

# **Relazione sullo stato delle politiche di genere e di pari opportunità ANNO 2016**

## 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:



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.

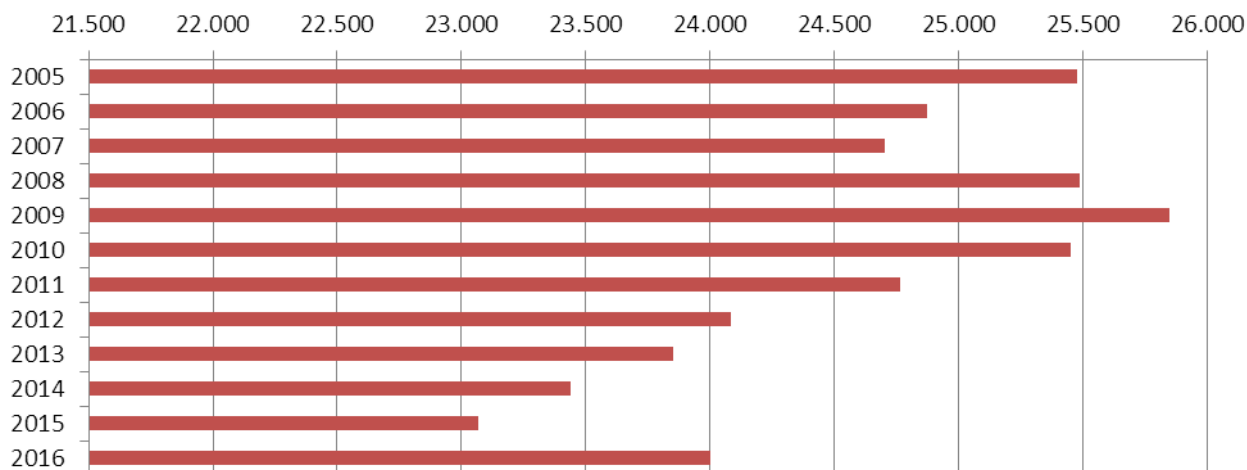
I dati disponibili presso l'Amministrazione Capitolina, come evidenziato, sono stati reperiti e analizzati in una logica quali-quantitativa mentre l'incrocio di indicatori diversi, ha permesso di delineare un quadro sintetico, ma idoneo a fotografare la «specificità» dell'Ente Locale più grande d'Italia,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

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 al 31 dicembre 2016



Andamento dotazione organica del personale di ruolo - Anni 2006 - 2015	
ANNI	DIPENDENTI DI RUOLO
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
2016	24.000

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

- **N. 24.000** i dipendenti di ruolo di Roma Capitale al 31 Dicembre 2016;
- **N. 872** i dipendenti di ruolo in meno rispetto al 2006, con una variazione percentuale, nel periodo, che si assesta al -3,51%; (ultimi 10 anni).
- **N. 932** i dipendenti di ruolo in più rispetto al 2016 (+ 4,04%), grazie alle nuove assunzioni;

## Assunti e cessati

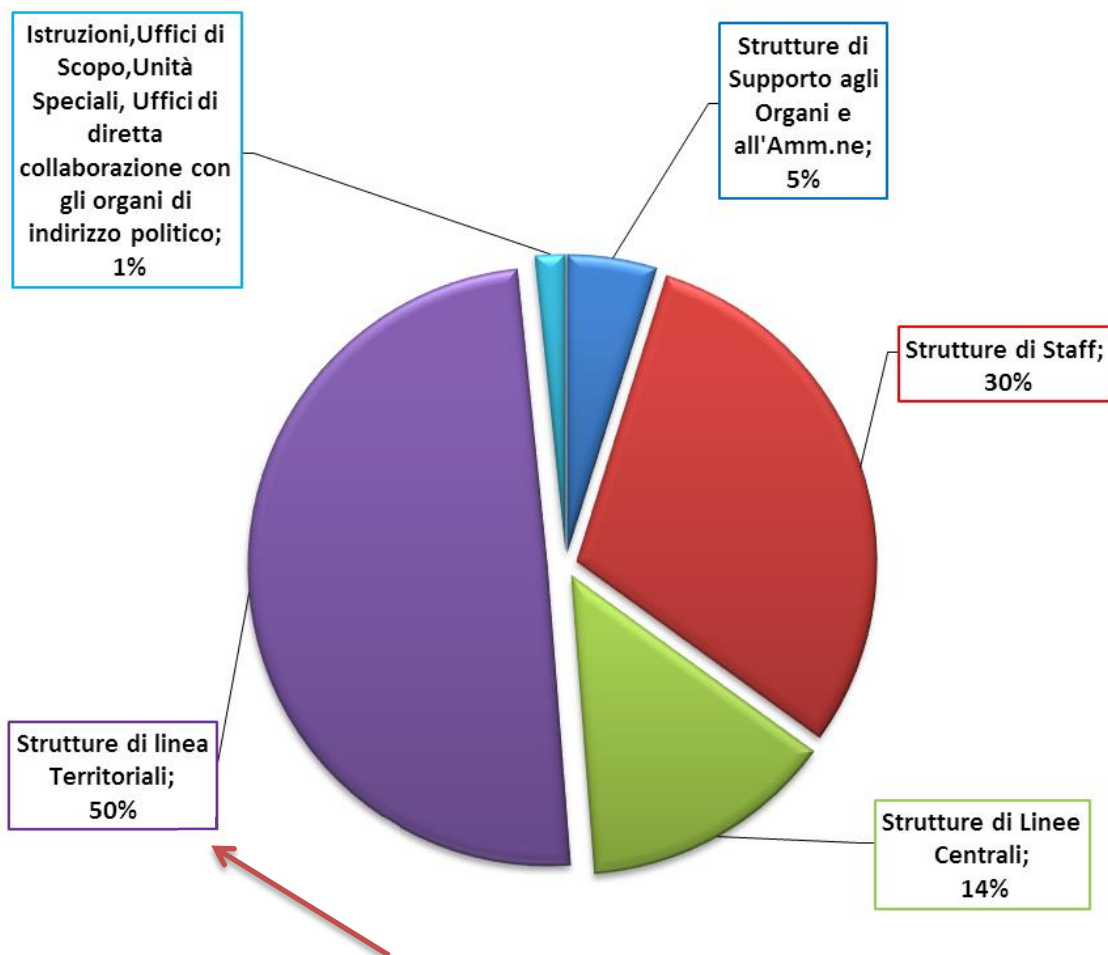
Dipendenti di ruolo assunti e cessati - Anni 2005 - 2016					
ANNI	ASSUNTI		CESSATI		DIFFERENZA
	nell'anno	rispetto all'anno precedente	nell'anno	rispetto all'anno precedente	
2005	5		759		-754
2006	474	469	1.060	301	-586
2007	956	482	1.134	74	-178
2008	1.777	821	994	-140	783
2009	1.341	-436	976	-18	365
2010	698	-643	1.142	166	-444
2011	411	-287	1.078	-64	-667
2012	292	-119	905	-173	-613
2013	363	71	555	-350	-192
2014	335	-28	762	207	-427
2015	560	225	920	158	-360
2016	1.593	1.033	585	-335	1.008

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati Ufficio risoluzione rapporti di lavoro e definizione posizioni previdenziali e Ufficio assunzioni e riassunzioni Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale



Dopo 7 anni la differenza tra assunti e cessati torna positiva. La diminuzione dei cessati è dovuta agli effetti della legge Fornero, mentre l'aumento sostanziale si è avuto grazie alle nuove assunzioni.

## Distribuzione dotazione organica al 31 dicembre 2016



Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

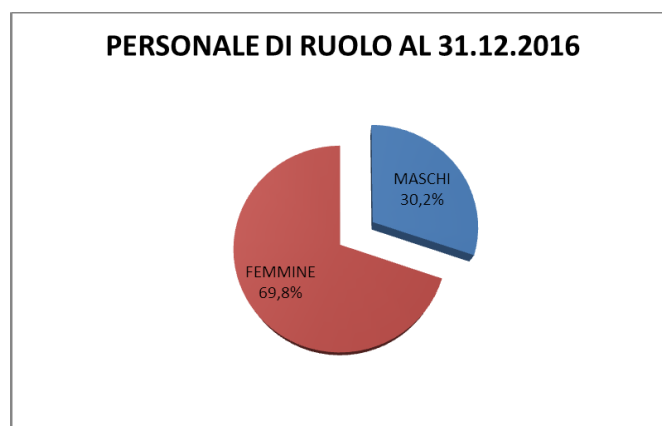
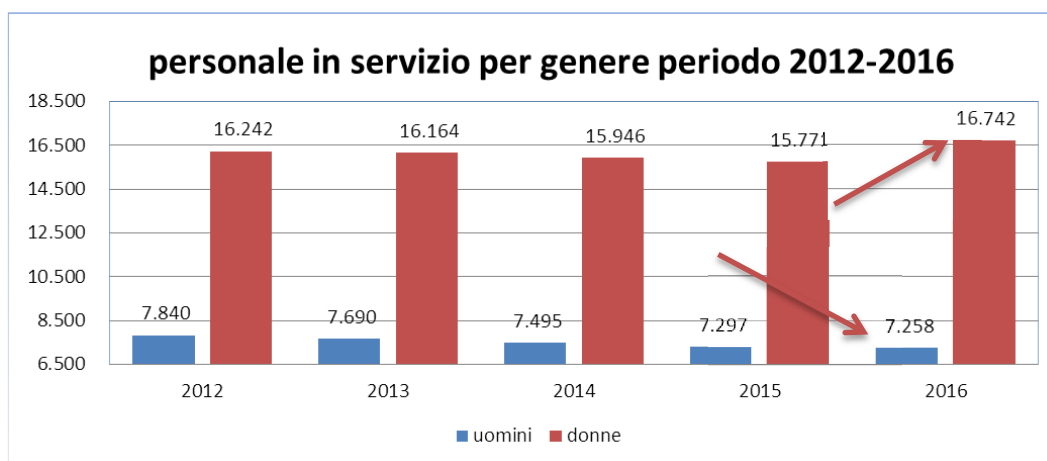
Rispetto al 2015, il personale di ruolo in servizio presso i Municipi è aumentato di ben 848 unità, passando da 10.955 dipendenti nel 2015 a 11.803 nel 2016. Questo significa che ben il 50% del totale dei dipendenti di ruolo presta servizio nelle strutture di linea Territoriali.

Le nuove assunzioni hanno quindi permesso il rafforzamento dei servizi territoriali.

## Dati disaggregati per genere nel quinquennio 2012/2016

anni	uomini	donne	totale	variazione percentuale uomini rispetto all'anno precedente	variazione percentuale donne rispetto all'anno precedente	incidenza percentuale donne	variazione percentuale personale rispetto all'anno precedente
2012	7.840	16.242	24.082			67,44	
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
2016	7.258	16.742	24.000	-0,53	6,16	69,76	4,04

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale



L'incidenza percentuale femminile nell'Amministrazione Capitolina è cresciuta del 1,39%, arrivando a toccare quasi il 70% del totale dei dipendenti di ruolo in servizio. Infatti il personale femminile nel 2016 è aumentato di 1.000 unità (+6,16%), mentre quello maschile è diminuito di 39 unità (-0,53%), rispetto all'anno 2015.

## Età dei dipendenti in servizio compresi i Dirigenti

Distribuzione del personale per genere e per classi di età al 31 dicembre 2016					
	M	F	M/F	INCIDENZA % F	% per classi di età
MENO DI 30 ANNI	13	27	40	68%	0,2%
31-40 ANNI	512	1660	2172	76%	9,1%
41-50 ANNI	1766	4977	6743	74%	28,1%
PIU' DI 50 ANNI	4967	10078	15045	67%	62,7%
<b>TOTALI</b>	<b>7258</b>	<b>16742</b>	<b>24000</b>		<b>100%</b>
	<b>30,24%</b>	<b>69,76%</b>			

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

CLASSI DI ETA'	2015	2016	DIFFERENZA
fino a 30	110	40	-70
31 - 40	2.318	2.172	-146
41 - 50	7.234	6.743	-491
oltre 50	13.406	15.045	1.639
<b>Totale</b>	<b>23.068</b>	<b>24.000</b>	<b>932</b>





Rispetto all'anno 2015, nonostante le nuove assunzioni, non si è avuto un ringiovanimento dei dipendenti in servizio, anzi si è passati dal 58% dei dipendenti con più di 50 anni nel 2015 al 62,7% nel 2016.

Diminuisce la presenza del personale in tutte le fasce d'età considerate e, al tempo stesso, aumenta (+ 1.639 unità) quella oltre i 50 anni.

La presenza delle donne, nella fascia di età 31-40 anni, raggiunge il 76%.



## Età dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2016

FAMIGLIE PROFESSIONALI	N. DIPENDENTI	DIPENDENTI ULTRA 50 ANNI	% incidenza dipendenti ultra 50 anni
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	7.751	5.246	67,7%
Famiglia Comunicazione	329	194	59,0%
Famiglia Informatica e Telematica	126	81	64,3%
Famiglia Tecnica	1.274	827	64,9%
 Famiglia Educativa e Sociale	7.218	3.963	54,9%
 Famiglia Cultura-Turismo-Sport	655	513	78,3%
 Famiglia Vigilanza	5.801	3.438	59,3%
 Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro	846	783	92,6%
<b>TOTALE</b>	<b>24.000</b>	<b>15.045</b>	<b>62,7%</b>

*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

Nella famiglia ambiente/sicurezza, gli ultra 50enni arrivano addirittura al 92,6% (la maggioranza di dipendenti in questa famiglia è costituita dalla figura professionale di giardiniere); anche nella famiglia cultura/sport la percentuale è molto superiore alla media, raggiungendo il 78,3% (famiglia rappresentata dalle figure professionali di istruttori servizi culturali e funzionari biblioteche). La famiglia educativa più giovane è quella Educativa e Sociale dove gli ultra 50enni sono al 54,9% (famiglia rappresentata da Insegnanti Educatrici Asili Nido e Scuole Infanzia)

## Dipendenti ultra 50enni al 31 dicembre 2016

Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età maggiori di 50 anni e sesso al 31 dicembre 2016														
FAMIGLIE PROFESSIONALI	51 - 55 ANNI			56 - 60 ANNI			61 - 65 ANNI			66 - 70 ANNI			TOTALI	% Personale di ruolo per famiglie professionali
	M	F	% Personale di ruolo 51 - 55 anni	M	F	% Personale di ruolo 51 - 55 anni	M	F	% Personale di ruolo 51 - 55 anni	M	F	% Personale di ruolo 51 - 55 anni		
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	558	1220	28%	419	1414	37%	329	1286	43%	13	7	25%	5246	35%
Famiglia Comunicazione	35	27	1%	30	39	1%	23	39	2%	1		1%	194	1%
Famiglia Informatica e Telematica	18	9	0%	28	6	1%	14	5	1%	1		1%	81	1%
Famiglia Tecnica	236	54	5%	223	37	5%	231	26	7%	19	1	25%	827	5%
Famiglia Educativa e Sociale	16	1873	30%	17	1125	23%	14	897	24%	1	20	26%	3963	26%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport	36	84	2%	52	126	4%	63	149	6%	3		4%	513	3%
Famiglia Vigilanza	857	895	28%	675	468	23%	368	175	14%			0%	3438	23%
Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro	307	60	6%	251	20	5%	114	16	3%	15		19%	783	5%
<b>TOTALI per genere</b>	<b>2063</b>	<b>4222</b>	<b>100%</b>	<b>1695</b>	<b>3235</b>	<b>100%</b>	<b>1156</b>	<b>2593</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>15045</b>	<b>100%</b>
<b>% Personale di ruolo M e F in classi di età</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>		<b>34%</b>	<b>66%</b>		<b>31%</b>	<b>69%</b>		<b>65%</b>	<b>35%</b>			
<b>TOTALI per classi di età</b>	<b>6285</b>			<b>4930</b>			<b>3749</b>			<b>81</b>				
<b>% Personale di ruolo in classi di età</b>	<b>41,8%</b>			<b>32,8%</b>			<b>24,9%</b>			<b>0,5%</b>				

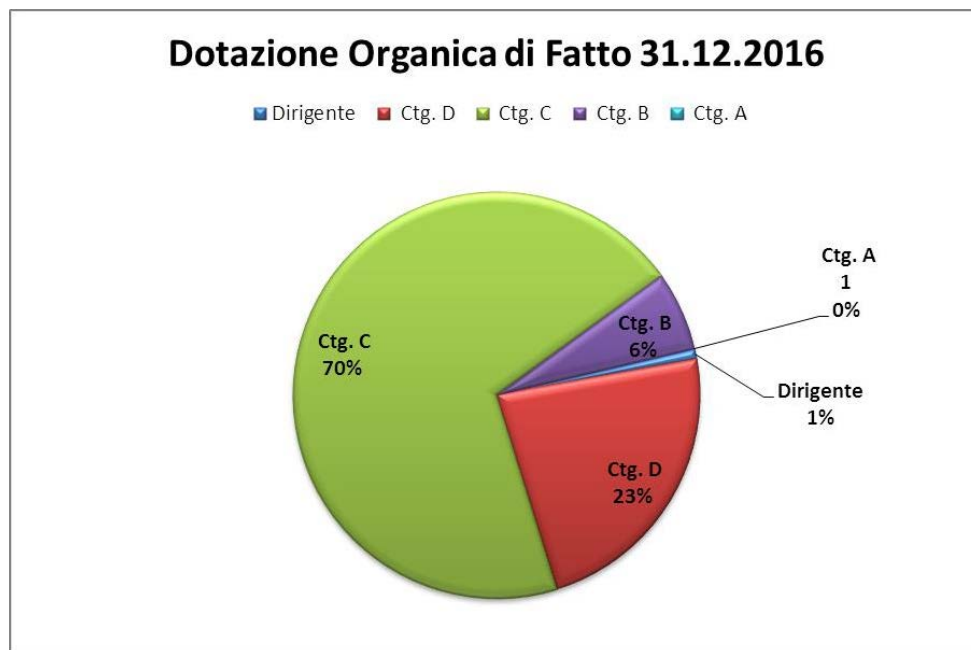
Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Focalizzando maggiormente l'attenzione sui dipendenti ultra 50enni, si evidenzia che ben 81 persone ricadono nella fascia 66 -70 anni e che le percentuali maggiori, in questa fascia, sono associate alle famiglie professionali «operative» quali quella Tecnica, Educativa/Sociale e Ambiente/Sicurezza.

## Dotazione organica al 31 dicembre 2016

	Categoria	D.O. Teorica	D.O. di Fatto	Vacanze in organico	Grado di copertura del personale
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA DI "RUOLO" DIRIGENTI	Dirigente	260	192	68	74%
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA DI "RUOLO" ctg. D	Ctg. D	7787	5521	2266	71%
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA DI "RUOLO" ctg. C	Ctg. C	21278	16773	4505	79%
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA DI "RUOLO" ctg. B	Ctg. B	2370	1513	885	64%
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA DI "RUOLO" ctg. A	Ctg. A	0	1	0	-
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA DI "RUOLO" COMPLESSIVA</b>	<b>D+C+B+A</b>	<b>31695</b>	<b>24000</b>	<b>7656</b>	<b>76%</b>

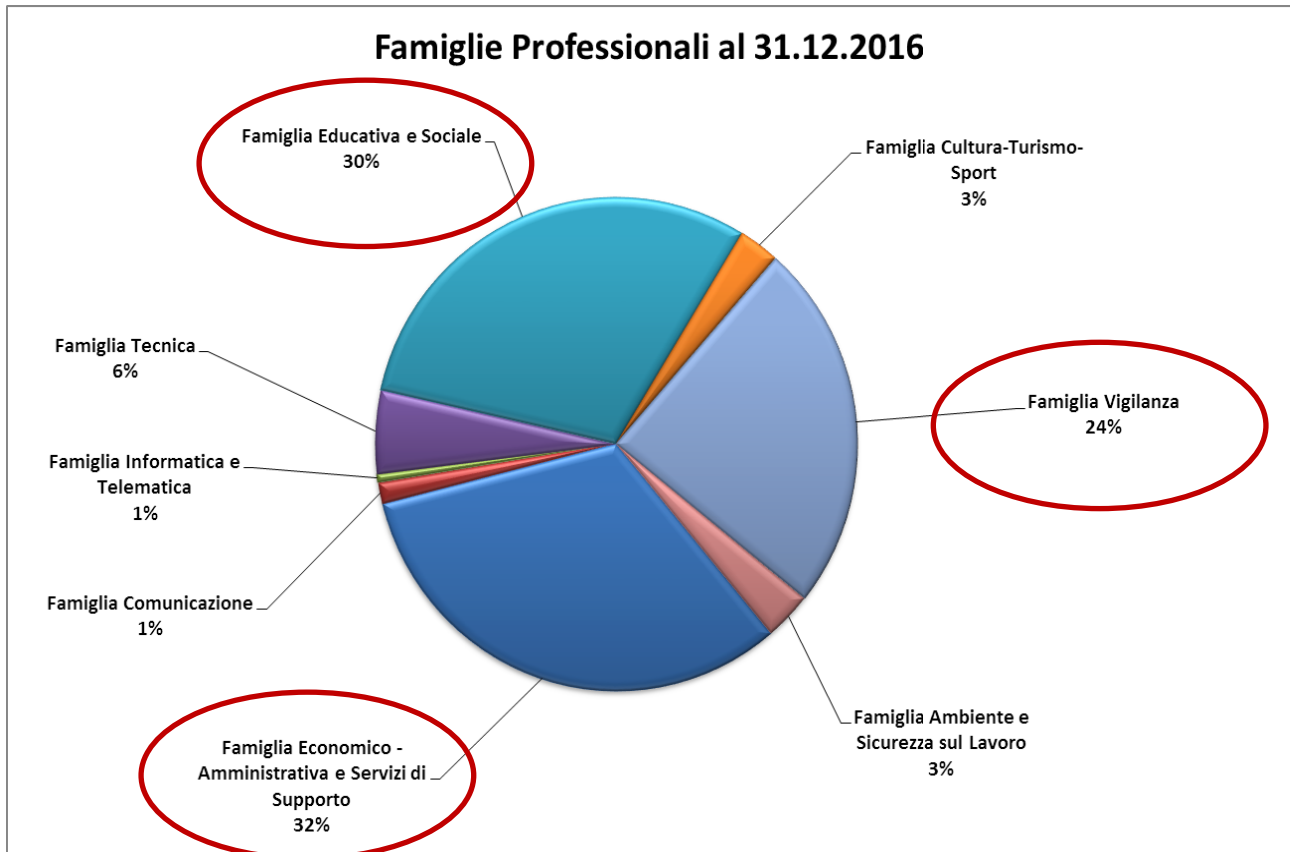
Fonte: elaborazioni Ufficio P.O. su dati Ufficio Aggiornamento dotazione organica, programmazione annuale e triennale fabbisogno e piani assunzionali - Attività matricolari, Certificazioni e Adempimenti Perla Pa di Roma Capitale



Sulla base dell'ultima pianta organica del personale capitolino, risultano in totale n. 7.656 posizioni vacanti, soprattutto nella categoria B, dove il grado di copertura arriva solo al 64%.

Categoria destinata a scomparire rapidamente considerando l'invecchiamento del personale in ruolo ed il mancato turnover.

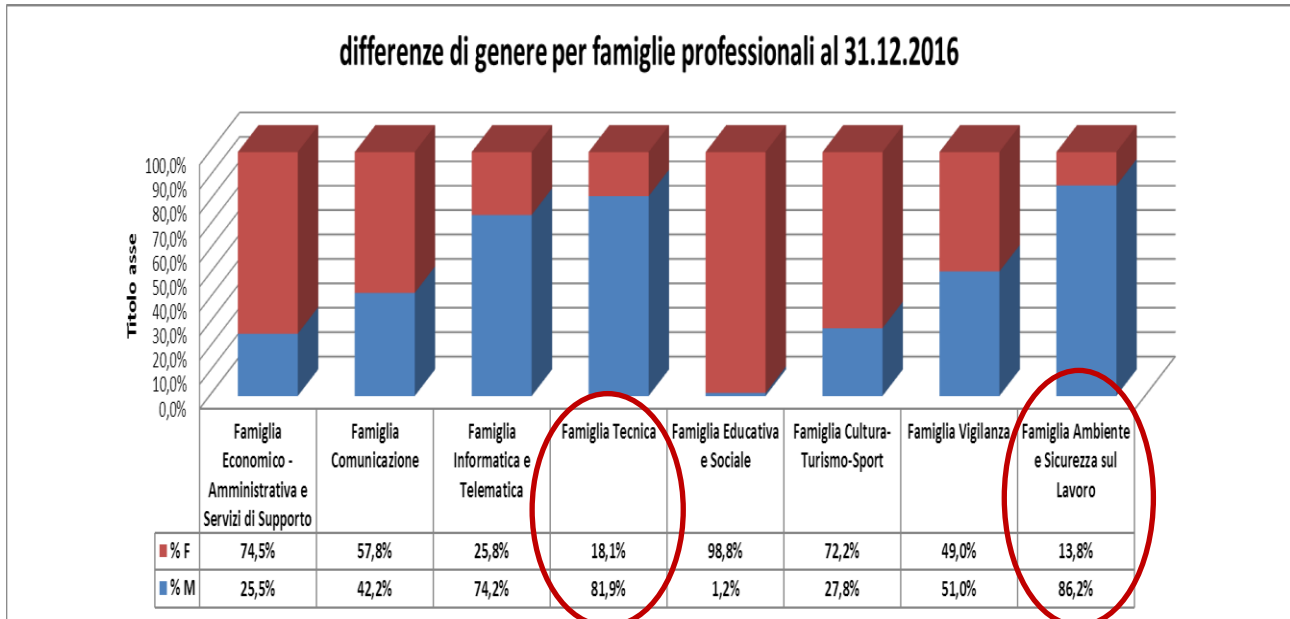
## Famiglie Professionali



Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Tre sono le Famiglie Professionali più rappresentative: la Famiglia Amministrativa (32%), la Famiglia Educativa e Sociale (30%) e la Famiglia Vigilanza (24%).

## Famiglie Professionali e genere esclusi i Dirigenti



Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Considerando che l'incidenza percentuale femminile media, per tutto il personale capitolino, si attesta intorno al 70%, si evidenzia che in due famiglie professionali si abbassa notevolmente, assestandosi al 18,1% per la Famiglia Tecnica (es. geometri, operatori servizi tecnici, ingegnere, architetti, etc.) e al 13,8% per la Famiglia Ambiente/Sicurezza (es. giardinieri, Funzionari dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ecc.).

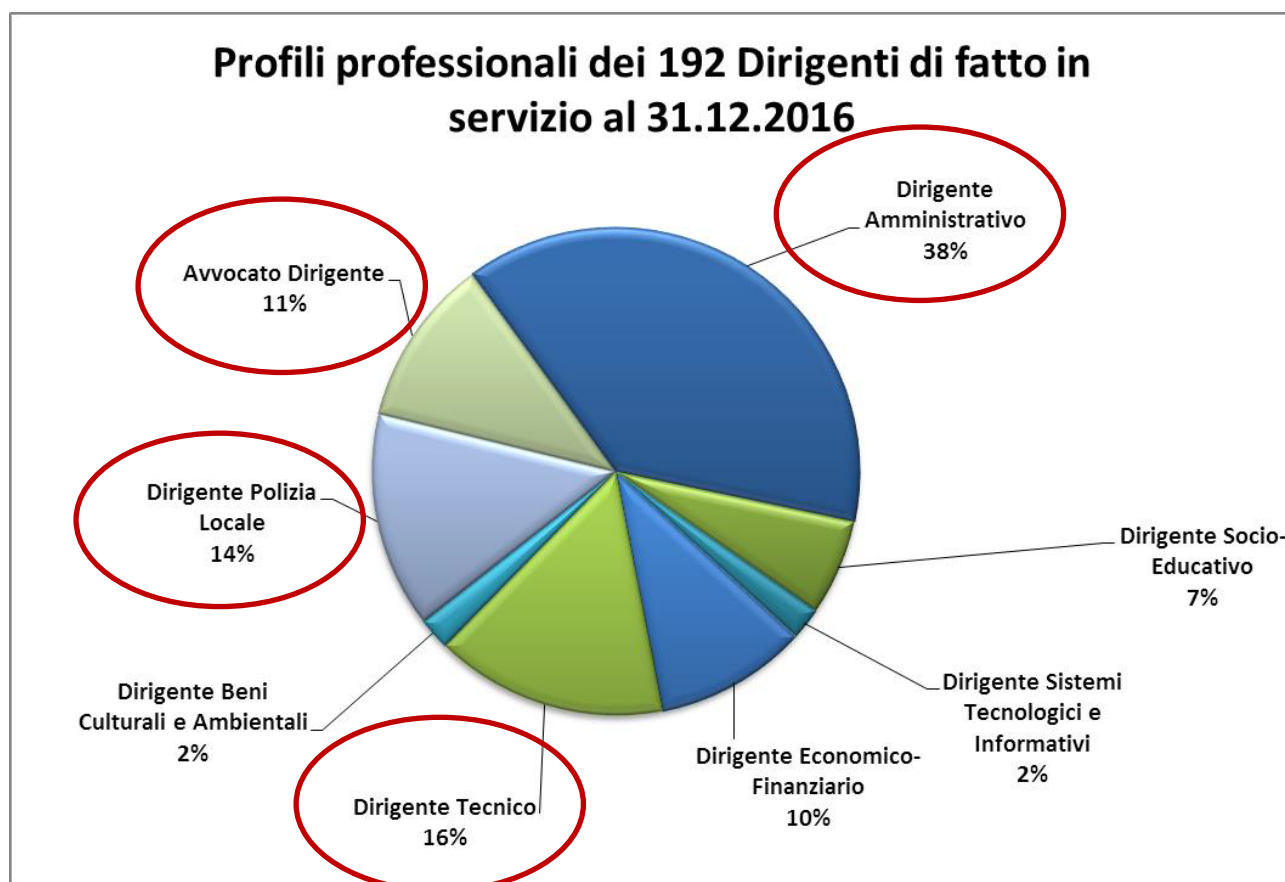
## Famiglie professionali età e genere esclusi i Dirigenti

Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2016											
	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% Personale di ruolo per famiglie professionali	
	M	F	M	F	M	F	M	F			
<b>FAMIGLIE PROFESSIONALI</b>											
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	8	18	147	378	521	1411	1273	3879	7635	32%	
Famiglia Comunicazione	3	3	19	35	28	47	89	105	329	1%	
Famiglia Informatica e Telematica			7	3	24	9	61	20	124	1%	
Famiglia Tecnica			59	39	253	69	709	118	1247	5%	
Famiglia Educativa e Sociale		5	9	891	34	2314	46	3906	7205	30%	
Famiglia Cultura-Turismo-Sport			3	41	24	70	154	359	651	3%	
Famiglia Vigilanza	1	1	260	270	792	1022	1894	1534	5774	24%	
Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro	1		7	3	53	47	645	87	843	4%	
	13	27	511	1660	1729	4989	4871	10008	23808	100%	
% Personale di ruolo M e F in classi di età	33%	68%	24%	76%	26%	74%	33%	67%			
<b>TOTALI</b>	40		2171		6718		14879				
<b>% Personale di ruolo in classi di età</b>	0,2%		9,1%		28,2%		62,5%				

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

La presente tabella evidenzia come le Famiglie Professionali maggiormente rappresentative sono: Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto 32%, Educativa e Sociale 30% e Vigilanza 24%. Complessivamente, in riferimento a tutte le Famiglie Professionali presenti, la fascia di età più rappresentata è quella con più di 50 anni con il 62,5%. Al contempo è importante evidenziare che la differenza di genere femminile trova maggior percentuale, 76%, nella fascia di età che va dai 31 ai 40 anni, e al 74% la fascia che va dai 41 ai 50 anni.

## Il personale Dirigente di ruolo di Roma Capitale



Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

La concentrazione più alta di Dirigenti (38%) è collocata nel profilo Amministrativo, seguono i Tecnici (16%), della Polizia Locale (14%) e gli Avvocati (11%).

Il rapporto tra Dirigenti e Dipendenti risulta essere di n.8 Dirigenti per 1.000 Dipendenti.

## Personale dirigente suddiviso per profili professionali, età e genere

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 31.12.2016	di cui: Donne	di cui: Uomini	incidenza percentuale donne
Dirigente Amministrativo	73	40	33	55%
Dirigente Socio-Educativo	12	9	3	75%
Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	4	2	2	50%
Dirigente Economico-Finanziario	21	10	11	48%
Dirigente Tecnico	29	8	21	28%
→ Dirigente Beni Culturali e Ambientali	4	0	4	0%
→ Dirigente Polizia Locale	27	4	23	15%
Avvocato Dirigente	22	6	16	27%
<b>TOTALE DIRIGENTI</b>	<b>192</b>	<b>79</b>	<b>113</b>	<b>41%</b>

Dirigenti di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2016											
FAMIGLIE PROFESSIONALI	31 - 40 ANNI		41-50 ANNI		51 - 55 ANNI		56 - 60 ANNI		61 - 65 ANNI		TOTALI
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Amministrativo			4	5	8	4	6	15	15	16	73
Dirigente Socio-Educativo			1				1	4	1	5	12
Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi				1	2					1	4
Dirigente Economico-Finanziario			4	1	2	2	3	4	2	3	21
Dirigente Tecnico					5	1	4	1	12	6	29
Dirigente Beni Culturali e Ambientali							2		2		4
Dirigente Polizia Locale	1		2		4	1	11	1	5	2	27
Avvocato Dirigente			8	3	5		2	3	1		22
<b>Totali per genere in classi di età</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>38</b>	<b>33</b>	<b>192</b>
<b>% Dirigenti di ruolo M e F in classi di età</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	
<b>Totali per classi di età</b>	<b>1</b>		<b>29</b>		<b>34</b>		<b>57</b>		<b>71</b>		
<b>% Dirigenti di ruolo per classi di età</b>	<b>0,5%</b>		<b>15,1%</b>		<b>17,7%</b>		<b>29,7%</b>		<b>37,0%</b>		

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

L'incidenza percentuale femminile scende tra i Dirigenti al 41%.

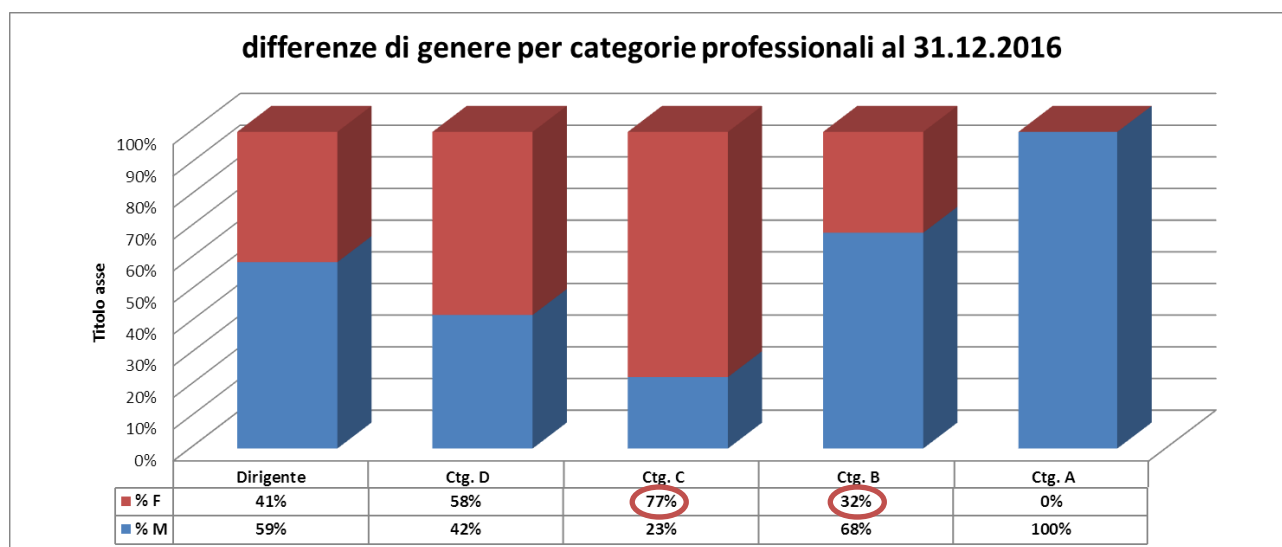
Non sono presenti Dirigenti donne nel profilo professionale di Dirigente ai Beni Culturali e Ambientali ed è solo del 15% l'incidenza percentuale femminile nel profilo di Dirigente di Polizia Locale.

Il 37% dei dirigenti ha più di 61 anni.

L'incidenza percentuale femminile scende sensibilmente nella fascia 51- 55 anni (24%) e 41 – 50 anni (34%).



## Categoria Funzionale e Genere



Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Categoria	M	F	% M	% F
Dirigente	113	79	59%	41%
Ctg. D	2328	3193	42%	58%
Ctg. C	3785	12988	23%	77%
Ctg. B	1031	482	68%	32%
Ctg. A	1		100%	0%

L'incidenza percentuale femminile più bassa è riscontrabile nella categoria B (32%), dove sono presenti prevalentemente gli Operai, mentre la più alta è nella categoria C (77%), rappresentata da Insegnanti e Amministrativi.

## Profilo Professionale e Categoria Funzionale

FAMIGLIE PROFESSIONALI	N. DIPENDENTI	Categoria D		Categoria C		Categoria B e A	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	7.635	1.279	17%	5.435	71%	921	12%
Famiglia Comunicazione	329	73	22%	256	78%		0%
→ Famiglia Informatica e Telematica	124	111	90%	13	10%		0%
Famiglia Tecnica	1.247	530	43%	575	46%	142	11%
→ Famiglia Educativa e Sociale	7.205	647	9%	6.557	91%	1	0%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport	651	394	61%	228	35%	29	4%
Famiglia Vigilanza	5.774	2.276	39%	3.498	61%		0%
→ Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro	843	211	25%	211	25%	421	50%
<b>TOTALE</b>	<b>23.808</b>	<b>5.521</b>		<b>16.773</b>		<b>1.514</b>	

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Nella Famiglia Informatica il 90% del personale è collocato nella categoria D (Esperto Sviluppo Servizi Informatici e Telematici).

Nella Famiglia Educativa/Sociale il 91% del personale è collocato nella categoria C (Insegnanti scuola materna e Educatori Asii nido).

Nella Famiglia Ambiente e Sicurezza il 50% del personale è collocato nella categoria B (Giardinieri).

## Dipendenti divisi per categorie di appartenenza, classi di età e genere

CATEGORIE	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% Personale di ruolo per Categorie
	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente	-	-	1	-	16	8	96	71	192	1%
Ctg. D	-	-	49	147	236	605	2.043	2.441	5.521	23%
Ctg. C	6	13	430	1.496	1.318	4.274	2.031	7.205	16.773	70%
Ctg. B	7	14	32	17	196	89	796	362	1.513	6%
Ctg. A							1		1	0%
	13	27	512	1.660	1.766	4.976	4.967	10.079	24.000	100%
% Personale di ruolo M e F in classi di età	33%	68%	24%	76%	26%	74%	33%	67%		
TOTALI	40		2.172		6.742		15.046			
di ruolo in classi di età	0,2%		9,1%		28,1%		62,7%			

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Il 70% dei dipendenti è collocato nella categoria C, il 23% in categoria D.

Le donne nella fascia 31 – 40 anni risultano più numerose, raggiungendo la percentuale del 76%.

(+ 6% rispetto all'incidenza percentuale femminile nell'Amministrazione Capitolina )

### Personale di ruolo vs Popolazione di Roma Capitale

<b>anni</b>	<b>personale di ruolo</b>	<b>popolazione</b>	<b>personale per 1.000 abitanti</b>
2008	25.485	2.844.821	8,96
2009	25.850	2.864.519	9,02
2010	25.452	2.882.250	8,83
2011	24.764	2.885.272	8,58
2012	24.082	2.913.349	8,27
2013	23.854	2.889.305	8,26
2014	23.441	2.871.020	8,16
2015	23.068	2.868.347	8,04
2016	24.000	2.864.731	8,38

Sulla base dei Dati ISTAT 2016 la popolazione residente nella città di Roma è pari a 2.864.731.

Il rapporto tra i cittadini e i dipendenti della Amministrazione Capitolina è pari all'8,38 per mille abitanti.

Questo rapporto, in realtà, risulta sensibilmente inferiore se si tiene presente la particolare condizione di Roma quale centro nevralgico politico, culturale e turistico. Infatti durante ogni mese Roma raccoglie in media 1.500.000 di persone tra pendolari e turisti che usufruiscono dei servizi offerti dalla città.

## Le sei tipologie di orario di lavoro full time 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)

## Part Time

Distribuzione per tipologia di part time e per genere al 31 dicembre 2016						
TIPOLOGIA DI PART TIME		M	F	M/F	% sul totale dipendenti in part-time	% sul totale dipendenti in organico
<b>Misto</b>		5	124	129	8,2%	0,5%
<b>Verticale</b>		250	875	1125	71,4%	4,7%
<b>Orizzontale</b>		32	289	321	20,4%	1,3%
<b>Totale</b>		<b>287</b>	<b>1.288</b>	<b>1575</b>	<b>100,0%</b>	<b>6,6%</b>
		<b>18%</b>	<b>82%</b>			

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Rispetto all'anno precedente il totale dei dipendenti che usufruiscono del part time è aumentato del 10%, passando da 1.427 unità nel 2015, a 1.575 unità nel 2016.

L'incremento percentuale maggiore si è avuto per la tipologia «part time Misto» (+14%).

L'incidenza percentuale femminile risulta essere la stessa dello scorso anno (82%), così come la tipologia preferita rimane quella del part time «Verticale» (71,4%).

## 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	5		31	34	70
al 69%					0			12	17	29
al 56%			1	3	4			12	13	25
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>55</b>	<b>64</b>	<b>124</b>

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

percentuali part time misto				
	totale	totale %	% M	% F
al 76%	71	55,0%	1,4%	98,6%
al 69%	29	22,5%	0,0%	100,0%
al 56%	29	22,5%	13,8%	19,4%
<b>Totale</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>	<b>3,9%</b>	<b>96,1%</b>

L'incidenza percentuale femminile nel part time «misto» raggiunge il 96,1%. La percentuale del part time più diffuso (55%), risulta essere quello che prevede una presenza del 76% sul totale delle ore lavorate.

La fascia di età più rappresentata nei dipendenti che usufruiscono del part time «misto» risulta quella oltre 50 anni che è incrementata, rispetto all'anno precedente, di 14 unità (+27%).

## Distribuzione del Part Time verticale

Distribuzione del personale in part time verticale per genere e per classi di età										
Tipologie part time verticale	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%		2	19	42	63		29	198	232	459
2 mesi pari al 83%		2	7	9	18		5	39	72	116
2,5 mesi pari al 76%					0			3	7	10
3 mesi pari al 75%		1	2	5	8	1	1	13	23	38
3,5 mesi pari al 69%				1	1				5	5
4 mesi pari al 67%				4	4		2	15	27	44
5 mesi pari al 60%			3	2	5		1	7	13	21
5,5 mesi pari al 56%					0			1	5	6
6 mesi pari al 50%		7	37	85	129		9	54	86	149
8 mesi pari al 33%			8	14	22		1	13	13	27
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>76</b>	<b>162</b>	<b>250</b>	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>343</b>	<b>483</b>	<b>875</b>

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

percentuali part time verticale					
		totale	totale %	% M	% F
→	1 mese pari al 92%	522	46,4%	12,1%	87,9%
	2 mesi pari al 83%	134	11,9%	13,4%	86,6%
	2,5 mesi pari al 76%	10	0,9%	0,0%	100,0%
	3 mesi pari al 75%	46	4,1%	17,4%	82,6%
	3,5 mesi pari al 69%	6	0,5%	16,7%	83,3%
	4 mesi pari al 67%	48	4,3%	8,3%	91,7%
	5 mesi pari al 60%	26	2,3%	19,2%	80,8%
	5,5 mesi pari al 56%	6	0,5%	0,0%	100,0%
→	6 mesi pari al 50%	278	24,7%	46,4%	53,6%
	8 mesi pari al 33%	49	4,4%	44,9%	55,1%
	<b>Totale</b>	<b>1.125</b>	<b>100,0%</b>	<b>22,2%</b>	<b>77,8%</b>

In questa tipologia di part time l'incidenza femminile rappresenta il 77,8%.

La tipologia pari ad un mese l'anno (al 92% della presenza), risulta goduta dal 46,4% dei dipendenti (di questi l'87,9% è donna), quella al 50% (pari a sei mesi l'anno) viene scelta dal 24,7% dei dipendenti in part time verticale. (gli uomini sono al 46,4%).

L'incidenza femminile è superiore all'80% in quasi tutte le tipologie, solo in quelle al 50% e al 33%, l'incidenza femminile scende poco sopra al 50%.



## Distribuzione del Part Time orizzontale

Distribuzione del personale in part time orizzontale per genere e per classi di età										
su base settimanale di 36 ore	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%				14	14		4	25	47	76
6 ore 5 minuti pari al 83%		2	2	9	13		7	59	66	132
8 ore e 40 minuti pari al 76%							1	4	5	10
9 ore pari al 75%							2	18	11	31
11 ore e 10 minuti pari al al 69%	1	1	2		4	5	3	8	10	26
11ore e 55 minuti pari al 67%					0			1	3	4
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	1	4
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>121</b>	<b>144</b>	<b>289</b>

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

percentuali part time orizzontale					
	totale	totale %	% M	% F	
2 ore e 55 minuti pari al 92%	90	28,0%	15,6%	84,4%	
6 ore 5 minuti pari al 83%	145	45,2%	9,0%	91,0%	
8 ore e 40 minuti pari al 76%	10	3,1%	0,0%	100,0%	
9 ore pari al 75%	31	9,7%	0,0%	100,0%	
11 ore e 10 minuti pari al al 69%	30	9,3%	13,3%	86,7%	
11ore e 55 minuti pari al 67%	4	1,2%	0,0%	100,0%	
14 ore e 25 minuti pari al al 60%	1	0,3%	0,0%	100,0%	
15 ore e 50 minuti pari al 56%	5	1,6%	0,0%	100,0%	
18 ore pari al 50%	5	1,6%	20,0%	80,0%	
<b>Totale</b>	<b>321</b>	<b>100,0%</b>	<b>10,0%</b>	<b>90,0%</b>	

Il part time orizzontale è fruito maggiormente dai dipendenti con più di 50 anni (n.144 pari al 44,8% del totale) e dal genere femminile (90%). La tipologia più utilizzata è quella che prevede la riduzione dell'orario settimanale di 6 ore e 5 minuti (45,2%).

## Titoli di studio

qualifica	fino alla scuola dell'obbligo		licenza media superiore		laurea breve		laurea		specializzazione post laurea / dottorato di ricerca		totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
Dirigente	0%	0%	0%	0%	1%	1%	44%	29%	15%	12%	100%
categoria D	1%	0%	25%	25%	2%	7%	10%	17%	4%	9%	100%
categoria C	2%	2%	15%	56%	1%	5%	4%	13%	1%	3%	100%
categoria B	18%	11%	62%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
% di genere	55%	45%	28%	72%	25%	75%	28%	72%	29%	71%	
% tipologia titolo di studio	3%		65%	7%		19%		6%		100%	

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati conto annuale del personale 2016 Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

I dipendenti con titolo di studio pari, o superiore alla laurea triennale, rappresentano il 32%, (7% laurea breve + 19% laurea + 6% spec. ecc), mentre il 65% dei dipendenti possiede un titolo di licenza media superiore.

Nella categoria D il 50% dei dipendenti possiede il titolo di licenza media superiore ed il 49% ha un titolo superiore alla laurea triennale.

Nella categoria C il 71% dei dipendenti possiede il titolo di licenza media superiore ed il 27% ha un titolo superiore alla laurea triennale.

## Dipendenti formati nell'anno 2016

Corsi di formazione effettuati nel 2016			
AREE TEMATICHE	SPECIFICA CORSI	giornate di corso	persone formate
<i>Corso Online -</i>	Surroga Presidenti Elezioni Comunali	442	1424
	Surroga Presidenti Referendum		
<i>LGBT</i>	LGBT ( fondi europei)	40	20
<i>PROGETTO VALORE PA 2015</i>	PROGETTO VALORE PA	257	35
<i>TESTO UNICO SOCIETA' A PARTECIPAZIONE PUBBLICA</i>	IL TESTO UNICO SOCIETA' A PARTECIPAZIONE PUBBLICA	2	1
<i>TRAINING TO CHANGE</i>	Sessione lancio attività Skill assesstement	77	77
<i>IL CONTO ANNUALE 2015</i>	osservatorio spesa del personale e strumento di verifica della contrattazione integrativa	1	5
<i>D. LGS. 81/2008</i>	Corso Primo Soccorso	2051	947
	FORMAZIONE RISCHI GENERICI TRIO		
	ADDETTI PRIMO SOCCORSO - CONF SERVIZI		
	FORMAZIONE RISCHI SPECIFICI - CONF SERVIZI		
	Rischio Amianto		
	RISCHIO GENERICO		
	RSPP - ATECO B1		
	USO ATTREZZATURE DA LAVORO - Caricatori frontali, escavatori		
	USO ATTREZZATURE DA LAVORO - Carrelli industriali		
	USO ATTREZZATURE DA LAVORO - Gru autocarrata		
	USO ATTREZZATURE DA LAVORO - Piattaforme elevabili		
USO ATTREZZATURE DI LAVORO - TRATTORI SU RUOTE			
<i>Formazione Anticorruzione</i>	Area C ed F	4950	1768
	Area D		
	BENI CONFISCATI		
	Contratti Pubblici		
	Contratti Pubblici - Edizione 1		
	Contratti Pubblici - Edizione 2		
	Contratti pubblici - Evidenza pubblica e Gestione emergenza		
	Contratti Pubblici - Prosecuzione attività - RUP DEC DL - Aula 1		
	Contratti pubblici - Prosecuzione attività - RUP DEC DL - Aula 2		
	corso esperti area a rischio B		
	corso sub referenti II Edizione		
	corso sub referenti III Edizione		
	dirigenti		
	Ex Legge Merloni		
	Rilascio Permessi di costruire e DIA		
	SEM. DI INFORMAZIONE ANTICORRUZIONE PER RUP AREE A RISCHIO CONTRATTI		
	SEM. PER RUP AREA RISCHIO CONTRATTI		
	URP I EDIZIONE Seminario in materia di trasparenza, privacy e accesso civico		
	URP II EDIZIONE Seminario in materia di trasparenza, privacy e accesso civico		
	URP III EDIZIONE Seminario in materia di trasparenza, privacy e accesso civico		
<b>TOTALE</b>		<b>7820</b>	<b>4277</b>

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

### Dipendenti formati nell'anno 2016

persone formate nel 2016			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	158	145	303
cat. D	625	1169	1794
cat. C	513	1461	1974
cat. B	174	23	197
Fuori ruolo	4	5	9
<b>Totale</b>	<b>1474</b>	<b>2803</b>	<b>4277</b>

Nel 2016 risulta essere aumentata l'offerta formativa per i Dirigenti e per le categorie D, rispetto al 2015.

Nel 2015 i Dirigenti formati sono stati 97, nel 2016 sono passati a 303 (quasi la totalità hanno partecipato al corso sull'anticorruzione).

Nel 2015 sono stati formati n. 1.327 dipendenti di categoria D, mentre nel 2016 ne sono stati formati 1.794 (varie tematiche) .

## Categorie protette

Categorie Protette							
Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2016							
CLASSI DI ETA'	M		F		MF		% per classi di età
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
fino a 30	7	1,4%	17	3,4%	24	2,4%	2,4%
31 - 40	31	6,4%	34	6,7%	65	6,6%	7%
41 - 50	138	28,5%	143	28,3%	281	28,4%	28,4%
oltre 50	308	63,6%	312	61,7%	620	62,6%	63%
<b>Totale</b>	<b>484</b>	<b>100,0%</b>	<b>506</b>	<b>100,0%</b>	<b>990</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	48,9%		51,1				

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

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

1. Disabili

2. Altre categorie protette

### **Disabili**

La Legge 68/99 indica come disabili:

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

### **Altre categorie protette**

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

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

## Congedi obbligatori per maternità o paternità

Per tale studio sono state utilizzate le causali: Congedo Maternità Obbligatorio e Ispettorato maternità lavoro

<b>Congedi Obbligatori</b> 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 2016				
CLASSI DI ETA'	M		F	
	v.a.	%	v.a.	%
fino a 30	-		3	0,8%
31 - 40	-		244	64,7%
41 - 50	-		127	33,7%
oltre 50	-		3	0,8%
<b>Totale</b>	-	<b>0,0%</b>	<b>377</b>	<b>100,0%</b>

dipendenti di ruolo	dipendenti con congedi obbligatori	% su totale dipendenti di ruolo
24.000	377	1,57

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Le giornate di congedo complessive risultano essere pari a 53.754 con una media di 143 giorni per i 377 dipendenti in congedo obbligatorio.

### Tra i 377 dipendenti in congedo obbligatorio:

- **N.197 dipendenti** hanno usufruito contemporaneamente anche del congedo «malattia figlio» (figlio di età inferiore ai 3 anni e figlio dai 3 agli 8 anni) per n.3.862, giorni pari a 20 giorni medi a dipendente.
- **N.254 dipendenti** sono risultati in «malattia» per un totale di n. 4.885 giorni con una media di 19 giorni a dipendente.
- **N.161 dipendenti** hanno usufruito di «permessi personali» per n. 525 ore pari a 4,5 ore a dipendente.
- **N.129 dipendenti** hanno «ritardato in entrata» per n.16.621 minuti (pari a n.277 ore/anno) con una media di n.129 minuti ( pari a 2,15 ore/anno).
- **N.21 dipendenti** usufruiscono del part time (n.1 «misto», n.5 «orizzontale», n.15 «verticale»).

## Congedi facoltativi

Per tale studio sono state utilizzate le causali giornaliere:

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

E le causali orarie:

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

<b>Congedi Facoltativi</b> congedi parentali* (art 32, 33 e 36 Dlgs. 151 26/3/2001 ) usufruiti a giorni o ad ore - Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2016						
CLASSI DI ETÀ'	M		F		MF	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
fino a 30	1	0,3%	2	0,1%	3	0,2%
31 - 40	76	24,9%	464	34,2%	540	32,5%
41 - 50	175	57,4%	822	60,7%	997	60,1%
oltre 50	53	17,4%	67	4,9%	120	7,2%
<b>Totale</b>	<b>305</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.355</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.660</b>	<b>100,0%</b>
	18%		82%			

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

dipendenti di ruolo	dipendenti con congedi parentali	% su totale dipendenti di ruolo
24.000	1.660	6,92

### Tra i 1.660 dipendenti in congedo obbligatorio:

- N.936 dipendenti hanno usufruito contemporaneamente del congedo «malattia figlio» (figlio di età inferiore ai 3 anni e figlio dai 3 agli 8 anni) per n.14.697 giorni pari a 16 giorni medi a dipendente in congedo facoltativo.
- N.1.306 dipendenti sono risultati in «malattia» per un totale di n.17.719 giorni con una media di 14 giorni a dipendente in congedo facoltativo.

- N.982 dipendenti hanno usufruito di «permessi personali» per n.8.663 ore pari a 8,8 ore a dipendente in congedo facoltativo.
- N.822 dipendenti hanno «ritardato in entrata» per n.199.889 minuti (pari a n.3.331 ore/anno) con una media di n.243 minuti ( pari a 4 ore) a dipendente in congedo facoltativo.
- N.229 dipendenti usufruiscono del part time (n.11 «misto», n.59 «orizzontale», n.159 «verticale»).



## Congedi per legge 104/92 usufruibile 2 anni per handicap – retribuito

<b>congedo retribuito 2 anni per handicap</b>											
Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2016											
FAMIGLIE PROFESSIONALI	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% congedo retribuito 2 anni per handicap per famiglie professionali	% Personale di ruolo per famiglie professionali
	M	F	M	F	M	F	M	F			
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto			3	3	11	46	38	258	359	40%	32%
Famiglia Comunicazione								12	12	1%	1%
Famiglia Informatica e Telematica						1		1	2	0%	1%
Famiglia Tecnica				3	7	1	19	7	37	4%	5%
Famiglia Educativa e Sociale				7		70		164	241	27%	31%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport						1	4	11	16	2%	3%
Famiglia Vigilanza			3	5	17	38	48	84	195	22%	24%
Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro			2	1	1	4	12	5	25	3%	4%
	0	0	8	19	36	161	121	542	887	100%	100%
% congedo retribuito 2 anni per handicap in classi di età per M e F			30%	70%	18%	82%	18%	82%			
TOTALI	0		27		197		663			M	19%
% incidenza per classi di età			3%		22%		75%			F	81%

dipendenti di ruolo	dipendenti con 2A_Hand	% su totale dipendenti di ruolo
24000	887	4%

*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

N.887 dipendenti, pari al 4% dei dipendenti di ruolo, usufruisce di questa tipologia di congedo per L.104/92.

La fascia di età che usufruisce di più congedi è quella oltre i 50 anni (75%).

La maggioranza dei dipendenti che usufruiscono dei benefici della L.104/92 per due anni sono donne (81%).

La Famiglia Professionale maggiormente interessata ai benefici del congedo retribuito per 2 anni, previsto dalla normativa, è quella Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto. I dipendenti che ne usufruiscono sono n. 359 sul totale di n.887, pari al 40%.

## Congedi per legge 104/92 personale

### Legge 104/92 Dipendente

Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2016

FAMIGLIE PROFESSIONALI	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% congedo Legge 104/92 Dipendente	% Personale di ruolo per famiglie professionali
	M	F	M	F	M	F	M	F			
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	5	10	13	13	29	61	93	229	453	50%	32%
Famiglia Comunicazione		2	3	9	5	15	7	4	45	5%	1%
Famiglia Informatica e Telematica								1	1	0%	1%
Famiglia Tecnica			3	4	20	8	28	11	74	8%	5%
Famiglia Educativa e Sociale				4	1	38	1	96	140	15%	31%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport					5	2	11	20	38	4%	3%
Famiglia Vigilanza			2	1	2	14	47	50	116	13%	24%
Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro					7	1	30	4	42	5%	4%
	5	12	21	31	69	139	217	415	909	100%	100%
% infortuni in classi di età per M e F	29%	71%	40%	60%	33%	67%	34%	66%			
TOTALI	17		52		208		632			M	34%
% incidenza per classi di età	2%		6%		23%		70%			F	66%

dipendenti di ruolo	dipendenti con 104 per sé	% su totale dipendenti di ruolo
24000	909	4%

*Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale*

N.909 dipendenti usufruiscono dei benefici della L.104/92 per se stessi, pari al 4% del totale del personale di ruolo in servizio.

L'incidenza percentuale femminile di coloro che usufruiscono della L.104/92 personale (66%), non si discosta di molto dalla media dell'incidenza femminile nell'Amministrazione (69,8%).

Il 70% dei dipendenti ha più di 50 anni.

La Famiglia Professionale maggiormente interessata ai benefici del congedo retribuito per sé, previsto dalla normativa, è quella Economico-Amministrativa e Servizi di Supporto. I dipendenti che ne usufruiscono sono n. 453 sul totale di n.909, pari al 50%.

## Congedi per legge 104/92 per familiare

Legge 104/92 per Familiare												
Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2016												
FAMIGLIE PROFESSIONALI	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% congedo Legge 104/92 per Familiare	% Personale di ruolo per famiglie professionali	
	M	F	M	F	M	F	M	F				
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto			10	33	74	244	224	901	1486	30%	32%	
Famiglia Comunicazione			1	3	5	7	12	27	55	1%	1%	
Famiglia Informatica e Telematica					3	2	8	4	17	0%	1%	
Famiglia Tecnica			7	5	30	10	113	29	194	4%	5%	
Famiglia Educativa e Sociale		1	1	103	2	519	5	1049	1680	34%	31%	
Famiglia Cultura-Turismo-Sport					1	6	21	66	94	2%	3%	
Famiglia Vigilanza			35	48	126	223	422	471	1325	27%	24%	
Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro			1		11	5	93	26	136	3%	4%	
	0	1	55	192	252	1016	898	2573	4987	100%	100%	
% infortuni in classi di età per M e F	0%	100%	22%	78%	20%	80%	26%	74%				
TOTALI	1		247		1268		3471			M	24%	
% incidenza per classi di età	0%		5%		25%		70%			F	76%	

dipendenti di ruolo	dipendenti con 104 per familiari	%
<b>24000</b>	<b>4.987</b>	<b>21%</b>

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

N.4.987 dipendenti usufruiscono dei benefici della L.104/92 per familiare, pari al 21% del personale di ruolo in servizio.

Il 76% sono donne ed il 70% ha più di 50 anni.

Rispetto alla tipologia L.104/92 per 2 anni, si riscontrano meno donne (-5%) e con più di 50 anni.

Il 16,6% (n.830) dei dipendenti che usufruiscono dei benefici della L.104/92 per un familiare usufruiscono anche di quella per L.104/92 di 2 anni.

Inoltre, n. 134 dipendenti (pari allo 0,56% del totale dei dipendenti di ruolo) usufruiscono contemporaneamente della L.104/92 per sé e per un familiare.

La Famiglia Professionale maggiormente interessata ai benefici del congedo retribuito per sé, previsto dalla normativa, è quella Educativa e Sociale. I dipendenti che ne usufruiscono sono n. 1.680 sul totale di n.4.987, pari al 34%.

## Infortuni sul lavoro

Infortuni sul lavoro											
Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2016											
FAMIGLIE PROFESSIONALI	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% infortuni per famiglie professionali	% Personale di ruolo per famiglie professionali
	M	F	M	F	M	F	M	F			
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto			3	5	11	23	30	180	252	20%	32%
Famiglia Comunicazione					1	1		6	8	1%	1%
Famiglia Informatica e Telematica						1			1	0%	1%
Famiglia Tecnica					2	2	16	1	21	2%	5%
Famiglia Educativa e Sociale				14	1	40	1	134	190	15%	31%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport			2				5	11	18	1%	3%
Famiglia Vigilanza			22	24	62	93	259	267	727	58%	24%
Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro					1		33	4	38	3%	4%
	0	0	27	43	78	160	344	603	1255	100%	100%
% infortuni in classi di età per M e F				39%	61%	33%	67%	36%	64%		
TOTALI			70		238		947				

Infortuni sul lavoro						
Personale di ruolo per classi di età e sesso al 31 dicembre 2016						
CLASSI DI ETA'	M		F		MF	
	v.a.	% infortuni in fascia di età nei M	v.a.	% infortuni in fascia di età nelle F	v.a.	% infortuni per fasce di età
fino a 30		0,0%		0,0%	-	0%
31 - 40	27	6,0%	43	5,3%	70	6%
41 - 50	78	17,4%	160	19,9%	238	19%
oltre 50	344	76,6%	603	74,8%	947	75%
Totale	449	100,0%	806	100,0%	1.255	100%
% M e F	36%		64%			

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

Nel 2016, il 58% dei dipendenti che hanno subito un infortunio appartengono alla famiglia della Vigilanza, di questi il 36,7% (n. 267 su 727) sono donne con più di 50 anni. Considerando che questa famiglia rappresenta il 24% del personale di ruolo in servizio, questo dato rappresenta sicuramente un fattore da tenere sotto osservazione ed in considerazione per future iniziative sulla sicurezza sul lavoro.

Altro dato da tenere in considerazione è che il 75% del totale dei dipendenti infortunati ha più di 50 anni e tra le donne infortunate il 74,8% sono in questa fascia.

## Malattie

### PERSONALE ASSENTE PER MALATTA

Personale di ruolo per Famiglie Professionali, classi di età e sesso al 31 dicembre 2016

FAMIGLIE PROFESSIONALI	MENO DI 30 ANNI		31-40 ANNI		41-50 ANNI		PIU' DI 50 ANNI		TOTALI	% Personale assente per malattia per famiglie professionali	% Personale di ruolo per famiglie professionali
	M	F	M	F	M	F	M	F			
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	6	12	76	224	319	1085	818	3202	5.742	34%	32%
Famiglia Comunicazione	1	2	9	25	17	35	50	91	230	1%	1%
Famiglia Informatica e Telematica			2		10	4	30	15	61	0%	1%
Famiglia Tecnica			39	22	163	52	434	93	803	5%	5%
Famiglia Educativa e Sociale		3	7	733	23	1997	24	3386	6.173	36%	31%
Famiglia Cultura-Turismo-Sport				12	11	42	97	265	427	3%	3%
Famiglia Vigilanza		1	140	186	407	639	795	840	3.008	18%	24%
Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro	1		6	3	42	20	337	62	471	3%	4%
<b>totale personale assente per malattia per genere in classi di età</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>279</b>	<b>1205</b>	<b>992</b>	<b>3874</b>	<b>2585</b>	<b>7954</b>	<b>16.915</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>% personale assente per malattia per M e F in classi di età</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>19%</b>	<b>81%</b>	<b>20%</b>	<b>80%</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>			
<b>TOTALE PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA PER CLASSI DI ETA'</b>	26		1484		4866		10539				

Fonte: Elaborazioni Ufficio P.O. su dati sistema Gesper Dipartimento Organizzazione Risorse Umane di Roma Capitale

dipendenti di ruolo	dipendenti assenti per malattia per almeno un giorno	stima % dipendenti assenti per malattia	giorni di malattia	durata media malattia in giorni
24.000	16.915	70%	264.167	15,6

Il 70% dei dipendenti (16.915) si è assentato per malattia nel corso del 2016 per un complessivo di 264.167 giorni, per una durata media di 15,6 giorni.

Il 36% del personale assente per malattia è collocato nella famiglia Educativa/Sociale. Dato significativo considerando che questa famiglia rappresenta il 31% del personale di ruolo in servizio.

## I numeri più significativi

24.000	dipendenti
1.008	saldo positivo assunti e cessati anno 2016
50%	dei dipendenti è in servizio presso le strutture di linea
69,8%	dei dipendenti sono donne, in aumento rispetto al 2015 del 4,04%
62,6%	dei dipendenti ha più di 50 anni
92,6%	dei dipendenti iscritti alla Famiglia Ambiente/Sicurezza hanno più di 50 anni
81	dipendenti ricadono nella fascia 66 – 70 anni
192	Dirigenti con un rapporto di 8 dirigenti ogni 1.000 dipendenti
41%	Incidenza femminile nei dirigenti
8,38	Il rapporto dipendenti per 1.000 abitanti
3	Tipologie di part-time
1.575	I dipendenti in part-time pari al 6,6% dei dipendenti in servizio, 82% donna
377	I dipendenti in congedo obbligatorio per maternità/paternità pari all'1,57% dei dipendenti in servizio
1.660	I dipendenti in congedo facoltativo pari al 6.92% dei dipendenti in servizio

887	I dipendenti che usufruiscono della L.104/92 per 2 anni, pari al 4% dei dipendenti in servizio. (81% donne)
909	I dipendenti che usufruiscono della L.104/92 per sé, pari al 4% dei dipendenti in servizio. (66% donne)
4.987	I dipendenti che usufruiscono della L.104/92 per un familiare, pari al 21% dei dipendenti in servizio. (76% donne)
1.255	I dipendenti che hanno subito infortuni sul lavoro. Il 58% appartengono alla Famiglia Vigilanza
16.915	I dipendenti assenti per malattia almeno un giorno. Pari al 70% dei dipendenti