suolo pubblico, di cittadini e di turisti.

Sono stati selezionati dati di tipo demografico (età, titolo di studio), dati di tipo strutturale (livello contrattuale, distribuzione settoriale, orari di lavoro), tasso di femminilizzazione, coefficiente di rappresentazione femminile verticale e orizzontale.

Relazione sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità - anno 2015

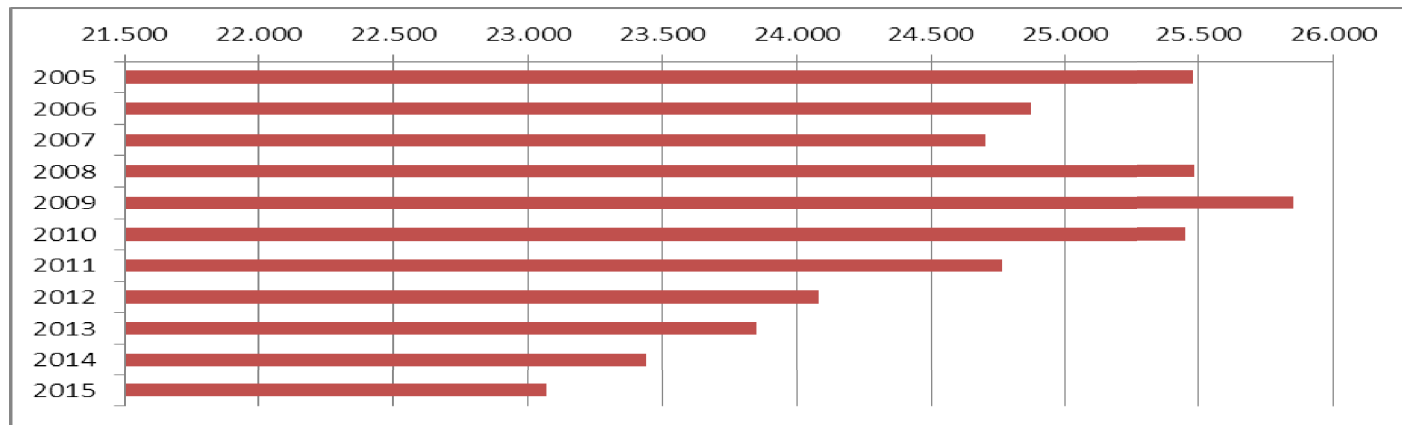
L'analisi dei dati pone in evidenza alcuni elementi che incidono sulla qualità e la performance dell'Amministrazione, in particolare:

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

La dotazione Organica

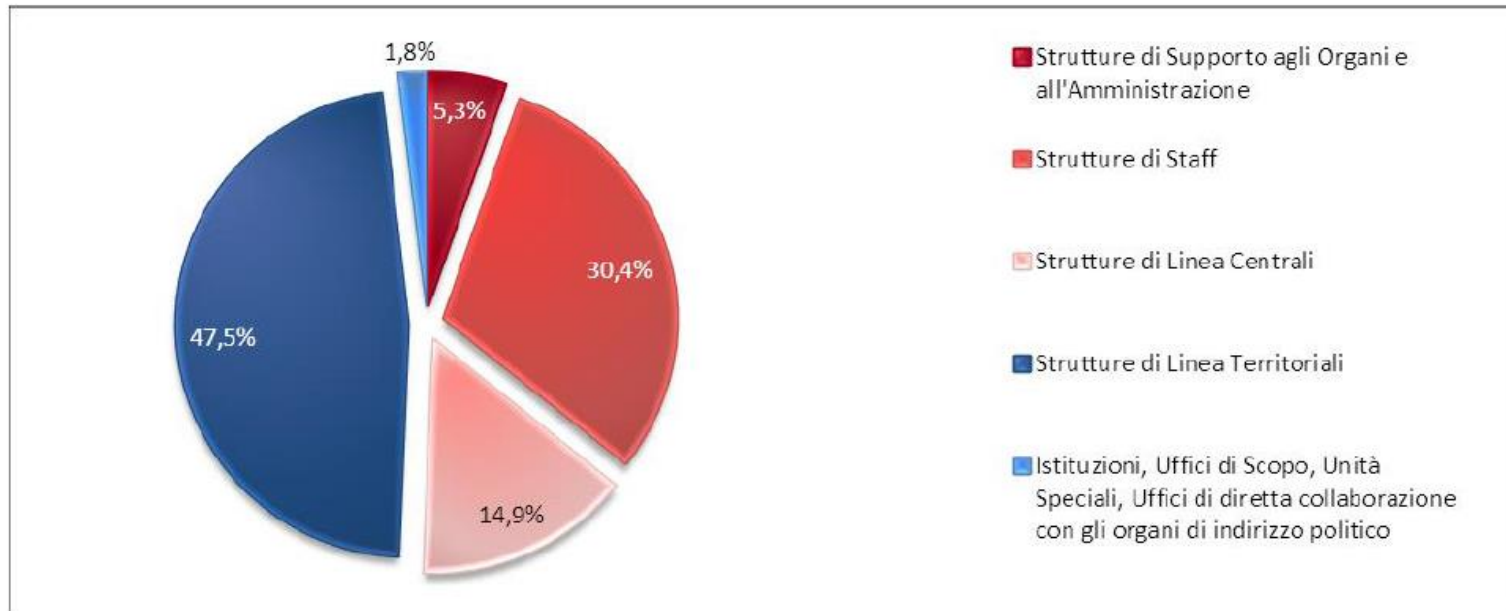
| Andamento dotazione organica del personale di ruolo - Anni 2005 - 2015 | |
|--|---------------------|
| ANNI | DIPENDENTI DI RUOLO |
| 2005 | 25.479 |
| 2006 | 24.872 |
| 2007 | 24.702 |
| 2008 | 25.485 |
| 2009 | 25.850 |
| 2010 | 25.452 |
| 2011 | 24.764 |
| 2012 | 24.082 |
| 2013 | 23.854 |
| 2014 | 23.441 |
| 2015 | 23.068 |

- I dipendenti di ruolo Roma Capitale, al 31 Dicembre 2015, risultano essere 23.068;
- N. 2.411 i dipendenti di ruolo in meno rispetto al 2005, con una variazione percentuale, nel periodo, che si assesta al -10%;
- N. 2.782 i dipendenti di ruolo in meno rispetto al 2009 con una variazione percentuale, nel periodo, che si assesta al -10,7%.



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Distribuzione dotazione organica al 31 dicembre 2015

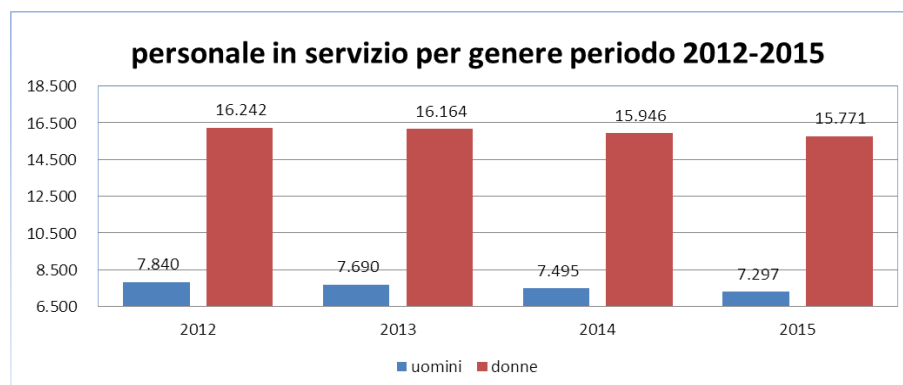


Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Il presente grafico evidenzia che la metà dei dipendenti è collocata nei Municipi (47,5%), mentre il 30,4% fa capo alle strutture di staff. La parte restante lavora nelle strutture di linea Centrali (14,9%), in quelle di Supporto agli Organi dell'Amministrazione (5,3%) e nelle Istituzioni e Uffici di Scopo (2%).

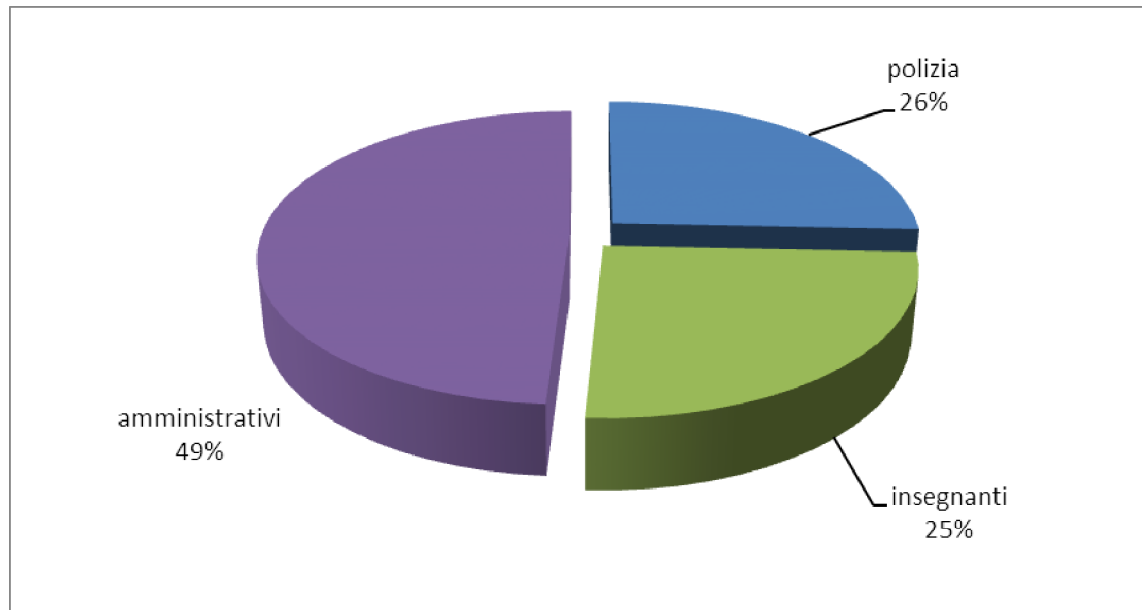
Dati disaggregati per genere

| anni | uomini | donne | totale | variazione percentuale uomini | variazione percentuale donne | incidenza percentuale donne | variazione percentuale personale |
|------|--------|--------|--------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| 2012 | 7.840 | 16.242 | 24.082 | | | 67,44 | |
| 2013 | 7.690 | 16.164 | 23.854 | -1,91 | -0,48 | 67,76 | -0,95 |
| 2014 | 7.495 | 15.946 | 23.441 | -2,54 | -1,35 | 68,03 | -1,73 |
| 2015 | 7.297 | 15.771 | 23.068 | -2,64 | -1,10 | 68,37 | -1,59 |



La percentuale complessiva di donne presenti nella dotazione organica di Roma Capitale è del 68,37%. Nei quattro anni considerati dal presente lavoro (2012/2015), la riduzione del numero complessivo di unità di personale ha colpito in misura maggiore la componente di genere maschile, che si è contratta di n. 543 unità rispetto alla riduzione avvenuta a carico della componente femminile, che è diminuita di n. 471 unità.

Dotazione organica e Famiglie Professionali



Fonte: elaborazione su dati Gesper - Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane al 31 dicembre 2015

Le famiglie professionali divise per macro-aree, in Roma Capitale, sono 3 :

- Personale amministrativo e Tecnico (n.11.225) pari al 49% del totale;
- Personale insegnante ed educativo (n.5.777) pari al 25% del totale;
- Personale di Polizia Locale (n.5.870) pari al 26% del totale;

Assunti e Cessati

| Dipendenti di ruolo assunti e cessati - Anni 2005 - 2015 | | | |
|--|---------|---------|------------|
| ANNI | ASSUNTI | CESSATI | DIFFERENZA |
| 2005 | 5 | 759 | -754 |
| 2006 | 474 | 1.060 | -586 |
| 2007 | 956 | 1.134 | -178 |
| 2008 | 1.777 | 994 | 783 |
| 2009 | 1.341 | 976 | 365 |
| 2010 | 698 | 1.142 | -444 |
| 2011 | 411 | 1.078 | -667 |
| 2012 | 292 | 905 | -613 |
| 2013 | 363 | 555 | -192 |
| 2014 | 335 | 762 | -427 |
| 2015 | 560 | 920 | -360 |

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

- Dall'anno 2005 all'anno 2015 la differenza tra assunti e cessati è sempre stata negativa, tranne che per gli anni: 2008 (+ 783) e 2009 (+ 365).
- Dal 2009 al 2015 il saldo tra assunti e cessati è di – 2703.

Questo trend negativo è destinato ad aumentare poiché la legge di stabilità 2016 ha previsto la drastica riduzione del turn over del personale non dirigenziale per gli enti locali, le cui facoltà di assunzionali nel triennio 2016-2018 non potranno superare il 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

Categoria Funzionale e Genere

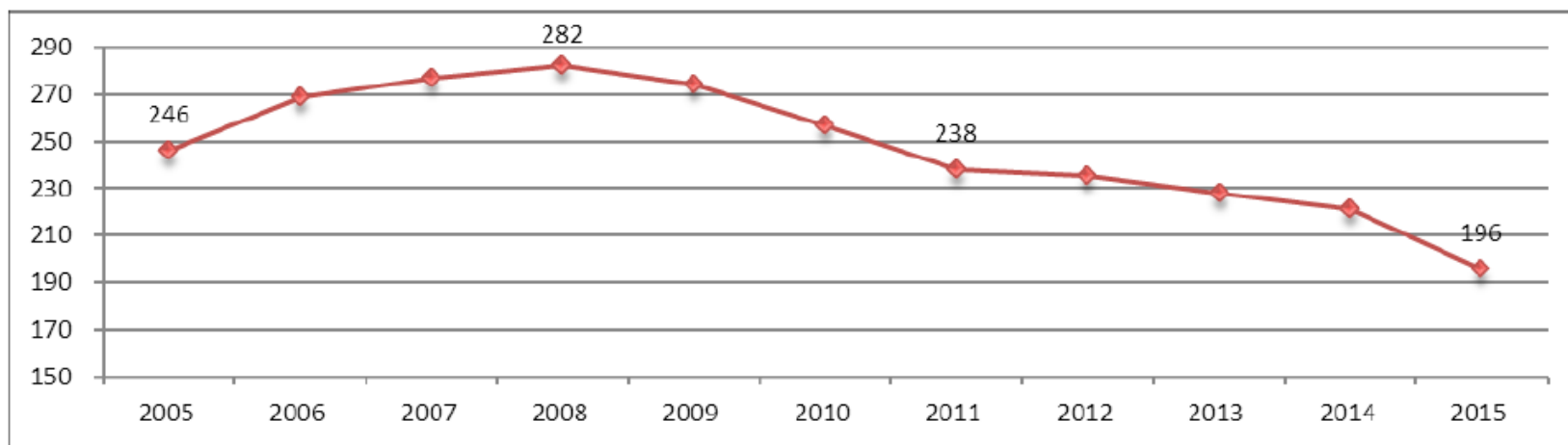
| Personale di ruolo per categoria e sesso al 31 dicembre 2015 | | | | | | | |
|--|-------------|--------------|--------------|--------------|----------------|---------------|--|
| CATEGORIA | MASCHI | | FEMMINE | | MASCHI/FEMMINE | | |
| | v.a. | % | v.a. | % | v.a. | % | |
| Dirigenti | 116 | 59,18 | 80 | 40,82 | 196 | 100,00 | |
| Posizioni Organizzative | 168 | 26,92 | 456 | 73,08 | 624 | 100,00 | |
| Categoria D (escluse P.O.) | 2180 | 44,06 | 2768 | 55,94 | 4948 | 100,00 | |
| categoria C | 3766 | 23,96 | 11955 | 76,04 | 15721 | 100,00 | |
| Categoria B | 1066 | 67,55 | 512 | 32,45 | 1578 | 100,00 | |
| Categoria A | 1 | 100,00 | 0 | - | 1 | 100,00 | |
| Totale | 7297 | 31,63 | 15771 | 68,37 | 23068 | 100,00 | |

Analizzando la ripartizione del personale capitolino, si osserva, come già evidenziato in precedenza, che il 68,37% è donna.

Il dato aumenta in modo sostanziale per la categoria C e per le Posizioni Organizzative ove le dipendenti donne sono rispettivamente al 73% ed al 76% del totale complessivo.

Interessante sottolineare quanto estrapolato nella categoria dei dirigenti: anche se le donne rappresentano il 40 % del totale, se analizziamo le posizioni apicali ben 25 su 43 totali, sono ricoperte da donne, modificando quindi la percentuale al 58%.

Il personale Dirigente di ruolo di Roma Capitale

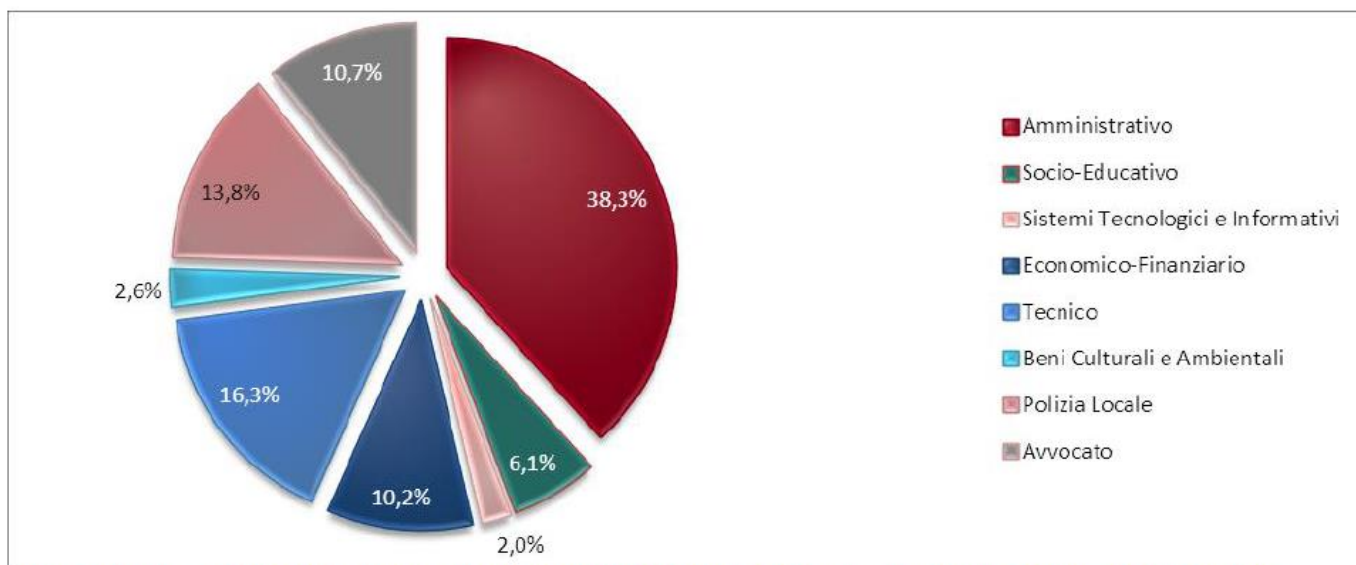


Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Nell'ultimo decennio, il numero dei Dirigenti capitolini risulta essere in progressivo calo. Questo passa infatti da n. 246 nel 2005 a n. 196 nel 2015, con un decremento di oltre 20 punti percentuali in dieci anni. Nel 2015 all'interno di Roma Capitale si registra, in media, meno di n. 1 dirigente ogni 100 dipendenti.

Il personale Dirigente di ruolo di Roma Capitale

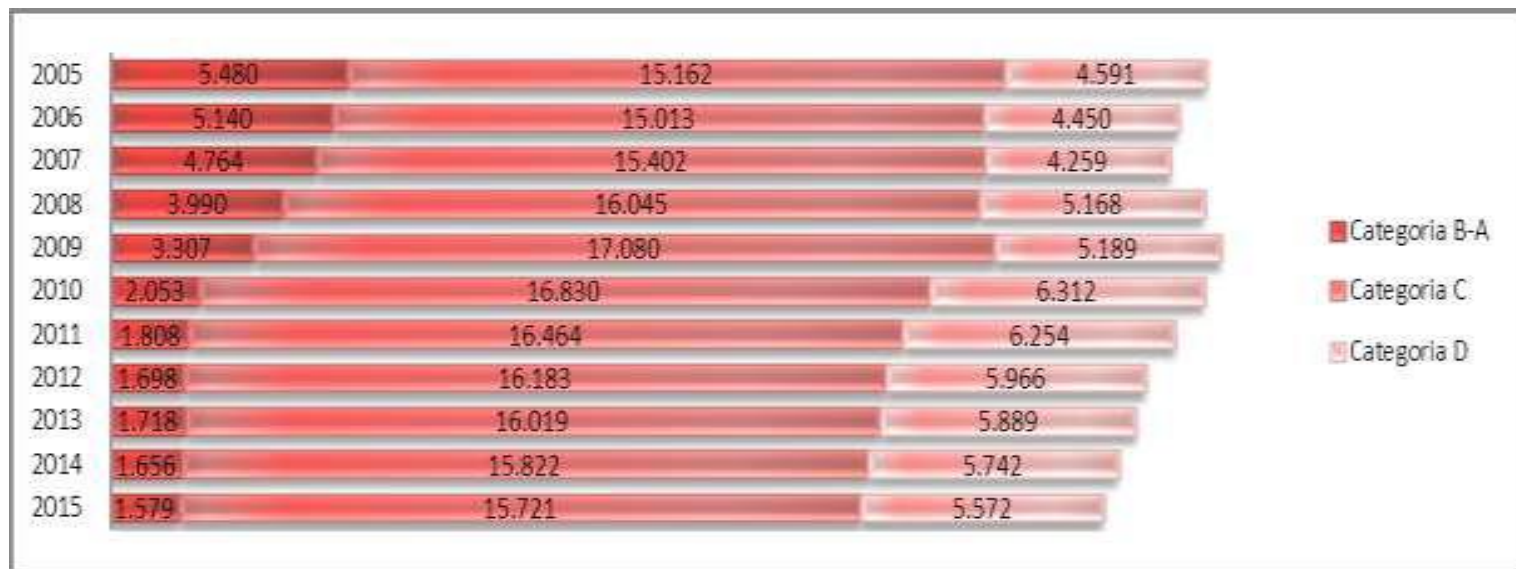
Personale dirigente di ruolo di Roma Capitale per profilo professionale (%) al 31.12.2015



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Il 38,3% dei Dirigenti di Roma Capitale è “Amministrativo”, il 16,3% “Tecnico” e il 13,8% appartiene al Corpo di Polizia Locale; seguono, con una percentuale del 10% circa, i Dirigenti con profilo di “Avvocato” ed “Economico-Finanziario”.

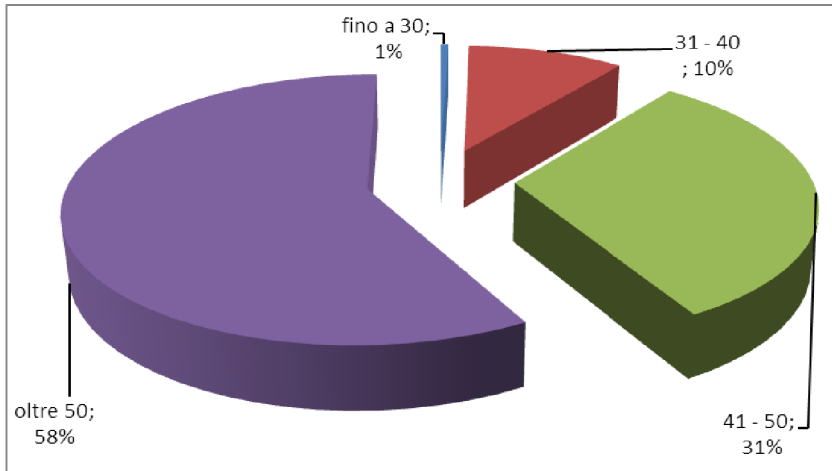
Categorie Professionali



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

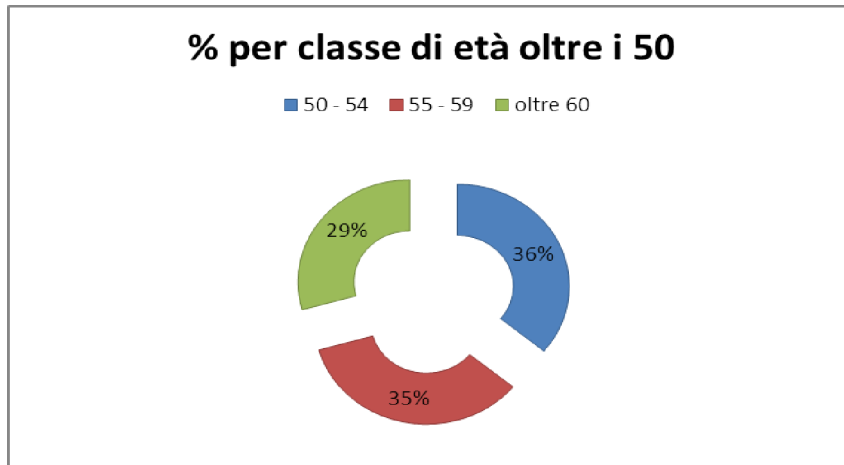
Il presente grafico mostra la modulazione delle categorie professionali attenzionate negli ultimi 10 anni, all'interno della Amministrazione; Infatti dal 2005 al 2015 si evidenzia una forte decrescita, - 71% dei dipendenti di categoria A e B (la categoria A è soppressa) e al contempo un + 4% di dipendenti appartenenti alla categoria C e + 21% di dipendenti di categoria D.

Età dei dipendenti in servizio



Una tendenza che sembra non mostrare flessione è il progressivo invecchiamento dell'età dei dipendenti in servizio:

- Quasi 2 dipendenti capitolini su 3 hanno più di 50 anni e di questi, ben il 29%, ha più di 60 anni.



Fonte: Elaborazioni su dati Gesper - Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Età dei dipendenti in servizio

| Età media del personale di ruolo | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| 49,53 | 49,69 | 49,53 | 49,47 | 49,66 | 50,03 | 50,54 | 51,16 | 51,66 | 52,02 |



Rapporto sul personale capitolino al 31.12.2015 – Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale - Direzione Programmazione e Reperimento Risorse Umane - Disciplina

La tabella evidenzia il progressivo invecchiamento del personale dal 2006 al 2015.

Dipendenti divisi per categorie di appartenenza ed età

| Personale di ruolo per classi di età e categoria al 31 dicembre 2015 | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|---------------|--------------------------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|-------------|---------------|---------------|---------------|
| CLASSI DI ETA' | DIRIGENTI | | POSIZIONI ORGANIZZATIVE (P.O.) | | CATEGORIA D | | CATEGORIA C | | CATEGORIA B | | CATEGORIA A | | TOTALE | |
| | v.a | % | v.a | % | v.a | % | v.a | % | v.a | % | v.a | % | v.a | % |
| fino a 30 | - | - | - | - | - | - | 73 | 0,46 | 37 | 2,34 | - | - | 110 | 0,48 |
| 31 - 40 | 4 | 2,04 | - | - | 221 | 4,47 | 2.042 | 12,99 | 51 | 3,23 | - | - | 2.318 | 10,05 |
| 41 - 50 | 28 | 14,29 | 80 | 12,82 | 1.209 | 24,43 | 5.519 | 35,11 | 398 | 25,22 | - | - | 7.234 | 31,36 |
| oltre 50 | 164 | 83,67 | 544 | 87,18 | 3.518 | 71,10 | 8.087 | 51,44 | 1.092 | 69,20 | 1 | 100,00 | 13.406 | 58,12 |
| Totale | 196 | 100,00 | 624 | 100,00 | 4.948 | 100,00 | 15.721 | 100,00 | 1.578 | 100,00 | 1 | 100,00 | 23.068 | 100,00 |

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Nelle categorie apicali (Dirigenti e P.O.) il personale con più di 50 anni risulta essere maggiore dell'80%, cioè sensibilmente superiore al dato generale per la stessa classe di età, che risulta essere del 58%.

I dipendenti più giovani sono presenti nella categoria C, infatti più del 13% risultano avere meno di 40 anni.

Dipendenti di ruolo suddivisi per classi di età e genere

| Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2015 | | | | | | |
|--|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| CLASSI DI ETA' | M | | F | | MF | |
| | v.a. | % | v.a. | % | v.a. | % |
| fino a 30 | 50 | 0,7 | 60 | 0,4 | 110 | 0,5 |
| 31 - 40 | 606 | 8,3 | 1.712 | 10,9 | 2.318 | 10,0 |
| 41 - 50 | 2.153 | 29,5 | 5.081 | 32,2 | 7.234 | 31,4 |
| oltre 50 | 4.488 | 61,5 | 8.918 | 56,5 | 13.406 | 58,1 |
| Totale | 7.297 | 100,0 | 15.771 | 100,0 | 23.068 | 100,0 |

- La maggiore presenza dei dipendenti, come si è già visto nelle tabelle precedenti, si registra nella fascia di età oltre i 50 anni; qui le donne risultano essere, in percentuale, meno degli uomini (56,5% F – 61,5% U). L'alta percentuale di personale oltre i 50 anni incide notevolmente sulla fruizione della L. 104/92 per i familiari, dovuta soprattutto alla cura dei genitori anziani.
- Le donne risultano nel totale più numerose e più giovani, fattore che incide notevolmente su istituti quale il part-time, i congedi maternità ed i congedi per malattia figli.

Personale dipendente degli Organismi Partecipati di primo livello, aziende speciali, istituzioni e fondazioni di Roma Capitale – Anno 2015

| | Organismo Partecipato | Numero dipendenti v.a. | Numero dipendenti v. % |
|---|---|------------------------|------------------------|
| Società partecipate ⁷ (Aceea S.p.A. società quotata in Borsa) | Aequa Roma S.p.A. | 314 | 1,17 |
| | Aeroporti di Roma S.p.A. | 1.147 | 4,28 |
| | AMA S.p.A. | 7.924 | 29,54 |
| | ATAC S.p.A. | 11.857 | 44,21 |
| | ATLazio S.p.A. (in liquidazione) | 1 | 0,00 |
| | Centrale del Latte di Roma S.p.A. | 171 | 0,64 |
| | Centro Agroalimentare Romano S.c.p.A. | 32 | 0,12 |
| | Centro Ingrosso Fiori S.p.A. | 1 | 0,0 |
| | EUR S.p.A. | 118 | 0,44 |
| | Investimenti S.p.A. | 3 | 0,01 |
| | Le Assicurazioni di Roma - Mutua Assicuratrice Romana | 80 | 0,30 |
| | Risorse per Roma S.p.A. | 652 | 2,43 |
| | Roma Metropolitane S.r.l. | 176 | 0,66 |
| | Roma Patrimonio S.r.l. (in liquidazione) | 0 | 0,00 |
| | Roma Servizi per la Mobilità S.r.l. | 332 | 1,24 |
| | Servizi Azionista Roma S.r.l. (in liquidazione) | 2 | 0,01 |
| | Zètema Progetto Cultura S.r.l. | 893 | 3,33 |
| | ACEA ATO2 S.p.A. | 1.446 | 5,39 |
| ACEA S.p.A. | 636 | 2,37 | |
| TOTALE Società partecipate | | 25.785 | 96,13 |
| Enti Pubblici vigilati | Azienda Comunale Centrale del Latte di Roma (in liquidazione) | 0 | 0,00 |
| | Azienda Speciale Farmacap | 347 | 1,29 |
| | Azienda Speciale Palaexpo | 75 | 0,28 |
| | Istituzione Agenzia Capitolina per le Tossicodipendenze | 6 | 0,02 |
| | Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali ⁸ | 293 | 1,09 |
| TOTALE Enti Pubblici vigilati | | 721 | 2,69 |
| Enti di diritto privato controllati | Fondazione Bioparco | 74 | 0,28 |
| | Fondazione Cinema per Roma | 132 | 0,49 |
| | Fondazione Mondo Digitale | 19 | 0,07 |
| | Fondazione Musica per Roma ⁹ | 84 | 0,31 |
| | Fondazione Roma Solidale Onlus | 7 | 0,03 |
| | Roma Energia (in liquidazione) | 0 | 0,00 |
| TOTALE Enti di diritto privato controllati | | 316 | 1,18 |
| TOTALE | | 26.822 | 100,00 |

⁷ il Gruppo ACEA è composta da 40 società, il Gruppo AMA è composta da 4 società controllate più altre 8 società collegate, il Gruppo Aeroporti di Roma è composta da 13 società più altre partecipazioni di secondo livello di ATAC, Risorse per Roma, CAR e Investimenti.

⁸ Istituzione Biblioteche dati di bilancio 2013

⁹ Fondazione Musica per Roma dati di bilancio 2014

Il totale del personale dipendente degli organismi Partecipati di primo livello è di n. 26.822 e supera il numero della stessa «controllante», ovvero Roma Capitale, con i suoi n. 23.068 dipendenti. ATAC S.p.A., con le sue 11,857 unità, è la società che detiene la maggiore percentuale (44,2%) di dipendenti sul totale del personale degli Organismi Partecipati, seguita da AMA S.p.A. che vede una percentuale pari al 29,5%.

Fonte: Elaborazioni Dipartimento Partecipazioni Gruppo Roma Capitale su dati di Bilancio 2015

Personale di ruolo vs Popolazione di Roma Capitale

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

Fonte: Elaborazioni su dati Gesper - Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale e ISTAT

Sulla base dei Dati ISTAT 2015 la popolazione residente nella città di Roma è pari a 2.862.347.

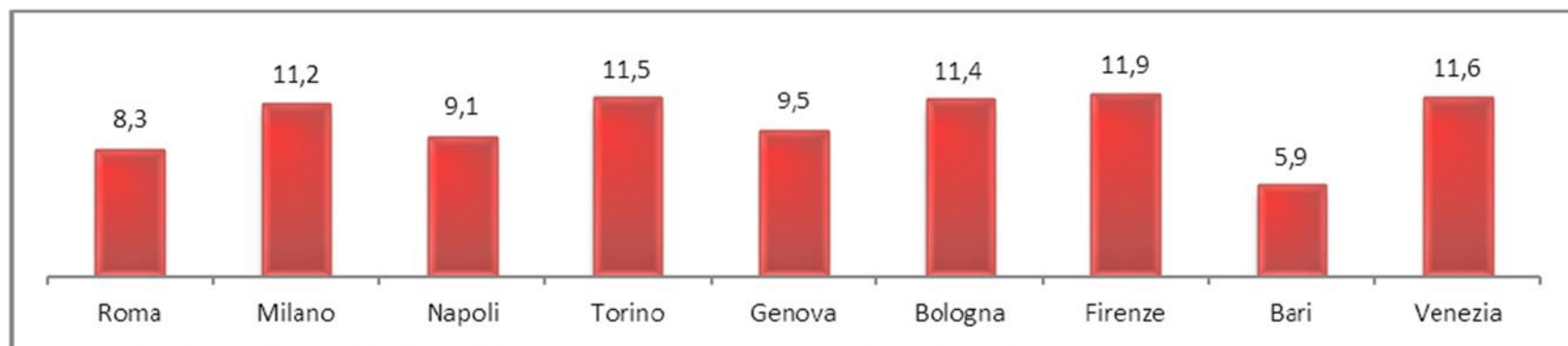
Il numero di unità di personale comunale in servizio, ogni 1000 abitanti, è passato da 8,96 rilevato nel 2008, a 8,04 nel 2015.

È opportuno tenere presente la particolare condizione di Roma quale centro nevralgico politico, religioso, culturale e turistico. Infatti, oltre ai 2.868.347 cittadini si devono sommare in media 1.500.000 persone, tra pendolari e turisti che usufruiscono dei servizi offerti dalla città quotidianamente.

Alla luce di questo dato è possibile ridefinire il rapporto che arriva a 5,28 dipendenti per 1.000 abitanti, dato che risulta essere il più basso tra quello dei principali comuni italiani.

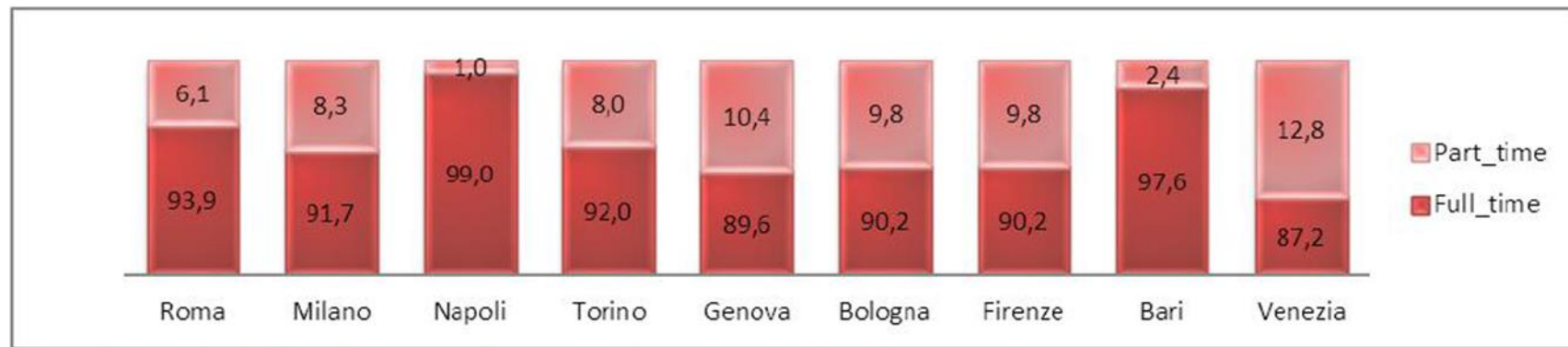
Metropoli a Confronto

Numero di dipendenti per 1.000 abitanti per comune. Anno 2014



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati MEF – Conto Annuale

Personale dipendente per tipologia di contratto e comune (dati percentuali). Anno 2014



Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati MEF – Conto Annuale

Metropoli a Confronto

| | dipendenti** | superficie Kq. | popolazione ³ |
|---------|--------------|----------------|--------------------------|
| ROMA | 23.068 | 1.285,30 | 2.864.731 |
| MILANO | 14.447 | 181,76 | 1.345.851 |
| TORINO | 10.047 | 130,20 | 890.529 |
| NAPOLI | 8.717 | 119,02 | 974.074 |
| PALERMO | 7.022 | 160,59 | 674.435 |
| FIRENZE | 4.261 | 102,41 | 382.808 |
| BOLOGNA | 3.870 | 160,86 | 386.663 |
| VENEZIA | 2.981 | 62,17 | 103.306 |
| BARI | 1.991 | 117,39 | 326.344 |

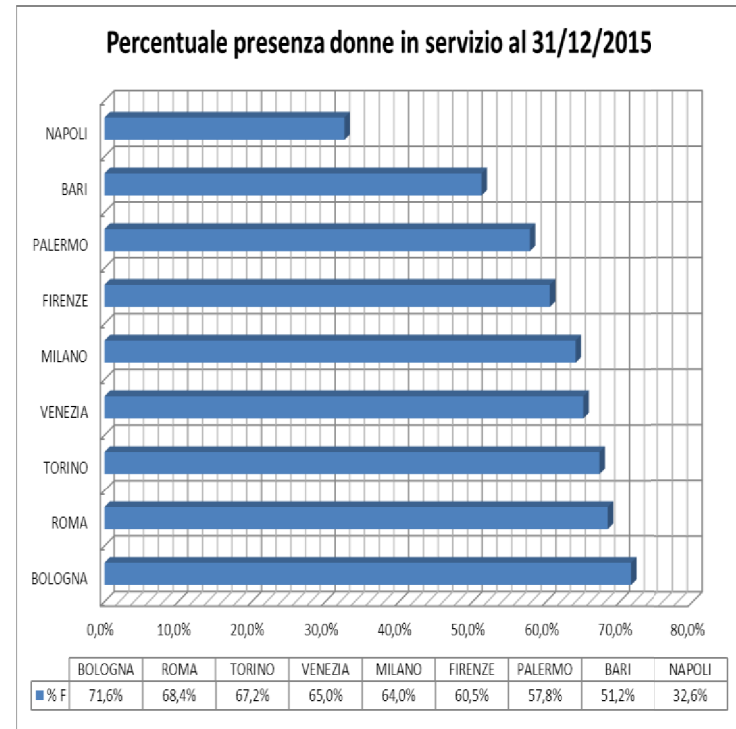
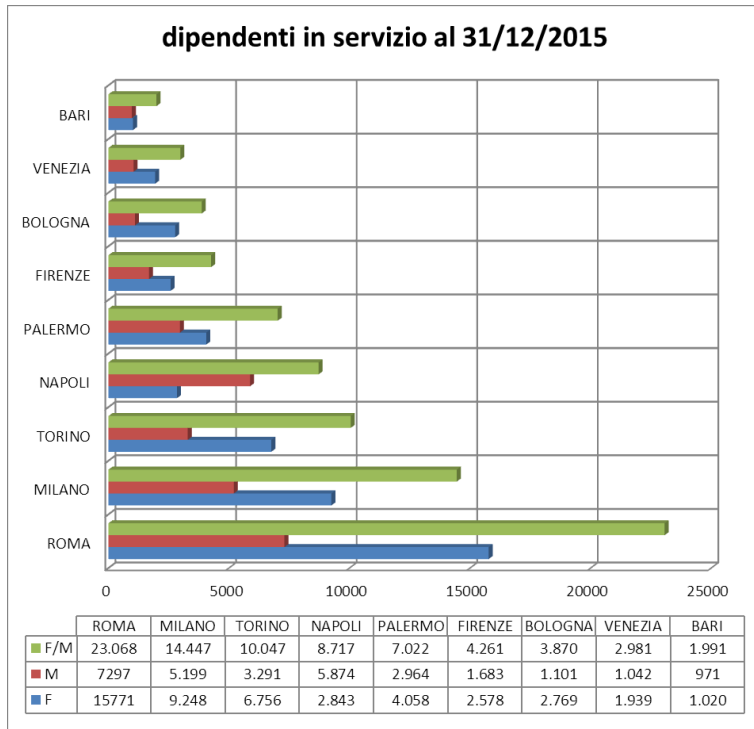
Fonte: *elaborazione dati Istat al 1° gennaio 2016 **Elaborazioni su dati Conto Annuale 2015 (CCNL NAZ.) rilevati dai siti istituzionali - Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Particolarmente importante è la correlazione tra il numero dei dipendenti, la popolazione e la dimensione dell'area comunale.

Dal rapporto dipendenti/abitanti, riportato nella tabella precedente, Roma Capitale con 8,3 dipendenti ogni 1.000 abitanti risulta essere al penultimo posto rispetto ai maggiori comuni italiani, analizzando la dimensione del territorio comunale, quello di Roma risulta sensibilmente superiore rispetto a quello dei maggiori comuni italiani.

Si deve anche significare che Roma Capitale, oltre ad offrire servizi alla popolazione, deve destinare molte risorse anche ai servizi al territorio come ad esempio: la manutenzione delle strade, la manutenzione del verde, l'illuminazione pubblica, i trasporti pubblici, ecc..

Metropoli a Confronto



Fonte: Elaborazioni su dati Conto Annuale 2015 (CCNL NAZ.) rilevati dai siti istituzionali - Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale e ISTAT

Risulta evidente che tra i maggiori comuni italiani, Roma Capitale è quello con la più alta percentuale di donne in servizio dopo la città di Bologna.

Dipendenti Municipi Vs Residenti Municipi

| | personale in servizio nel Municipio | popolazione residente nel Municipio | n. dipendenti per 1.000 abitanti |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| MUNICIPIO ROMA V (EX MUNICIPI VI E VII) | 1.166 | 246.471 | 4,73 |
| MUNICIPIO ROMA VII (EX MUNICIPI IX E X) | 1.340 | 307.607 | 4,36 |
| MUNICIPIO ROMA IV (EX MUNICIPIO V) | 771 | 177.084 | 4,35 |
| MUNICIPIO ROMA VIII (EX MUNICIPIO XI) | 565 | 131.082 | 4,31 |
| MUNICIPIO ROMA XIII 8EX MUNICIPIO XVIII) | 571 | 133.813 | 4,27 |
| MUNICIPIO ROMA I (EX MUNICIPI I E XVII) | 726 | 186.802 | 3,89 |
| MUNICIPIO ROMA II (EX MUNICIPI II E III) | 643 | 167.736 | 3,83 |
| MUNICIPIO ROMA IX (EX MUNICIPIO XII) | 678 | 180.511 | 3,76 |
| MUNICIPIO ROMA X (EX MUNICIPIO XIII) | 857 | 230.544 | 3,72 |
| MUNICIPIO ROMA III (EX MUNICIPIO IV) | 753 | 204.514 | 3,68 |
| MUNICIPIO ROMA XI (EX MUNICIPIO XV) | 569 | 154.871 | 3,67 |
| MUNICIPIO ROMA XII (EX MUNICIPIO XVI) | 464 | 140.996 | 3,29 |
| MUNICIPIO ROMA XV(EX MUNICIPIO XX) | 517 | 158.561 | 3,26 |
| MUNICIPIO ROMA XIV (EX MUNICIPIO XIX) | 620 | 190.513 | 3,25 |
| MUNICIPIO ROMA VI (EX MUNICIPIO VIII) | 715 | 256.261 | 2,79 |
| n. l. | | 981 | |

Fonte: Elaborazioni su dati Ufficio di Statistica di Roma Capitale

Dai dati risulta evidente che il rapporto più alto dipendenti/abitanti è riscontrabile nei municipi recentemente accorpati, mentre il rapporto più basso si evidenzia nel Municipio Roma VI, ove necessiterebbe una maggiore dotazione organica per far fronte alla grave situazione di cittadini, italiani e stranieri, che quotidianamente si rivolgo agli Uffici del Municipio.

Quanto emerge dalla tabella a fronte dovrebbe essere la base per una corretta redistribuzione del personale municipale.

Risultati stress lavoro-correlato del Municipio VI

| INDICATORI | Municipio VI | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--------------|-----------|-----------|-------------|---------|-----------------|-----------------------|----------------|-------------------|---------------|-----------------|------------|
| | Amm. B.O. | Amm. F.O. | Amm. F.O. | Dirig. P.O. | Tecnici | Servizi Sociali | Servizi Sup. Custodia | Ed. Asili Nido | Ins. Sc. Infanzia | Funz. Educat. | O.S.E.S. Cuochi | Uff. Staff |
| EVENTI SENTINELLA | | | | | | | | | | | | |
| Indicatori Aziendali | 8 | 24 | 20 | 16 | 12 | 16 | 8 | 20 | 12 | 4 | 12 | 8 |
| Punteggi | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| AREA CONTENUTO DEL LAVORO | | | | | | | | | | | | |
| Ambiente e Attrezzature di Lavoro | 1 | 2 | 7 | 1 | 0 | 4 | 7 | 8 | 5 | 7 | 6 | 0 |
| Pianificazione dei Compiti | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| Carico di Lavoro - Ritmo di lavoro | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| Orario di Lavoro | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 0 |
| AREA CONTESTO DEL LAVORO | | | | | | | | | | | | |
| Funzione e Cultura Organizzativa | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 3 | 3 | 6 | 2 |
| Ruolo nell'ambito dell'Organizzazione | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| Evoluzione della Carriera | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| Autonomia Decisionale | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| Rapporti Interpersonali sul Lavoro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Interfaccia Casa - Lavoro | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| EVENTI SENTINELLA | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| CONTENUTO DEL LAVORO | 7 | 8 | 20 | 8 | 7 | 10 | 11 | 20 | 17 | 18 | 18 | 5 |
| CONTESTO DEL LAVORO | 4 | 7 | 4 | 7 | 2 | 0 | 4 | 10 | 8 | 5 | 15 | 6 |
| TOTALE INDICATORI | 16 | 20 | 26 | 17 | 11 | 12 | 15 | 32 | 27 | 23 | 35 | 11 |

Fonte: Elaborazioni su dati Ufficio Sicurezza Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane



Il basso rapporto tra dipendenti/popolazione, riportato nel prospetto precedente, incide notevolmente non solo sulla valutazione dello stress lavoro-correlato, ma anche sulle assenze totali del personale. (vedi prospetto relativo più avanti)

Le sei tipologie di orario di lavoro in Roma Capitale

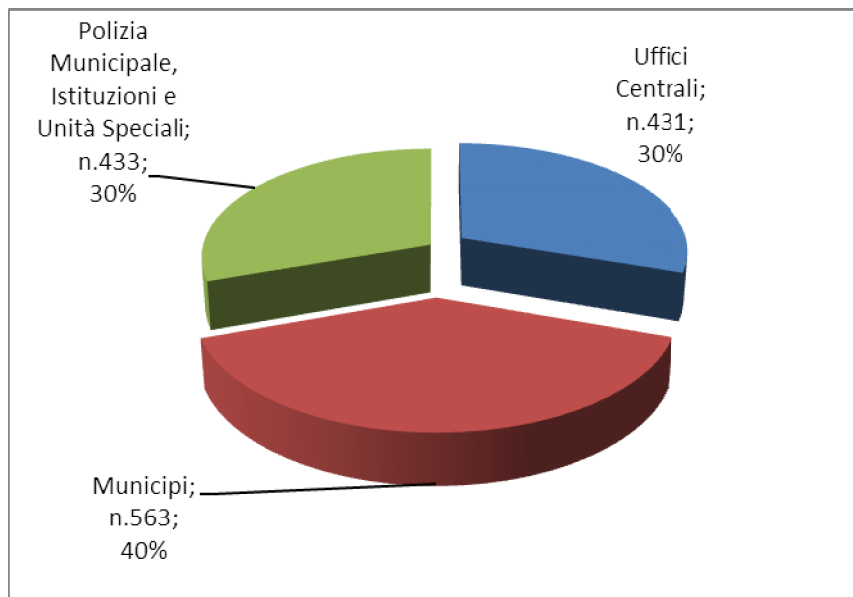
1. **6 giorni lavorativi** di cui: 5 giorni (dal lunedì al venerdì) da 6 ore e 24 minuti continuative ciascuno + sabato lavorativo da 4 ore
2. **6 giorni lavorativi** di cui: 4 giorni da 6 ore continuative ciascuno + 1 giorno lavorativo da 8 ore + Pausa pranzo (di 30 min. 1 ora 2 ore) + sabato lavorativo di 4 ore
3. **5 giorni lavorativi** di cui: 3 giorni da 6 ore continuative ciascuno + 2 giorni lavorativi di 9 ore ciascuno + Pausa pranzo (di 30 min. 1 ora 2 ore)
4. **5 giorni lavorativi** di cui: 4 giorni lavorativi da 8 ore + pausa pranzo (di 30 min. 1 ora 2 ore) + 1 giorno lavorativo da 4 ore
5. **5 giorni lavorativi** (dal lunedì al venerdì) da 7 ore e 12 minuti continuative ciascuno
6. **5 giorni lavorativi** (dal lunedì al venerdì) da 7 ore e 12 minuti + pausa pranzo (di 30 min. 1 ora 2 ore)

Full time e part time

Distribuzione del personale di ruolo per tipologia di contratto al 31 dicembre 2015

| TIPOLOGIA DI CONTRATTO | | DIPENDENTI | % |
|------------------------|---------------|---------------|--------------|
| | part time | 1.427 | 6,2 |
| | full time | 21.641 | 93,8 |
| | Totale | 23.068 | 100,0 |

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale



La ripartizione del personale che utilizza lo strumento del part time vede un 40% di adesione nei municipi mentre il restante 60% è equamente suddiviso tra Polizia Locale e Uffici Centrali.

Part Time

| Distribuzione per tipologia di part time e per genere al 31 dicembre 2015 | | | | |
|--|--------------------|------------|--------------|-------------|
| TIPOLOGIA DI PART TIME | | M | F | M/F |
| | Misto | 3 | 111 | 114 |
| | Verticale | 228 | 788 | 1016 |
| | Orizzontale | 29 | 268 | 297 |
| | Totale | 260 | 1.167 | 1427 |

Fonte: Elaborazioni su dati Gesper - Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

L'istituto del lavoro a tempo parziale è scelto prevalentemente da dipendenti di genere femminile, infatti 4 su 5 sono donne (82%).

La tipologia più frequente è quella del part time verticale (71%).

Distribuzione del Part Time misto

| Distribuzione del personale in part time misto per genere e per classi di età | | | | | | | | | | |
|---|-----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| | MASCHI | | | | | FEMMINE | | | | |
| | fino a 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | oltre 50 | totale | fino a 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | oltre 50 | totale |
| al 76% | | | 1 | | 1 | | 3 | 33 | 29 | 65 |
| al 69% | | | | | 0 | | 1 | 11 | 14 | 26 |
| al 56% | | | | 2 | 2 | | | 12 | 8 | 20 |
| Totale | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 4 | 56 | 51 | 111 |

Fonte: Elaborazioni su dati Gesper - Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

La fruizione del part-time misto è decisamente prerogativa femminile (97%) distribuito equamente in due classi di età (41-50 e oltre 50).

Distribuzione del Part Time verticale

| Distribuzione del personale in part time verticale per genere e per classi di età | | | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| | MASCHI | | | | | FEMMINE | | | | |
| | fino a 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | oltre 50 | totale | fino a 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | oltre 50 | totale |
| 1 mese pari al 92% | | | 14 | 40 | 54 | | 24 | 182 | 204 | 410 |
| 2 mesi pari al 83% | | | 8 | 7 | 15 | | 3 | 39 | 59 | 101 |
| 3 mesi pari al 75% | | | 2 | 4 | 6 | 1 | 1 | 12 | 19 | 33 |
| 3,5 mesi pari al 69% | | | | | | | | 1 | 4 | 5 |
| 4 mesi pari al 67% | | | 1 | 3 | 4 | | 2 | 12 | 19 | 33 |
| 5 mesi pari al 60% | | | 2 | 2 | 4 | | 2 | 7 | 11 | 20 |
| 5,5 mesi pari al 56% | | | | | | | | 3 | 5 | 8 |
| 6 mesi pari al 50% | | 9 | 41 | 71 | 121 | | 8 | 51 | 82 | 141 |
| 8 mesi pari al 33% | | 2 | 8 | 14 | 24 | | 1 | 13 | 13 | 27 |
| Totale | 0 | 11 | 76 | 141 | 228 | 1 | 41 | 320 | 416 | 778 |

Fonte: Elaborazioni su dati Gesper - Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

La fruizione del part-time verticale è suddiviso : 22% di uomini e 78% di donne.

Tra il genere femminile la percentuale più alta, risulta quella che va oltre i 50 anni (53%).

La tipologia maggiormente prescelta per il genere femminile è quella di un mese l'anno (53%), mentre per il genere maschile è quella di 6 mesi l'anno (53%). Questo dato evidenzia le motivazioni diverse che spingono ad usufruire dell'istituto del part-time. Se per gli uomini la fruizione del part-time è dovuta all'esercizio di altre professioni all'esterno dell'Amministrazione capitolina, per le donne è palese che la fruizione si concentra nei due mesi estivi per necessità legate alla gestione di problematiche intrafamiliari (fine anno scolastico etc).

Distribuzione del Part Time orizzontale

| Distribuzione del personale in part time orizzontale per genere e per classi di età | | | | | | | | | | |
|---|-----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| per le 36 ore settimanali | MASCHI | | | | | FEMMINE | | | | |
| | fino a 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | oltre 50 | totale | fino a 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | oltre 50 | totale |
| 2 ore e 55 minuti pari al 92% | | | 1 | 13 | 14 | | 3 | 30 | 43 | 76 |
| 6 ore 5 minuti pari al 83% | | 2 | 3 | 5 | 10 | | 6 | 55 | 53 | 114 |
| 8 ore e 40 minuti pari al 76% | | | | | | | 1 | 3 | 4 | 8 |
| 9 ore pari al 75% | | | | | | | 3 | 20 | 14 | 37 |
| 11 ore e 10 minuti pari al al 69% | 1 | 1 | 2 | | 4 | 6 | 2 | 6 | 7 | 21 |
| 11ore e 55 minuti pari al 67% | | | | | 0 | | | | 3 | 3 |
| 14 ore e 25 minuti pari al al 60% | | | | | 0 | | | 1 | | 1 |
| 15 ore e 50 minuti pari al 56% | | | | | | 1 | | 3 | 1 | 5 |
| 18 ore pari al 50% | | | | 1 | 1 | | 1 | 2 | | 3 |
| Totale | 1 | 3 | 6 | 19 | 29 | 7 | 16 | 120 | 125 | 268 |

Fonte: Elaborazioni su dati Gesper - Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Il part-time orizzontale è fruito soprattutto dal genere femminile (90%), spesso utilizzato come forma di lavoro «flessibile» (necessità di cura di figli minori o genitori anziani).

Si può immaginare pertanto che politiche di miglior organizzazione delle fasce orarie potrebbero modificare sensibilmente il dato in evidenza.

Titoli di Studio

| Personale di ruolo per titolo di studio e categoria al 31 dicembre 2015 | | | |
|---|--------------------------------------|--|------------|
| CATEGORIA | % Dipendenti con titoli universitari | Dipendenti con titoli inferiori al livello universitario | TOTALE |
| DIR | 100 | 0 | 100 |
| D | 39,4 | 60,6 | 100 |
| C | 15,4 | 84,6 | 100 |
| A/B | 0,3 | 99,7 | 100 |
| Totale | 20,9 | 79,1 | 100 |

Fonte: Elaborazioni Ufficio di Statistica di Roma Capitale su dati Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

| distribuzione del personale di ruolo per titolo di studio al 31.12.2015 | |
|---|-------|
| TITOLO INFERIORE SCUOLA OBBLIGO | 11 |
| SCUOLA OBBLIGO | 1494 |
| DIPLOMA PROF. FINO A 2 ANNI | 275 |
| DIPLOMA MEDIA SUP. FINO A 3 ANNI | 3281 |
| DIPLOMA MEDIA SUP. FINO A 4 ANNI | 1441 |
| DIPLOMA MEDIA SUP. FINO A 5 ANNI | 8592 |
| CORSO AGGIORNAMENTO E/O PERF. POST DIPLOMA | 393 |
| DIPLOMA UNIVERSITARIO O LAUREA BREVE | 935 |
| DIPLOMA DI LAUREA SPECIALISTICA | 3804 |
| CORSO DI PERF. POST LAUREA | 6 |
| DIPLOMA DI SPEC. POST LAUREA/MASTER I E II LIVELLO | 13 |
| DOTTORATO DI RICERCA POST LAUREA | 54 |
| NON DEFINITO* | 2769 |
| | 23068 |

Rapporto sul personale capitolino al 31.12.2015 – Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale - Direzione Programmazione e Reperimento Risorse Umane - Disciplina

La tabella sottolinea che il 37,25% dei dipendenti di ruolo ha conseguito un diploma di scuola media superiore di durata quinquennale (n. 8.592 dipendenti), mentre solo il 21% è in possesso di titoli universitari (Diploma Laura Breve, Diploma di Laurea Specialistica, Diploma di perfezionamento post-laurea, Diploma di Specializzazione post-laurea/ Master I e II livello e Dottorato di Ricerca – n.4.812 dipendenti)

Dipendenti formati nell'anno 2015

| | Nr. di persone formate | | giornate di formazione annue | |
|---------------|------------------------|-------------|------------------------------|--------------|
| | DONNE | UOMINI | DONNE | UOMINI |
| DIRIGENTI | 51 | 46 | 92 | 72 |
| D | 925 | 402 | 3300 | 1618 |
| A, B e C | 2786 | 775 | 4627 | 1546 |
| TOTALE | 3762 | 1223 | 8019 | 3236 |
| % | 75,47% | 24,53% | 71,25% | 28,75% |
| | Totale | 4985 | Totale | 11255 |

Fonte: Elaborazioni su dati ufficio Formazione Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Nel corso del 2015 sono stati formati 4.985 dipendenti per un totale di 11.255 giornate di formazione annue.

La partecipazione ai corsi di formazione è stata prevalentemente femminile (75%).

Seminari per la promozione della cultura delle pari opportunità organizzati nell'ambito del Piano Azioni Positive 2013- 2015

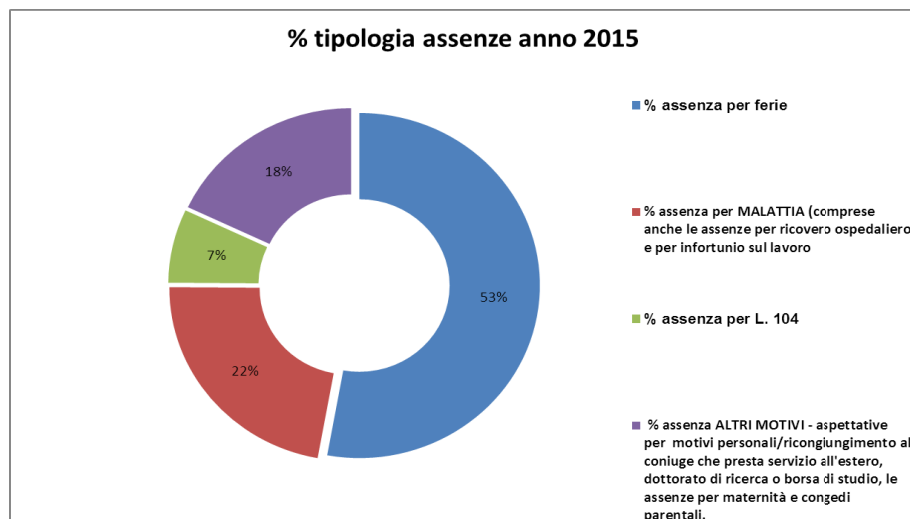
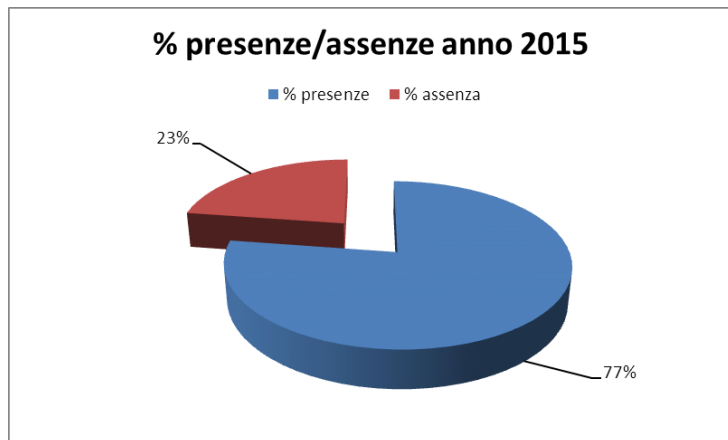
| | ARGOMENTO DEI SEMINARI | M | F | M/F |
|----|--|-----------|------------|------------|
| 1 | Gli strumenti legislativi: i principi costituzionali, gli orientamenti europei, le leggi italiane, la legislazione locale | 7 | 29 | 36 |
| 2 | I pregiudizi, le discriminazioni e gli stereotipi di genere | 2 | 20 | 22 |
| 3 | Donne, leadership e cittadinanza tra passato e presente e la leadership femminile: un antidoto alla crisi? | 1 | 27 | 28 |
| 4 | La leadership femminile e il metodo del Focusing e Equilibrio tra leadership femminile e maschile | 3 | 19 | 22 |
| 5 | Diversità delle culture e delle religioni, diversità sociale e disabilità | 4 | 17 | 21 |
| 6 | Ben-essere, stress e mal-essere organizzativo e Tempo, pari opportunità e best practice nelle organizzazioni di lavoro | 4 | 25 | 29 |
| 7 | “Come nasce il pregiudizio: aspetti psicologici e sociali” e “Come si forma lo stereotipo: aspetti culturali e psicologici “ | 5 | 28 | 33 |
| 8 | Mobbing e Rappresentazione sociale della Violenza di genere e dell’Omofobia | 6 | 31 | 37 |
| 9 | Riconoscere le molestie in ambito privato e lavorativo | 6 | 40 | 46 |
| 10 | “Donne e lavoratori anziani: stereotipi e dati empirici” e “La diversità a livello di gruppo” | 1 | 35 | 36 |
| 11 | Linguaggio di genere e semplificazioni del linguaggio burocratico | 6 | 91 | 97 |
| 12 | “Navigando a vista tra stereotipi e pregiudizi: le politiche e le tematiche di Genere” e “Lo stato dell’Arte tra diritti e unioni civili, re-azioni della comunità lgbt” | 3 | 41 | 44 |
| 13 | Pari opportunità e differenze nella comunicazione | 4 | 61 | 65 |
| 14 | “Salute e sicurezza in una prospettiva di genere” e “Benessere organizzativo e ambiente di lavoro” | 5 | 53 | 58 |
| 15 | Bilancio di genere e Open data | 3 | 26 | 29 |
| 16 | “Differenze di genere nella risposta alle infezioni” , “La terribile storia del dottor Semmelweis: errore, frode e/o grande scoperta” e “Perché le malattie autoimmuni sono declinate al femminile?” | 2 | 55 | 57 |
| 17 | “Il telelavoro: un’opportunità che favorisce la parità” e “Organizzazione del lavoro e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro” | 6 | 45 | 51 |
| 18 | Il ruolo dell’associazionismo territoriale | 3 | 20 | 23 |
| 19 | Affrontare le discriminazioni a partire da se e dalla propria esperienza per accrescere il benessere nei luoghi di lavoro | 4 | 38 | 42 |
| 20 | Pari Opportunità Genitoriali e permessi e congedi dopo agosto 2011 | 3 | 22 | 25 |
| | Totale partecipanti | 78 | 723 | 801 |

Ai seminari hanno partecipato 801 dipendenti.

Il 90 % di genere femminile.

I seminari con la maggiore affluenza hanno affrontato le tematiche del linguaggio, della comunicazione e del benessere organizzativo.

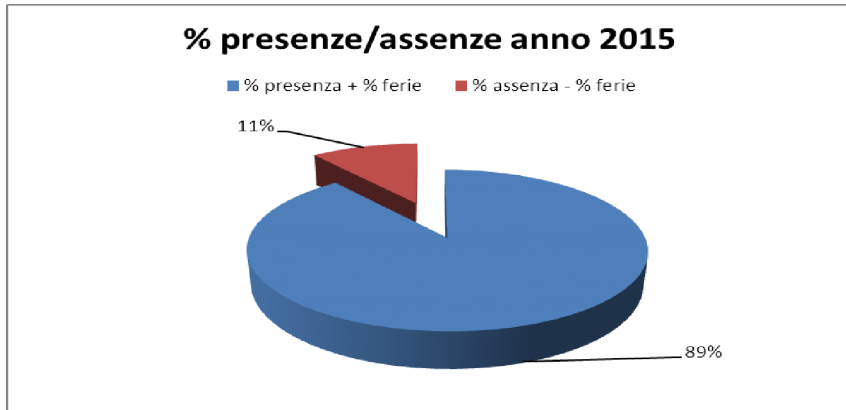
Rapporti assenze/presenze trimestrali (D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33 - art. 16, co.3)



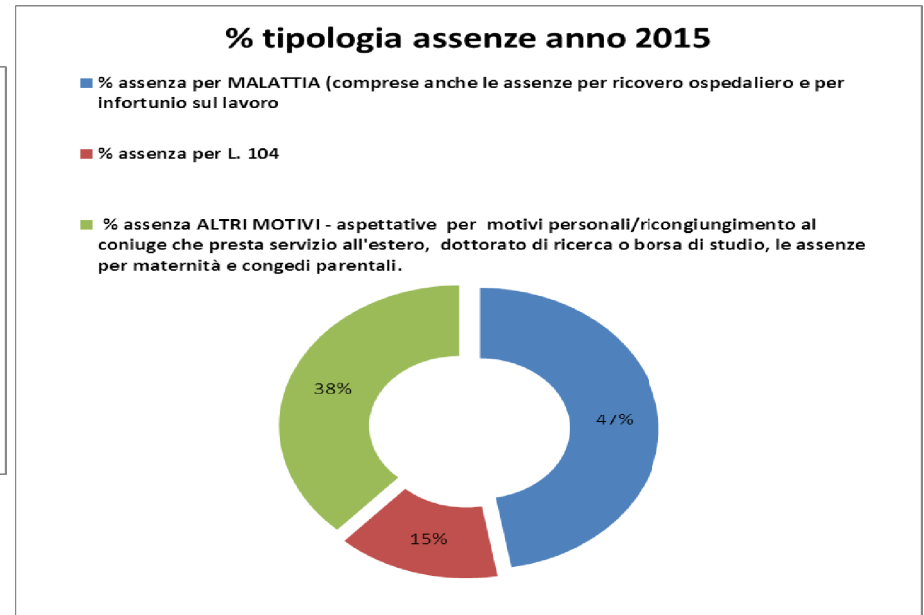
Come previsto dalla normativa vigente, i congedi ordinari sono considerati come assenze dal servizio e rappresentano il 53% del totale delle assenze .

Fonte dei dati: Sistema Informativo del Personale ERP_SAP - elaborazione a cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

Presenze/assenze NON considerando le ferie come assenza dal servizio



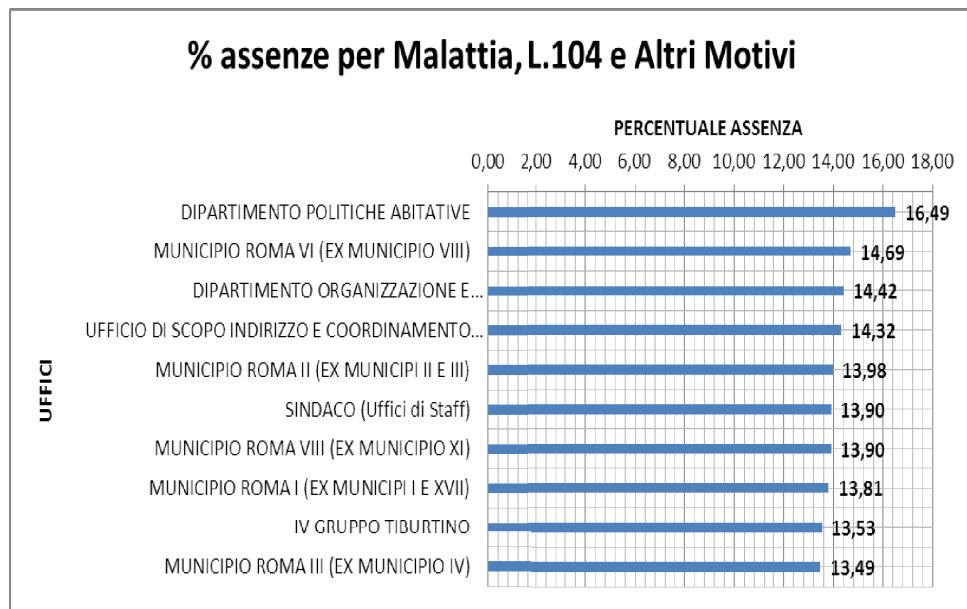
Fonte dei dati: Sistema Informativo del Personale ERP_SAP - elaborazione a cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane



Se dal conteggio delle assenze vengono detratte le giornate di ferie, la percentuale di assenza dal servizio scende sensibilmente dal 23% all'11%.

La percentuale maggiore di assenza si riferisce alle malattie (47%), seguita dalle assenze per altri motivi (38%) ed infine dalla fruizione della legge 104/92 (15%).

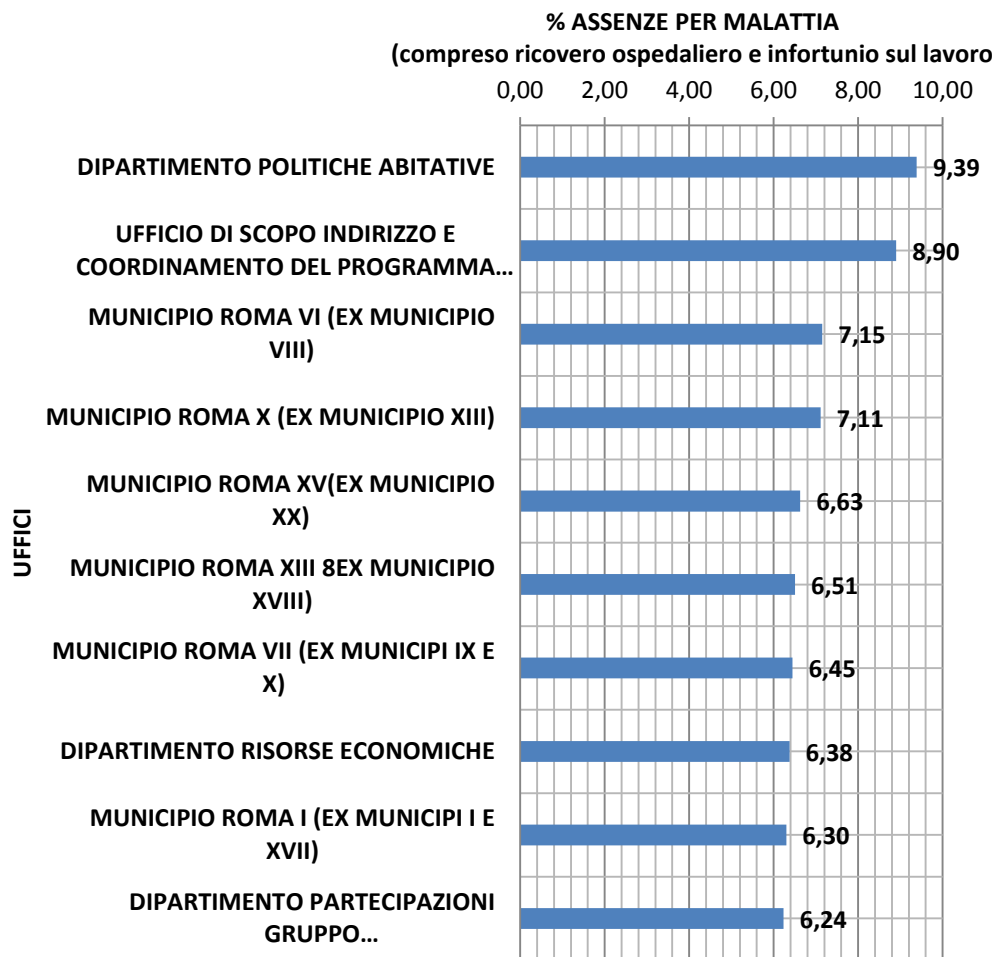
Graduatoria delle assenze totali elaborata dai rapporti assenze/presenze trimestrali (D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33 - art. 16, co.3)



Al primo posto come percentuale di assenza tra tutti gli Uffici di Roma Capitale troviamo il Dipartimento Politiche Abitative con il 16,49% di assenza, seguito dal Municipio Roma VI che, come è stato evidenziato nelle tabelle precedenti, è caratterizzato da un basso numero di dipendenti rispetto alla popolazione del suo territorio ed anche rispetto agli altri Municipi.

Fonte dei dati: Sistema Informativo del Personale ERP_SAP - elaborazione a cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

Graduatoria per le assenze per malattia elaborate dai Rapporti assenze/presenze trimestrali (D.Lgs. 14 marzo 2013, n° 33 - art. 16, co.3)



| dipendenti in malattia nel corso del 2015 | totale giorni di malattia nel 2015 |
|---|------------------------------------|
| 15.481 | 222.489 |

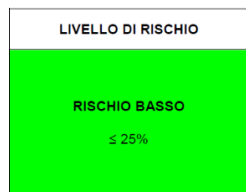
Analizzando nel dettaglio le varie tipologie di assenze/strutture, al primo posto ritroviamo il Dipartimento Politiche Abitative alla voce «malattia».

Fonte dei dati: Sistema Informativo del Personale ERP_SAP - elaborazione a cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

Risultati stress lavoro-correlato delle Politiche Abitative anno 2015

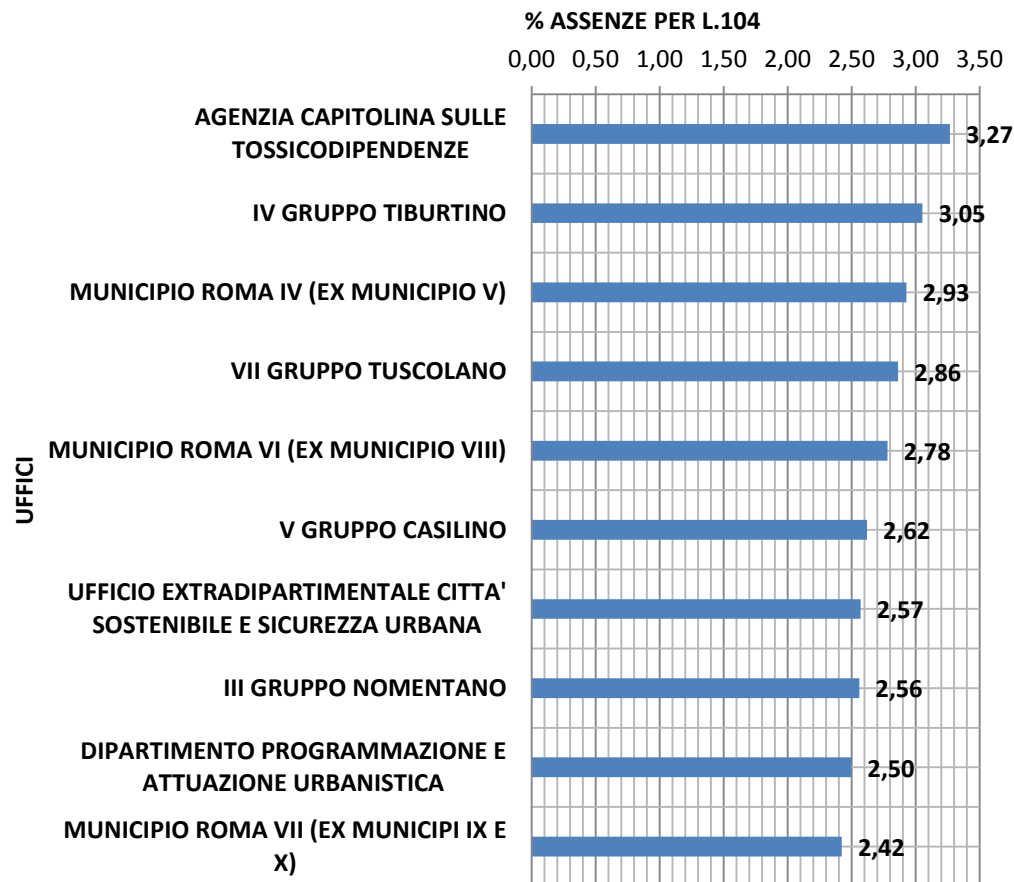
| INDICATORI | Politiche Abitative |
|---------------------------------------|---------------------|
| EVENTI SENTINELLA | |
| Indicatori Aziendali | 6 |
| Punteggi | 0 |
| AREA CONTENUTO DEL LAVORO | |
| Ambiente e Attrezzature di Lavoro | 2 |
| Pianificazione dei Compiti | 4 |
| Carico di Lavoro - Ritmo di lavoro | 2 |
| Orario di Lavoro | 1 |
| AREA CONTESTO DEL LAVORO | |
| Funzione e Cultura Organizzativa | 1 |
| Ruolo nell'ambito dell'Organizzazione | 0 |
| Evoluzione della Carriera | 0 |
| Autonomia Decisionale | 1 |
| Rapporti Interpersonali sul Lavoro | 1 |
| Interfaccia Casa - Lavoro | 0 |
| EVENTI SENTINELLA | 0 |
| CONTENUTO DEL LAVORO | 9 |
| CONTESTO DEL LAVORO | 3 |
| TOTALE INDICATORI | 12 |

L'alta percentuale di assenze per malattia non parrebbe collegata ad alti indici di stress lavoro-correlato. Nell'ultimo rilevamento (anno 2015) non si evidenziano livelli di rischio in nessun indicatore.



Fonte: Elaborazioni su dati Ufficio Sicurezza Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

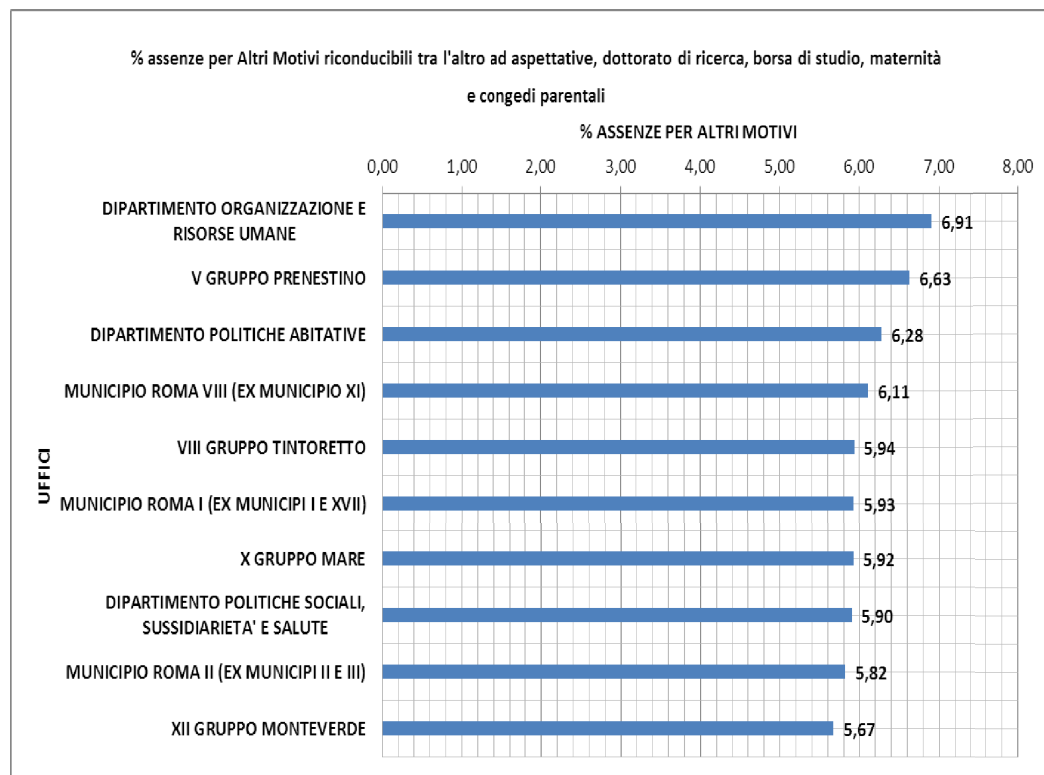
Graduatoria assenze per legge 104/92 elaborata dai Rapporti assenze/presenze trimestrali (D.Lgs. 14 marzo 2013, n° 33 - art. 16, co.3



Al primo posto tra gli uffici di Roma Capitale con personale che usufruisce dei benefici della legge 104/92, troviamo l'agenzia capitolina per le tossicodipendenze, ora soppressa.

Fonte dei dati: Sistema Informativo del Personale ERP_SAP - elaborazione a cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

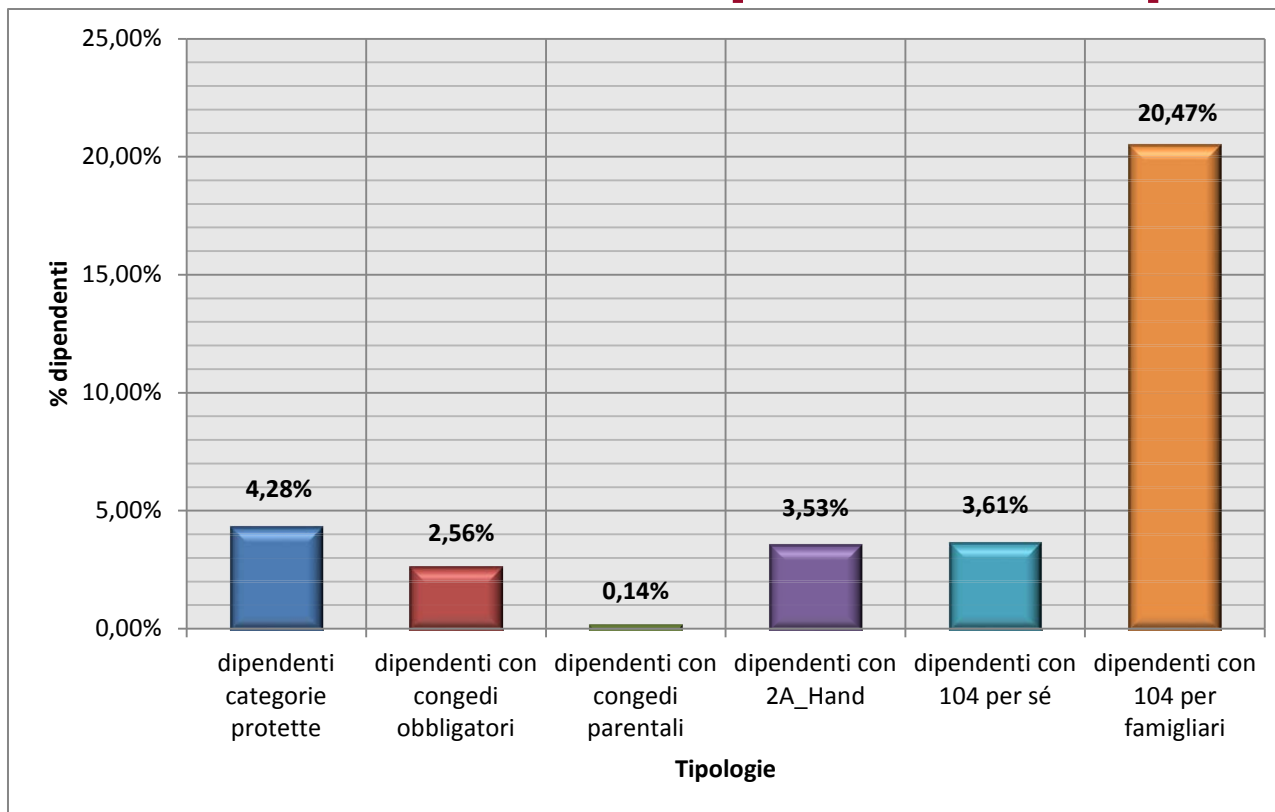
Graduatoria per assenze «altri motivi» elaborata dai Rapporti assenze/presenze trimestrali (D.Lgs. 14 marzo 2013, n° 33 - art. 16, co.3)



Fonte dei dati: Sistema Informativo del Personale ERP_SAP - elaborazione a cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

Al primo posto tra gli Uffici di Roma Capitale nella graduatoria delle assenze per «altri motivi» troviamo il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane. La lettura di questo dato deve tenere presente che nel corso dell'anno, nel Dipartimento sopracitato, transitano e sostano dipendenti che usufruiscono di vari congedi che vanno a sommarsi a quelli dei dipendenti in servizio.

Tipologie e % di congedi ed aspettative usufruite al 31 dicembre 2015 sul totale dei 23.068 dipendenti capitolini



I dipendenti che usufruiscono dei benefici della legge 104/92 per familiari sono il 20,47% del totale della popolazione del personale di Roma Capitale. Un dato significativo se comparato con l'età del personale (il 29% ha più di 60 anni) dimostra che i benefici di legge vengono richieste per l'assistenza di genitori/familiari anziani.

Dipendenti assunti come categorie protette al 31/12/2015

| Categorie Protette - Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2015 | | | | | | | |
|---|------------|-------------|------------|-------------|------------|--------------|---------------------|
| CLASSI DI ETÀ' | M | | F | | MF | | % per classi di età |
| | v.a. | % | v.a. | % | v.a. | % | |
| fino a 30 | 8 | 29,6 | 19 | 70,4 | 27 | 100,0 | 2,7 |
| 31 - 40 | 25 | 44,6 | 31 | 55,4 | 56 | 100,0 | 5,7 |
| 41 - 50 | 161 | 51,4 | 152 | 48,6 | 313 | 100,0 | 31,7 |
| oltre 50 | 295 | 49,9 | 296 | 50,1 | 591 | 100,0 | 59,9 |
| Totale | 489 | 49,5 | 498 | 50,5 | 987 | 100,0 | 100,0 |

Fonte dei dati: Sistema Informativo del Personale ERP_SAP - elaborazione a cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

La legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" identifica e distingue i lavoratori appartenenti alle categorie protette in Disabili e "Altre categorie" (Art.18 legge 68/99);

1. Disabili
2. Altre categorie protette.

Disabili

La Legge 68/99 indica come disabili:

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

Altre categorie protette

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

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

Congedi obbligatori e facoltativi

Congedi Obbligatori - congedi per maternità e/o paternità (si fa riferimento agli art 16,26, 28, 31 del Dlgs.151 26/3/2001) -Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2015

| CLASSI DI ETA' | M | | F | | MF | |
|----------------|----------|------------|------------|-------------|------------|--------------|
| | v.a. | % | v.a. | % | v.a. | % |
| fino a 30 | - | 0,0 | 1 | 0,3 | 1 | 0,3 |
| 31 - 40 | - | 0,0 | 192 | 66,9 | 192 | 66,7 |
| 41 - 50 | 1 | 100,0 | 91 | 31,7 | 92 | 31,9 |
| oltre 50 | - | 0,0 | 3 | 1,0 | 3 | 1,0 |
| Totale | 1 | 0,3 | 287 | 99,7 | 288 | 100,0 |

La presente tabella evidenzia che solo le donne usufruiscono dei congedi obbligatori (dato pari 99,7%) e di queste, la fascia di età predominante, (66,7%) è quella 31 – 40 anni.

Congedi Facoltativi - congedi parentali* (art 32, 33 e 36 Dlgs. 151 26/3/2001) - Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2015

| CLASSI DI ETA' | M | | F | | MF | |
|----------------|------------|-------------|------------|-------------|--------------|--------------|
| | v.a. | % | v.a. | % | v.a. | % |
| fino a 30 | 2 | 0,7 | 3 | 0,3 | 5 | 0,4 |
| 31 - 40 | 77 | 28,4 | 379 | 38,0 | 456 | 36,0 |
| 41 - 50 | 157 | 57,9 | 573 | 57,5 | 730 | 57,6 |
| oltre 50 | 35 | 12,9 | 42 | 4,2 | 77 | 6,1 |
| Totale | 271 | 21,4 | 997 | 78,6 | 1.268 | 100,0 |

Per quanto riguarda i congedi facoltativi, il 21,4% che ne usufruisce è di genere maschile.

La fascia di età predominante (57,6%) va dai 41 ai 50 anni.

Tipologia dei congedi parentali:

- Congedo Parentale per Figlio <3 Anni (Retribuzione al 100%);
- Congedo Parentale per Figlio < 3 Anni (retribuzione al 30%);
- Congedo Parentale per Figlio dai 3 agli 8 Anni (non retribuito);
- Congedo Parentale Figlio dai 3 agli 8 Anni (retribuzione al 30%).

Fonte dei dati: Sistema Informativo del Personale ERP_SAP - elaborazione a cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

Congedi per legge 104/92

| Congedi 2 anni Handicap - congedo retribuito 2 anni per handicap (L45A Cong.Fg/Par Hdp.Gr.2A Ret) -Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2015 | | | | | | | |
|--|------------|-------------|------------|-------------|------------|--------------|---------------------|
| CLASSI DI ETA' | M | | F | | MF | | % per classi di età |
| | v.a. | % | v.a. | % | v.a. | % | |
| fino a 30 | - | 0,0 | - | 0,0 | - | 0,0 | 0,0 |
| 31 - 40 | 4 | 16,0 | 21 | 84,0 | 25 | 100,0 | 3,1 |
| 41 - 50 | 31 | 16,5 | 157 | 83,5 | 188 | 100,0 | 23,1 |
| oltre 50 | 115 | 19,1 | 486 | 80,9 | 601 | 100,0 | 73,8 |
| Totale | 150 | 18,4 | 664 | 81,6 | 814 | 100,0 | 100,0 |

| Legge 104/92 per Familiare - Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre | | | | | | | |
|--|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|---------------------|
| CLASSI DI ETA' | M | | F | | MF | | % per classi di età |
| | v.a. | % | v.a. | % | v.a. | % | |
| fino a 30 | - | 0,0 | 1 | 100,0 | 1 | 100,0 | 0,0 |
| 31 - 40 | 48 | 21,5 | 175 | 78,5 | 223 | 100,0 | 4,7 |
| 41 - 50 | 275 | 21,7 | 992 | 78,3 | 1.267 | 100,0 | 26,8 |
| oltre 50 | 801 | 24,8 | 2.430 | 75,2 | 3.231 | 100,0 | 68,4 |
| Totale | 1.124 | 23,8 | 3.598 | 76,2 | 4.722 | 100,0 | 100,0 |

| Legge 104/92 Dipendente - Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2015 | | | | | | | |
|--|------------|-------------|------------|-------------|------------|--------------|---------------------|
| CLASSI DI ETA' | M | | F | | MF | | % per classi di età |
| | v.a. | % | v.a. | % | v.a. | % | |
| fino a 30 | 7 | 31,8 | 15 | 68,2 | 22 | 100,0 | 2,6 |
| 31 - 40 | 18 | 39,1 | 28 | 60,9 | 46 | 100,0 | 5,5 |
| 41 - 50 | 85 | 39,0 | 133 | 61,0 | 218 | 100,0 | 26,2 |
| oltre 50 | 175 | 32,1 | 371 | 67,9 | 546 | 100,0 | 65,6 |
| Totale | 285 | 34,3 | 547 | 65,7 | 832 | 100,0 | 100,0 |

Il 20,47% dei dipendenti di Roma Capitale usufruisce dei benefici della legge 104/92 per familiari e di questi il 68% ha una età maggiore di 50 anni; inoltre il 3,53% usufruisce del congedo di 2 anni per il sostegno ai familiari con handicap ed il 73,8% di questi ha più di 50 anni.

Pertanto è interessante notare che solo il 3,61% del personale usufruisce dei benefici della legge 104/92 per problemi personali.

Fonte dei dati: Sistema Informativo del Personale ERP_SAP - elaborazione a cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

Dipendenti con inidoneità definitiva al 31/12/2015

| inidonei definitivi con cambio mansione al 31 dicembre 2015 | | | |
|---|------------|---------------------------------------|------------|
| profilo iniziale | | profilo attuale | |
| EDUCATORE ASILO NIDO | 88 | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 142 |
| INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA | 53 | | |
| ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 1 | | |
| INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA | 2 | ISTRUTTORE URP - REDATTORE PAGINE W | 2 |
| EDUCATORE ASILO NIDO | 16 | EDUCATORE ASILO NIDO | 16 |
| OPERATORE SERVIZI EDUCATIVI E SOCIALI | 1 | OPERATORE SERVIZI EDUCATIVI E SOCIALI | 1 |
| INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA | 5 | INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA | 5 |
| TOTALE | 166 | TOTALE | 166 |

Fonte dei dati: Sistema Informativo del Personale ERP_SAP - elaborazione a cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane

I dipendenti con inidoneità definitiva sono classificati come:

- inidonei totali;
- inidonei parziali con cambio mansione;
- inidonei parziali con prescrizioni;

Conclusioni

L'analisi dei dati evidenzia l'improrogabile esigenza di procedere ad un vero e proprio ricambio generazionale. L'impatto del reiterato blocco o limitazione delle assunzioni determinerà un'ulteriore contrazione del personale e l'innalzamento dell'età media dello stesso con la conseguente mancata acquisizione di nuove competenze e professionalità.

In riferimento alla performance organizzativa :

Uno dei fattori che incidono sul perché le risorse (dipendenti) siano sempre in numero minore e al contempo anziane, è senza dubbio, il mancato rinnovo del contratto nazionale e la querelle sul contratto decentrato. Non è possibile quindi pensare di modernizzare l'Amministrazione di Roma Capitale non tenendo conto di questi 2 importanti fattori.

Nel Piano di Azioni Positive 2016-2018 sono previste diverse azioni che prevedono l'elaborazione di linee di indirizzo per l'adozione, in ottica di genere, di buone prassi di organizzazione del lavoro e di flessibilità lavorativa (strumenti quali permessi, aspettative, congedi, la disciplina del part-time, la flessibilità dell'orario di lavoro e il telelavoro), volte a garantire un più ampio rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno alla maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di famigliari e a sostegno dei colleghi svantaggiati.

Conclusioni

In riferimento alla performance individuale:

Dai dati appare evidente l'importante presenza femminile all'interno dell'amministrazione capitolina. Questo dato però merita un approfondimento indirizzando l'attenzione nei settori tecnici, ove sono gli uomini a prevalere, in numero percentuale.

L'invecchiamento dei dipendenti, oltre che incidere inevitabilmente sull'innovazione e sulla produttività, porta ad un cambiamento delle esigenze del personale, infatti il 20,47% usufruisce dei benefici della legge 104/92 per familiari (assistenza ai genitori), mentre solo il 2,56% dei dipendenti usufruisce dei congedi obbligatori, per maternità e/o paternità ed lo 0,14% dei dipendenti usufruisce di congedi parentali .

Se per gli uomini la fruizione del part-time è dovuta, molto probabilmente, all'esercizio di altre professioni all'esterno dell'Amministrazione capitolina, per le donne la fruizione si concentra nei due mesi estivi, probabilmente dovuta dalla necessità di seguire i figli in età scolare. Altro dato interessante è che il 78% dei dipendenti che usufruiscono del part-time verticale è donna e di queste il 53% ha più di 50 anni, il che dimostrare come la richiesta iniziale di questo istituto, dovuta all'esigenza di assistenza ai minori, viene comunque mantenuta negli anni anche se l'esigenza determinante è cessata.