



PROVINCIA
DI ROMA



**L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITA', PARI OPPORTUNITA',
BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE
DISCRIMINAZIONI NELLA PROVINCIA DI ROMA**

RELAZIONE ANNUALE

30 Marzo 2012



L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITA', PARI OPPORTUNITA',
BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI
NELLA PROVINCIA DI ROMA

INDICE

Premesse	. 3
I - Le Pari Opportunità nella Provincia di Roma	5
II - Comitato Unico di Garanzia nella Provincia di Roma	6
III – Istituti contrattuali	8
IV – Attività Formative 2011	9
V – Sicurezza e salute	12
VII - Una lettura di genere (in appendice)	13
VII - Prospettive future	15
Appendice Statistica	17

Gruppo di lavoro

Presidente Comitato Unico di Garanzia

Annarita De Camillis

Componenti Titolari del Comitato Unico di Garanzia

Nicoletta Capelli

Franca Cardinali

Mara Lanna

Per le elaborazioni statistiche

Teresa Ammendola – Ufficio di Statistica della Provincia di Roma



L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI NELLA PROVINCIA DI ROMA

Relazione 30 marzo 2012

premesse

Nel processo di integrazione europea, il principio delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni ha carattere fondante e trasversale all'azione complessiva dell'unione.

Nel nostro Paese i principi di parità e di pari opportunità sono garantiti dalla Carta costituzionale e sono recepiti dal nostro ordinamento che, in tema di parità uomo/donna nel lavoro, con la recente normativa di riforma del pubblico impiego, affida alla Pubblica Amministrazione, l'attuazione concreta degli stessi nel quadro del miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi.

Nel contesto, l'ordinamento italiano ha introdotto nel 2010, con l'art.21 della Legge 183, il Comitato Unico di Garanzia (CUG), il nuovo organismo paritetico per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che, sostituisce, unificandone le funzioni attribuite dalla legge, dai contratti collettivi e da altre disposizioni, i Comitati Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto al fenomeno del Mobbing.

La sua funzione è quella di proporre all'Amministrazione azioni finalizzate all'attuazione del principio di parità e delle pari opportunità, inteso come sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di ognuno, mirato alla valorizzazione di tutte le persone che lavorano ed al contrasto di ogni discriminazione diretta ed indiretta di genere, razza, età, religione ed etnia.

In quest'ottica, le politiche per la parità e le pari opportunità non vanno intese come politiche atte a promuovere interventi e servizi solo, o quasi esclusivamente, a favore delle donne e dei soggetti a vario titolo interessati, in una dimensione riduttiva di ricerca di soluzioni per esigenze e bisogni personali, ma rappresentano un elemento di innovazione del sistema produttivo e del tessuto sociale e diventano il cardine di una sistema coordinato di politiche organizzative e sociali.

Nella stessa ottica, gli organismi di parità sono meccanismi di sostegno alla realizzazione concreta delle pari opportunità e costituiscono strumenti utili a conseguire gli obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità delle attività delle istituzioni.

Le funzioni dei CUG, le loro attività e gli obblighi delle istituzioni pubbliche relativamente alle pari opportunità e al contrasto alle discriminazioni, fanno riferimento al quadro generale delle politiche nazionali e europee in materia di economia, occupazione e diritti dell'individuo.

In particolare la funzione del CUG è triplice.

- E' innanzitutto, una funzione riflessiva, per mettere a fuoco situazioni e problemi concreti che ostacolano la parità tra uomini e donne e le pari opportunità la tutela e la dignità delle persone in ambito lavorativo e per individuare azioni in favore del personale allo scopo di valorizzare la capacità di migliorare la qualità della vita professionale, coinvolgendole nel conseguimento degli dell'attività istituzionale dell'Ente.
- Rappresenta, inoltre, una funzione consultiva, che si traduce in una costante collaborazione tra dirigenza e CUG per lo scambio di informazioni sui dati statistici e per la formulazione, la definizione e l'attuazione di proposte ed iniziative mirate al conseguimento delle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e al contrasto delle discriminazioni.
- E, infine, una funzione propositiva di misure concrete, tese a rimuovere gli ostacoli, le situazioni, gli atteggiamenti culturali e organizzativi che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro: le cosiddette azioni positive, introdotte dalla L.125/91 e ricomprese nel DLG 198/2006 8 (Codice delle pari opportunità) come modificato dal D.L. n. 5 del 29 gennaio 2010, recante l'attuazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 Marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comunità Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – prevede, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione da parte del CUG sulla situazione del personale dell'Amministrazione, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni nell'Ente.

La Direttiva precisa che tale relazione deve tener conto dei dati e delle informazioni forniti dall'Amministrazione ai sensi del Dlgs 81/2009 e ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

A tal fine, per una corretta valutazione sullo stato delle “pari opportunità” all'interno di una specifica realtà organizzativa, come appunto quella della Provincia di Roma, sono state attivate proficue collaborazioni con i Dipartimenti e i Servizi interessati, per fotografare in maniera oggettiva l'impatto che i diversi vincoli interni ed esterni (normativi, culturali, regolamentari) hanno su una piena attuazione delle pari opportunità.

In particolare dal Dipartimento I “Risorse Umane” sono stati forniti i dati quantitativi disaggregati per genere, età di anagrafica e di servizio, profilo professionale, inerenti il personale dell'Ente. L'Ufficio di Statistica ha quindi proceduto all'elaborazione di una lettura di genere dei dati delle “Risorse Umane” (in allegato) che, unitamente agli altri elementi forniti nel testo, fanno sì che la presente relazione si ponga come un approfondimento sullo stato attuale dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni nell'Ente, ma soprattutto come strumento operativo fornito all'Amministrazione Provinciale per promuovere altre misure da attuare in linea con tali principi.

I - LE PARI OPPORTUNITÀ NELLA PROVINCIA DI ROMA

Dall'analisi dei documenti istituzionali, di programmazione generale e degli organismi operativi presenti nell'Ente, emerge una forte attenzione della Provincia di Roma ai temi della parità e delle pari opportunità, dei diritti e della dignità della persona, stabiliti in primis nello Statuto quali principi fondamentali che concorrono a definire l'Ente.

In particolare l'art. 11 dello Statuto stabilisce che: ***“La Provincia valorizza la differenza di genere e persegue il principio delle pari opportunità tra persone di sesso diverso, promuovendo azioni dirette a realizzarlo in ogni campo della vita civile e sociale, in primo luogo nelle scelte istituzionali di competenza degli organi provinciali.”***

Lo Statuto inoltre, nel quadro delle disposizioni relative al Consiglio provinciale, istituisce **la Commissione delle Elette**, costituita da tutte le Consigliere che fanno parte del Consiglio Provinciale con la finalità di promuovere e programmare politiche rivolte al conseguimento di pari opportunità tra donne e uomini. Altro passaggio importante per quanto riguarda il principio di pari opportunità è costituito dall'art.31 all'interno della sezione relativa alla Giunta provinciale, che al II comma recita: ***“Gli Assessori sono nominati dal Presidente[...] assicurando almeno un terzo delle nomine a ciascuno dei due sessi.***

La concretezza delle politiche sulle pari opportunità si è manifestata anche con l'immediata istituzione a marzo 2011 del **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (DGP n. 101/6 del 16/03/2011) che, così come prevede la norma di riferimento, ha assorbito le funzioni e le competenze del preesistente Comitato Pari Opportunità, istituito nel nostro Ente fin dal 1990.

Significativa è anche la collaborazione attivata dall'Amministrazione con **le Consigliere di Parità provinciale** su diversi progetti, tra i quali, in particolare: *“Le pari opportunità vanno a scuola”* un progetto dedicato agli insegnanti e agli studenti delle scuole secondarie superiori della Provincia di Roma, articolato in un programma specifico di formazione alla cultura delle pari opportunità e al superamento degli stereotipi di genere legati al mondo del lavoro e delle professioni; *“Unica”* un progetto volto a valorizzare le molteplici competenze delle donne.

In tema dei diritti della persona, va certamente citata **Solidea**, l'Istituzione di genere e solidarietà istituita dalla Provincia di Roma, a sostegno e tutela delle donne, italiane e straniere, vittime di violenza o, in condizioni di disagio, e ai loro figli minori.

Nel quadro della promozione delle pari opportunità, la Provincia di Roma con DGP n. 21/6 del 15/02/2012 ha adottato il **Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014** ((PTAP).

Il nuovo Piano – proposto dal CUG – in coerenza con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo – conferma, in continuità con il precedente PTAP 2007/2009, l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, alla promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Sempre nel quadro delle politiche di parità e di parità, risalta anche il protocollo di intesa tra l'Amministrazione e la Camera di Commercio di Roma per la promozione dell'imprenditoria femminile nel territorio provinciale. L'intesa prevede l'inserimento, in alcuni bandi per l'assegnazione di contributi destinati a sostenere attività di impresa nei settori delle industrie creative e, in alcuni relativi agli investimenti localizzati nelle aree interessate ai programmi di sviluppo territoriale promossi dalla

Provincia di Roma, **un criterio di preferenza da attivare in caso di parità di punteggio, che premi iniziative promosse da imprenditrici.**

Tra i provvedimenti più significativi che concretizzano l'applicazione "delle pari opportunità" all'interno dell'Ente, vanno ricordati l'impiego dell'**orario flessibile** e del **part-time**, la **banca delle ore**, la Circolare 6/2006 "Aspettative, congedi, ferie, permessi e ed istituti contrattuali vari", con cui la Provincia si è impegnata a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro per le/i dipendenti.

Particolare rilievo nella strategia di miglioramento del benessere lavorativo e della promozione delle politiche di conciliazione tempi di vita e di lavoro dell'Amministrazione, v'è segnalato **l'Asilo nido aziendale**. La struttura ospita 41 bambini e dispone di una ludoteca, di una libreria e di un vasto parco per i giochi all'aperto. Il servizio si rivolge in primis ai figli e alle figlie dei/delle dipendenti ma anche ai bambini/e segnalati dal Servizio Sociale dell'Ente e dal Centro Antiviolenza della Provincia di Roma. Si affiancano a tale servizio la promozione dei **centri ricreativi e dei soggiorni estivi** per i figli dei/delle dipendenti.

Da sottolineare, inoltre, l'impegno profuso dall'Amministrazione nella **diffusione delle informazioni relative alla normativa vigente sulle pari opportunità e sugli istituti contrattuali** relativi alla flessibilità oraria e più in generale alla conciliazione vita-lavoro.

II - COMITATO UNICO DI GARANZIA NELLA PROVINCIA DI ROMA

Con DGP n. 101/6 del 16.03.2011, la Provincia di Roma a marzo 2011 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazione, a norma dell'art.21 della Legge 4 novembre 2010, n.183.

IL CUG della Provincia di Roma, a norma dell'art.21 della Legge 4 novembre 2010, n.183, ha assunto – unificandole – tutte le funzioni del Comitato per le Pari Opportunità.

Il nuovo organismo paritario si afferma – seppur una logica di continuità con il preesistente CPO - come soggetto del tutto nuovo che, in raccordo con il vertice dell'Ente, concorre - nell'ottica della valorizzazione del benessere lavorativo ed individuale, ad assicurare parità e pari opportunità di genere e a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di ogni forma di discriminazione (genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua) diretta e indiretta.

MARZO 2011-MARZO 2012 LE AZIONI PROMOSSE DAL CUG

FORMAZIONE DEI COMPONENTI IL CUG:

A seguito del suo insediamento, Il Comitato Unico di Garanzia ha iniziato ad operare prevedendo come prima azione la formazione dei propri Componenti effettivi e supplenti, ai fini dell'elaborazione del Regolamento interno di cui al punto ... della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia".

L'attività formativa si è svolta attraverso due incontri, nel mese di giugno 2011, con le professionalità del Dipartimento Pari Opportunità.

REGOLAMENTO INTERNO

A seguito delle suddette giornate formative, si è costituito in seno al CUG un gruppo di lavoro per l'elaborazione del Regolamento interno. Il Regolamento è stato redatto e approvato secondo le indicazioni di cui al punto 3.4 della Direttiva sulle linee guida di funzionamento dei CUG.

PREDISPOSIZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012/2014

Tra i compiti propositivi del CUG vi è la predisposizione del Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) di cui al Dlgs 198/2006. Il Comitato, a tal fine, in collaborazione con le Consigliere di parità provinciale, a febbraio 2012, ha concluso e presentato tale proposta all'Amministrazione che l'ha adottata nel mese di febbraio 2012 con DGP n. 21/6 del 15/02/2012.

Il PTAP, articolato in cinque macro aree – pone particolare attenzione all'organizzazione, intesa come comunità di uomini e di donne nella quale ci si ritrova ad agire quotidianamente nello svolgimento del lavoro, prevedendo la possibilità di un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Un approccio finalizzato alla valorizzazione delle differenze di cui ciascuno/a è portatore e portatrice all'interno dell'Ente e che richiama, non solo misure ed azioni specifiche, ma un processo di *cambiamento culturale*, sia in tutto il personale che nelle strutture organizzative dell'Ente. Tale indirizzo fonda sull'idea della possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettano il genere, l'età, il background e l'esperienza, nella considerazione che la gestione e la valorizzazione della diversità, è strettamente funzionale all'economicità, alla funzionalità e all'efficacia dell'Amministrazione.

ALTRE ATTIVITÀ

Il CUG nell'assorbire le competenze del precedente CPO, ha inteso rilanciare alcune iniziative quali la Banca del Tempo e la Biblioteca di Genere:

BANCA DEL TEMPO NELLA PROVINCIA CAPITALE ...una buona prassi a sostegno a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si tratta di un particolare istituto di credito che utilizza come unità di misura il tempo e la disponibilità, in una logica di scambio allargato e gratuità di saperi, servizi, soluzioni.

La Banca del Tempo (BdT) è ormai una realtà strutturata nell'Ente a cui il CUG ha inteso dare proseguo e rilanciare. Nel 2011 i dipendenti iscritti alla BdT sono 153; nel corso dello stesso anno le ore scambiate sono circa 234.

BIBLIOTECA DI GENERE ... una buona prassi a sostegno della cultura di genere

Istituita con Memoria di Giunta nel 2010 la Biblioteca di Genere (BdG) della Provincia di Roma si configura anche quale luogo di incontro e di promozione di iniziative culturali volte alla valorizzazione di tutte le differenze. La Biblioteca di Genere – unica nell'interland provinciale, rappresenta una originale esperienza nell'ambito della pubblica amministrazione che il CUG, nel proseguo delle progettualità del CPO ha inteso rilanciare. Nel 2011 la BdG ha incrementato il proprio patrimonio librario – passando da 500 volumi a circa 800 libri e una piccola fornitura di audiolibri – acquisiti per lo più da donazioni da parte delle/dei dipendenti e della piccola e media editoria romana.

INDAGINI DI CLIMA: "Pari opportunità nella Provincia di Roma - Percezioni e conoscenza ..una ricerca intervento"

La Direttiva della Presidenza del Consiglio individua tra le attività propositive e di verifica del CUG inerente il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, il contrasto alle discriminazioni e il rafforzamento delle tutele, la predisposizione di indagini di clima ai fini della proposizione al vertice dell'Ente di azioni

mirate a miglioramento organizzativo e alla diffusione dei diritti e della cultura della parità e delle pari opportunità.

Con la redazione del progetto *“Pari opportunità nella Provincia di Roma - Percezioni e conoscenza ..una ricerca intervento”*, si è inteso rispondere nel mese di agosto 2011 all’Avviso della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Pari Opportunità per la concessione di contributi per iniziative finalizzate alla promozione delle politiche a favore delle pari opportunità di genere e dei diritti delle persone e delle pari opportunità per tutti.

Il progetto risultato ammesso nella graduatoria generale con punteggi 66 su 80 ma non rientrante tra i primi 15 finanziabili è attualmente in fase di rielaborazione per la sua riproposizione, nella prevista scadenza dell’Avviso di cui sopra, nel mese di maggio 2012.

INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Coerentemente con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri di cui sopra, il Comitato Unico di Garanzia è pubblicizzato sul sito istituzionale dell’Ente.

Per quanto attiene l’informazione delle attività del CUG queste sono diramate – attraverso la rete intranet – a tutto il personale.

III - ISTITUTI CONTRATTUALI *la loro applicazione nell’Ente*

Tipologie degli orari di lavoro

L’orario ordinario di lavoro è dalle ore 8 alle ore 14 e dalle ore 14,30 alle ore 17,30 per gli uffici che articolano l’orario di servizio su 5 giorni settimanali.

Per particolari esigenze personali è consentito ai dipendenti di effettuare la propria prestazione lavorativa (36 ore settimanali) articolandola come segue: 7 ore e 12 minuti giornalieri per 5 giorni a settimana.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità:

- a) flessibilità in entrata e in uscita - 45 minuti primi ed un posticipo massimo di un'ora dell'orario di inizio dell'attività lavorativa;
- b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
- c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall' art. 13 del DPR n. 268 del 1987;
- d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;

Congedi e permessi (Circolare 6/2006)

- Congedi dei genitori – controlli prenatali
- Congedo di maternità/paternità(ex astensione obbligatoria)
- Permessi per allattamento
- Congedo parentale (ex astensione facoltativa)

- Congedi per la formazione
- Diritto allo studio
- Permessi per assistere familiari portatori di handicap in stato di gravità (Legge 104/92) *
- Permessi per attività di volontariato

* dai dati pervenuti dal Dipartimento I Risorse Umane relativi alle dipendenti e ai dipendenti che hanno fruito, nel corso del 2011, dei permessi previsti dalla legge n. 104/1992 risultano complessivamente n. 505 permessi così suddivisi: **Femmine tot. 303 - Maschi tot. 202**

Part-time

Prestazione lavorativa pari a 1/2 di quella contrattuale prevista per il rapporto di lavoro a tempo pieno articolata orizzontalmente o verticalmente in tre giorni nell'arco della settimana;

2/3 dell'orario contrattuale previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno articolata orizzontalmente o verticalmente nell'arco della settimana. La prima opzione è obbligata per chi sceglie il part-time per svolgere una seconda attività lavorativa.

Dalle indagini più recenti il ricorso al PT per le donne è determinato per il 45% dalle necessità indotte dal lavoro di cura, vanno quindi individuate anche per le lavoratrici della provincia di Roma le motivazioni che ne portano alla richiesta

In presenza di tempo parziale verticale è riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità o di paternità disciplinato dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, anche per la parte non cadente nel periodo lavorativo. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Congedo parentale, riposi e permessi per maternità, permesso retribuito per matrimonio spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Banca delle ore

Al fine permettere ai lavoratori di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, in modo retribuito o come permessi compensativi, il contratto nazionale del 14 settembre 2000 istituisce la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Si tratta di un particolare istituto di credito che utilizza come unità di misura il tempo e la disponibilità, in una logica di scambio allargato e gratuità di saperi, servizi, soluzioni.

Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Per la Provincia di Roma, il contratto integrativo del 6 dicembre 2006 stabilisce in 36 ore annue il limite massimo delle ore che possono confluire nella banca delle ore.

IV - ATTIVITA' FORMATIVE 2011

Per quanto concerne l'obiettivo strategico inerente la **“Formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle più rilevanti novità normative interessanti significativi bacini di utenza rivolta al personale non Dirigente dell'Ente, nonché realizzazione di percorsi formativi in aula sull'organizzazione dell'Ente per il personale neo-assunto”**, già nel primo quadrimestre si sono svolti i seguenti corsi, di cui riportiamo nell'ordine il n. dei convocati e quello dei partecipanti: Corsi on-line in materia di D.Lgs. 81/08 e rischi derivanti da V.D.T. rivolti al personale neoassunto (n. 168 convocati/n. 168 partecipanti); una serie di corsi rivolti al personale neoassunto in materia di Formazione di Accesso (n. 206 convocati/n. 206 partecipanti) e nelle materie specialistiche Amministrativo (n. 145 convocati/n. 145 partecipanti), Centri per l'Impiego e Formazione Professionale (n. 63 convocati/n. 63 partecipanti) e Ragioneria (n. 9 convocati/n. 9 partecipanti) per un totale di n. 409 partecipanti; un Corso in materia di Primo Soccorso (n. 70 convocati/n. 55

partecipanti). Nel primo quadrimestre, il totale complessivo dei convocati per quanto concerne il presente Obiettivo Strategico è quindi pari a n. 661 e quello dei partecipanti è pari a n. 632.

Nel successivo periodo, ovvero dal 1° maggio al 31 dicembre 2011, sempre nell'ambito dell'obiettivo strategico, si sono svolti i seguenti corsi, di cui riportiamo nell'ordine il n. dei convocati e quello dei partecipanti: un Corso in materia di Primo Soccorso (n. 29 convocati/n. 22 partecipanti); un corso in materia di Navigazione sicura e Soccorso con mezzi nautici a motore (n. 23 convocati/n. 23 partecipanti) e un corso in materia di Anticendio (n. 95 convocati/n.80 partecipanti); un Corso sul D.Lgs. 81/08 rivolto ai dipendenti RSPP (n. 9 convocati/n. 9 partecipanti) e ASPP (n. 11 convocati/n. 11 partecipanti); un Corso sul D.Lgs. 81/08 per Coordinatori della sicurezza (n.38 convocati /n.29 partecipanti). In totale nel periodo Gennaio-Dicembre, per quanto concerne il presente Obiettivo Strategico, i convocati sono n. 866 e i partecipanti n. 806.

Per quanto concerne l'obiettivo gestionale "***Gestione e miglioramento della qualità dei corsi di formazione rivolti al personale dell'Amministrazione provinciale. Implementazione attività CEDIPE. Aggiornamento Piano di formazione***", preme rilevare che in sede di consuntivo dell'enorme mole di lavoro di lavoro svolta sia in fase di progettazione sia in fase di gestione, considerando il periodo Gennaio-Dicembre il totale dei convocati è pari a 1791, mentre quello dei partecipanti è pari a 1367. I corsi sono stati erogati in ottemperanza al Piano formativo e sulla base delle priorità emerse dall'analisi dei fabbisogni formativi espresse dai dirigenti e "imposte" dalle novità normative.

La sinergia con il CE.DI.PE. ed i referenti formativi ha permesso un miglioramento dell'offerta didattica sia in termini qualitativi che temporali.

Si segnala: l'inizio dei corsi di Lingue Straniere, Inglese e Francese, rivolti in prima battuta soltanto ai dipendenti dei Dipartimenti e Servizi indicati specificatamente dalla Direzione Generale; la ripresa dei corsi di informatica, rivolti alle categorie B e C, sugli applicativi del pacchetto Office, nei tre livelli Base, Intermedio e Avanzato con cenni al software Open Office, il quale, ultimamente è sempre più utilizzato. Inoltre, il Servizio 3 ha partecipato fattivamente al Progetto Premio Qualità PP.AA. indetto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e, successivamente, vinto proprio dalla Provincia di Roma, mediante la redazione di un documento di attività consegnato al Servizio Pianificazione e Controllo e con le interviste svolte dai funzionari del Dipartimento e sostenute da due dipendenti del Servizio in qualità di rappresentanti dello stesso. Nel corso dell'ultimo trimestre è stato realizzato e presentato in aula ai referenti formativi un programma di formazione sul procedimento amministrativo a costi contenuti, valorizzando le metodologie di formazione a distanza (*e-learning*) integrate da momenti di formazione frontale (metodologia *blended*).

Inoltre, è stata illustrata e spiegata alla Comunità dei Referenti formativi la scheda di rilevazione dei fabbisogni che servirà da base per la predisposizione del nuovo Piano di formazione.

Infine, sono stati predisposti gli atti necessari alla stipula del nuovo contratto di servizio con Capitale Lavoro s.p.a., per le attività formative affidate al Centro Luigi Pianciani – Centro didattico permanente della Provincia di Roma.

Analizzando nel dettaglio i corsi realizzati nel corso dell'anno:

Nel primo quadrimestre i corsi svolti, di cui riportiamo nell'ordine il n. dei convocati e quello dei partecipanti, sono i seguenti: Corso sulle innovazioni normative in materia di Tutela dell'aria (n. 28 convocati /n. 20 partecipanti); è proseguito il Corso sul Protocollo Informatico Nuovo Software SIAV (n. 35 convocati/n. 35 partecipanti); una serie di corsi in materia di DPI, rischio MMC, chimico rumore e vibrazione di cui al D.Lgs. 81/08 (n. 195 convocati/n. 107 partecipanti); sempre in materia di D.Lgs. 81/08 si sono avviati i corsi on-line per il personale cantonieristico da svolgere in aula presso il Ce.Di.Pe. (n. 91 convocati/n. 91 partecipanti); un seminario breve per un totale di n. 1 convocato/n. 1 partecipante; Inoltre il Servizio 3 ha partecipato fattivamente al Progetto Premio Qualità PP.AA. Indetto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri mediante la redazione di un documento di attività consegnato al Servizio Pianificazione e Controllo e con le interviste svolte dai funzionari del Dipartimento e sostenute da due dipendenti del Servizio in qualità di rappresentanti dello stesso. Nel mese di aprile sono iniziati una serie di corsi che si protrarranno nel

secondo e terzo quadrimestre in materia di Appalti di Servizi e Forniture e Lavori Pubblici (n. 100 convocati) e Disciplina del Procedimento Amministrativo (n. 123 convocati). Nel primo quadrimestre, il totale complessivo dei convocati è quindi pari a n. 350 e quello dei partecipanti è pari a n. 254.

I corsi svolti nei mesi di maggio e giugno, di cui riportiamo nell'ordine il n. dei convocati e quello dei partecipanti, sono i seguenti: è proseguito il Corso sul Protocollo Informatico Nuovo Software SIAV (n. 32 convocati/n. 29 partecipanti); sempre in materia di D.Lgs. 81/08 sono stati svolti i corsi on-line per il personale cantonieristico in aula presso il Ce.Di.Pe. (n. 203 convocati/n. 200 partecipanti); una serie di corsi in materia di Appalti di Lavori Pubblici (n. 100 convocati/n. 74 partecipanti), Servizi e Forniture (n. 144 convocati/n. 111 partecipanti) e una delle due giornate integrative previste sul cosiddetto "decreto sviluppo" (n. 51 convocati/n. 29 partecipanti); **un corso in materia di CUG (n. 25 convocati/n. 20 partecipanti) realizzato nei giorni 22 e 23 giugno 2011 in orario 10:00 - 14:00 presso la sede istituzionale di p.zza G. G. Belli n.11**; un corso in materia di Codice dei Contratti rivolto al personale dell'Ufficio Gare (n. 18 convocati/n. 31 partecipanti); sono iniziati i test per i corsi di lingue, Inglese (n. 61 convocati/n. 53 partecipanti) e Francese (n. 42 convocati/n. 36 partecipanti); un corso sul Patrimonio web (n. 76 convocati/n. 75 partecipanti); un corso di Tecnica Archivistica (n. 50 convocati/n. 31 partecipanti). Inoltre sono iniziati i corsi di informatica con le prime due classi sull'applicativo Word livello Intermedio del pacchetto Office (n. 24 convocati/n. 14 partecipanti); quattro seminari brevi per un totale di n. 5 convocati/n. 5 partecipanti; Nel periodo maggio-giugno, il totale complessivo dei convocati è quindi pari a n. 831 e quello dei partecipanti è pari a n. 708. Nel complesso considerando il periodo Gennaio-Giugno il totale dei convocati è n. 1181 su n. 962 partecipanti.

I corsi svolti nel trimestre Luglio-Settembre, di cui riportiamo nell'ordine il n. dei convocati e quello dei partecipanti, sono i seguenti: è proseguito il Corso sul Protocollo Informatico Nuovo Software SIAV (n. 14 convocati/n. 12 partecipanti); sono iniziati i corsi di Lingue Straniere con le prime classi di Lingua Inglese (n. 32 convocati); un corso di Tecnica Archivistica (n. 51 convocati/n. 20 partecipanti); proseguono i corsi di informatica sull'applicativo Word livello Base del pacchetto Office (n. 24 convocati/n. 18 partecipanti); n. 3 seminari brevi per un totale di n. 6 convocati/n. 6 partecipanti; Nel periodo luglio-settembre, il totale complessivo dei convocati è quindi pari a n. 127 e quello dei partecipanti è pari a n. 56. Nel complesso considerando il periodo Gennaio-Settembre il totale dei convocati è n. 1308 su n. 1018 partecipanti.

I corsi svolti nel trimestre Ottobre-Dicembre, di cui riportiamo nell'ordine il n. dei convocati e quello dei partecipanti, sono i seguenti: un corso sulle Disposizioni del Nuovo Codice della Strada (n. 30 convocati / n.25 partecipanti); sono proseguiti i corsi di Lingue Straniere con due classi di Lingua Inglese (n. 26 convocati/26 partecipanti) e due classi di Lingua Francese (n. 29 convocati/n. 29 partecipanti) che termineranno il 21/02/2012; un corso di Europrogettazione - come partecipare con successo ai Finanziamenti Comunitari (n. 23 convocati/n. 22 partecipanti); proseguono i corsi di informatica sull'applicativo Word livello Base (n. 33 convocati/ n. 23 partecipanti) e livello Intermedio (n. 69 convocati / n.45 partecipanti) del pacchetto Office; un corso sulla Disciplina della Contabilità e Finanza Pubblica (n. 56 convocati / n. 44 partecipanti); un corso sull'applicativo software per il computo metrico e la contabilità dei lavori pubblici "PRIMUS" (n. 75 convocati / n. 75 partecipanti); un corso di Statistica (n. 11 convocati / n. 7 partecipanti); un corso sulla Tracciabilità dei Flussi Finanziari, CIG, CUP, DURC e la Gestione dei Pagamenti nella P.A. (n. 126 convocati / n. 46 partecipanti); n.7 Seminari brevi. Nel periodo ottobre-dicembre, il totale complessivo dei convocati è quindi pari a n. 489 e quello dei partecipanti è pari a n. 349 . Nel complesso considerando il periodo Gennaio-Dicembre il totale dei convocati è n. 1791 e n. 1367 partecipanti.

La sinergia con il CE.DI.PE. ed i referenti formativi ha permesso un miglioramento dell'offerta didattica sia in termini qualitativi che temporali.

V – SICUREZZA E SALUTE

Sorveglianza Sanitaria Obbligatoria ex D.Lgs. 81/2008 Attività anno 2011

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, con particolare riguardo agli adempimenti relativi alla sorveglianza sanitaria obbligatoria, i protocolli sanitari attualmente in essere presso l'Amministrazione provinciale sono quelli elaborati di concerto dai Medici Competenti dell'Amministrazione:

1. Protocollo sanitario per il personale che utilizza attrezzature munite di videoterminale (VDT), che riguarda il personale preposto a mansioni per il cui espletamento è richiesto un uso del videoterminale uguale o maggiore di 20 ore settimanali.
2. Protocollo sanitario per i Cantonieri, che riguarda il personale cantonieristico assegnato al Dipartimento VII.
3. Protocollo sanitario per verifica dell'assenza di condizioni di alcol-dipendenza, nei confronti di quei lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:
 - a) attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;
 - b) mansioni comportanti l'obbligo della dotazione del porto d'armi, ivi comprese le attività di guardia particolare e giurata;
 - c) mansioni inerenti le seguenti attività di trasporto: addetti alla guida di veicoli stradali per i quali e' richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali e' richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
 - d) personale navigante delle acque interne;
 - e) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;
 - f) lavoratori addetti ai comparti dell'edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza.

Sulla base di quanto previsto dai rispettivi protocolli sanitari, nel corso dell'anno 2011 sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria obbligatoria circa 800 dipendenti dell'Amministrazione provinciale, che hanno pertanto effettuato sia gli accertamenti specialistici presso la struttura convenzionata con l'Amministrazione (visita oculistica, esami ematochimici ed esami strumentali), sia la conseguente visita con il Medico Competente ai fini dell'espressione del giudizio di idoneità alle mansioni.

In materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro, la Provincia di Roma garantisce un'assistenza medica continua attraverso il **Centro medico permanente** attivato nel 2007.

VII- UNA LETTURA DI GENERE (in appendice)

Per poter effettuare una corretta valutazione dell'impatto delle normative previste sulle politiche di pari opportunità, la Direttiva precisa che si deve tener conto dei dati e delle informazioni forniti dall'Amministrazione ai sensi del Dlgs 81/2009 e ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Le statistiche di genere, quindi, si basano sulla raccolta, elaborazione e analisi dei dati statistici differenziata secondo il genere e sulla pubblicazione finale di statistiche in cui i dati relativi a entrambi i generi abbiano lo stesso grado di visibilità e leggibilità.

I dati relativi al personale in un'ottica di genere verranno analizzati con l'obiettivo di offrire una fotografia dei dipendenti maschi e femmine dal punto di vista del loro percorso esistenziale e professionale per comprendere dove si posiziona attualmente l'Ente in questo senso, ma anche se sono riscontrabili dei cambiamenti (e in quali direzione) rispetto agli anni passati.

A tal fine, ci si è avvalsi dei dati a disposizione del Dipartimento I "Risorse Umane" e, per quanto attiene l'analisi in ottica di genere degli stessi, della collaborazione delle professionalità dell'Ufficio Statistica del nostro Ente, già impegnate con il CUG in analogo percorso valutativo, in occasione della predisposizione del nuovo Piano Triennale di Azioni Positive, recentemente adottato dalla Giunta provinciale.

I dati analizzati ci hanno consentito di fotografare in maniera oggettiva l'impatto che i diversi vincoli interni ed esterni (normativi, culturali, regolamentari eccetera) hanno su una piena attuazione delle pari opportunità.

Le variabili generali indagate dalle Colleghe dell'Ufficio statistica sono state le seguenti:

- La presenza numerica di uomini e donne
- L'età e l'anzianità del personale
- I percorsi di carriera e la mobilità
- Il sistema degli orari e le forme di flessibilità
- La formazione
- Il ricorso a istituti per provvedere alla cura dei familiari più deboli (minori, anziani, disabili)

L'Ufficio Statistica ha quindi proceduto nell'analisi dei dati relativi ai dipendenti maschi e femmine dal punto di vista del loro percorso esistenziale e professionale, analizzando le differenze fra maschi e femmine in relazione all'età, all'anzianità di servizio, al livello e alla qualifica e alle prospettive di carriera e, nel contesto, i percorsi orizzontali e i passaggi alle posizioni apicali (posizioni organizzative e carriere dirigenziali).

1. Il personale della Provincia di Roma per genere ed età

Al 31 dicembre 2011 lo stock di personale in servizio presso la provincia di Roma ammontava a 3.206 unità, un dato in crescita rispetto al 2008 (2.972). Di questi, 325 sono a contratto a tempo determinato (con diverse caratteristiche, 87 a tempo determinato pieno, 68 a part.tima, 167 con contratto co.co co. e

i restanti tre con altre tipologia contrattuali). Vi sono poi 48 unità non in ruolo presso il nostro Ente, ma risultano comandati o con altre peculiarità contrattuali.

Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale conferma una maggior presenza dei maschi che sono il 52 % del personale, ma nel contempo si conferma una crescita percentuale del personale femminile che nel 2008 rappresentava il 45% del totale del personale mentre nel 2011 tale percentuale è del 48%. Comunque la Provincia di Roma presenta un tasso di femminilizzazione del personale ancora inferiore alla media nazionale nel settore enti locali che è pari al 51%¹.

Per quanto concerne l'età, considerato il solo personale a tempo indeterminato, i dipendenti della Provincia di Roma risultano così distribuiti: solo il 4% ha meno di 30 anni, il 21% tra i 31 e i 40 anni. Le classi modali, quelle che annoverano cioè il maggior numero di dipendenti sono le fasce di età comprese fra i 41 e i 50 anni (30%) e quella compresa fra i 51 e i 60 (39%). Il restante 7% dei dipendenti ha più di 60 anni. Rispetto al 2008 non si registrano variazioni di rilievo rispetto alla distribuzione del personale nelle diverse fasce di età.

Uomini e donne poi si ripartiscono diversamente fra le diverse classi di età. Infatti le donne sono in maggioranza nelle classi di età più giovani (il 56% nella classe degli under 30, il 55% nella classe di età 31-40 e il 53% nella classe di età 41-50), anche questo dato rileva come con il passare del tempo la Provincia di Roma tenda ad un sostanziale riequilibrio della presenza maschile e femminile all'interno dell'Ente.

2. I percorsi di carriera e alcune tipologie contrattuali

Ma come si ripartiscono donne e uomini nelle diverse categorie professionali? La percentuale di donne è superiore nelle categorie D (rappresentano il 55% del personale iscritto a questo ruolo, e il 51 del personale presente nella categoria C). I maschi invece sono maggiormente rappresentati nella categoria B (il 64% del personale) e nella categoria dei dirigenti: ben il 73% del personale di livello dirigenziale è maschio contro il 27% delle donne. Quest'ultimo dato per quanto rivelatore dell'esistenza nell'Ente del cosiddetto tetto di cristallo che non vede ugualmente aperte le possibilità della carriera dirigenziale per le donne, tuttavia è un dato in crescita rispetto agli anni precedenti. Infatti nel 2008 erano solo il 21% le donne che ricoprivano un ruolo dirigenziale, mentre nel 2011 questa percentuale è del 27% (17 su 64, mentre 47 sono i dirigenti uomini).

Un discorso a parte merita l'istituto degli incarichi di Posizione Organizzativa. A questo tipo di incarico può accedere solo il personale di categoria D. Al 31 dicembre 2011 erano 193 le posizioni organizzative attivate. Di queste il 53% sono attribuite a donne e il restante 47% agli uomini. Tuttavia se rapportiamo il numero delle posizioni attribuite al numero di donne e uomini che ricadono nella fascia D, verifichiamo che le funzionarie titolari di posizioni organizzativa sono il 24% del totale delle funzionarie, mentre i funzionari titolari di posizione organizzativa costituiscono il 25% dei funzionari. Quindi a ben vedere per gli uomini è leggermente superiore (di un punto percentuale) la probabilità di poter accedere a questo istituto contrattuale.

Per quanto concerne i singoli profili professionali (e qui consideriamo solo il personale a tempo indeterminato) alcuni di questi sono più specificatamente appannaggio delle donne, altri invece sono tipizzati da una preponderante presenza maschile.

Nella categoria B, ad esempio, l'87% degli operatori specializzati addetti alle strade provinciale è composto da personale maschile, mentre il 64% dei dattilografi collaboratori professionali è composto da donne.

¹ Ragioneria Generale dello Stato, 2010

Nella categoria C, gli uomini costituiscono il 97% dei geometri in forza all'Amministrazione e il 70,6% delle guardie provinciali. Invece le donne sono molto ben rappresentate fra i ragionieri (77%) e fra gli istruttori amministrativi (67%). La maggioranza di donna si trova anche fra gli istruttori informatici (57%).

Nella categoria D, mentre i profili prettamente maschili riguardano soprattutto i funzionari con professionalità tecniche o di vigilanza, vi sono alcuni profili che sono appannaggio esclusivo (o quasi esclusivo) delle donne. Ad esempio le assistenti sociali (22/24), le bibliotecarie e le psicologhe (tutte donne) o le sociologhe (6/7).

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, ricordiamo che il 96% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 60 dipendenti hanno un contratto part-time e di questi il 75% è composto da personale femminile.

Anzianità di servizio

Per quanto concerne l'età, il personale risulta così distribuito: solo il 4% ha meno di 30 anni, il 21% tra i 31 e i 40 anni. Le classi modali, quelle che annoverano cioè il maggior numero di dipendenti sono le fasce di età comprese fra i 41 e i 50 anni (30%) e quella compresa fra i 51 e i 60 (39%). Il restante 7% dei dipendenti ha più di 60 anni. Rispetto al 2008 non si registrano variazioni di rilievo rispetto alla distribuzione del personale nelle diverse fasce di età.

VIII - PROSPETTIVE FUTURE

La promozione della parità non deve essere considerata con il solo scopo di riportare in equilibrio la situazione a livello statistico: è invece un più ampio progetto di cambiamento di ruoli genitoriali, equilibri familiari, pratica istituzionale, organizzazione del lavoro e del tempo, sviluppo e indipendenza personali, e coinvolge anche gli uomini e l'intera società, all'interno della quale tale progetto può diventare una spinta verso il progresso ed essere simbolo di democrazia e pluralismo.

Nonostante le numerose iniziative intraprese dal nostro Ente in modo virtuoso, il sistema formale potrebbe attivarsi ancora a livello quantitativo e qualitativo nel rispondere a possibili fenomeni di crisi della convivenza, nel migliorare le condizioni di pari opportunità, promuovere il rapporto con la diversità, con i cambiamenti e con le esigenze di ridefinizione dei propri ruoli, sfruttando le risorse e le difficoltà che ne possono derivare.

Come sappiamo, la convivenza nel luogo di lavoro non è un comportamento innato e costante, va pensato e ridefinito a seconda delle situazioni per diventare una risorsa da poter spendere in modo funzionale nel proprio contesto. In questo senso si parla di competenza a convivere come quella competenza presente in un dato contesto, capace di istituire rapporti di reciprocità con l'estraneo, funzionali alla risoluzione dei problemi di adattamento.

Per quanto riguarda le pari opportunità quello che si intende proporre è un approccio alla convivenza nei luoghi di lavoro attraverso una lettura non individualista, ma come sistemi che hanno smesso di sviluppare la competenza a convivere.

Il funzionamento dei sistemi organizzativi è molto complesso e mette a confronto tre fattori principali:

1. singoli con le proprie caratteristiche di personalità e modalità relazionali
2. il continuo rapportarsi di questi con situazioni inter/intra gruppo

3. la risposta dell'organizzazione e dei suoi componenti a quello che succede nella società.

La Provincia di Roma in questo senso, sulla base di quanto affermato ed approvato nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014, intende sviluppare e rendere operativa in particolare una serie di iniziative ed interventi di seguito esplicitati nei corsi dell'anno 2012.

- Avvio dell'analisi della fruizione della legge 104/**92**;
- Percorso formativo del personale e della dirigenza sulle normative e strategie italiane ed europee relative alle tematiche di genere;
- Creazione di una banca delle competenze per l'individuazione e l'aggiornamento delle professionalità presenti nell'ente;
- Individuazione di buone prassi per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni morali e psicologiche;
- Avvio della formazione volta all'acquisizione dei programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo alla valutazione del rischio in relazione allo stress lavoro-correlato;
- Formazione dei componenti del CUG con i medici competenti;
- Ampliamento dei servizi della banca del tempo e della biblioteca di genere;
- Indagini di clima per il rilevamento della percezione da parte di tutti/e i/le dipendenti delle pari opportunità e dei diritti;
- Indagini di clima per il rilevamento della percezione del benessere lavorativo e dello stress da lavoro correlato.

ASSICURARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE, RAFFORZANDO LA TUTELA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI E GARANTENDO L'ASSENZA DI QUALUNQUE FORMA DI VIOLENZA MORALE E PSICOLOGICA E DI DISCRIMINAZIONE, DIRETTA ED INDIRETTA, RELATIVA AL GENERE, ALL'ETÀ, ALL'ORIENTAMENTO SESSUALE, ALLA RAZZA, ALL'ORIGINE ETNICA, ALLA DISABILITÀ, ALLA RELIGIONE E ALLA LINGUA, SONO FATTORI DI QUALITÀ DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA CHE CONTRIBUISCONO A MIGLIORARE LA QUALITÀ E L'EFFICIENZA DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE.

APPENDICE STATISTICA

Appendice Statistica. I dati contenute nelle seguenti tavole (da Tav. 1 a Tav. 7 sono da riferirsi al solo personale a tempo indeterminato anche se comandato da altro ente).

Tav. 1 Personale per categorie (31 dicembre 2011)

	M/F	M	F	%F
B	754	493	261	38,2%
C	1294	637	657	48,1%
D	803	358	445	52,4%
Dirigenti	50	37	13	22,2%
ND	85	37	48	-
Totale	2986	1562	1424	44,7%

(Fonte: Dipartimento I, Servizio I Risorse Umane e Qualità dei Servizi, el. Ufficio di Statistica)

Tav. 2 Posizioni organizzative assegnate per genere (31 dicembre 2011)

	N	%
Femmine	103	54,4
Maschi	86	45,5
Totale	189	100

(Fonte: Dipartimento I, Servizio I Risorse Umane e Qualità dei Servizi, el. Ufficio di Statistica)

Tav. 3 Personale per Categorie e inquadramento(31 dicembre 2011)

Categorie e inquadramento	Femmine	Maschi	Totale	% femmine
B1	15	19	34	44,1
B2	2	3	5	40,0
B3	108	86	194	55,7
B4	35	22	57	61,4
B5	67	243	310	21,6
B6	22	80	102	21,6
B7	12	40	52	23,1
B	261	493	754	34,6
C1	307	242	549	55,9
C2	2	3	5	40,0
C3	42	36	78	53,8
C4	96	140	236	40,7
C5	210	216	426	49,3
C	657	637	1294	50,8
D1	143	99	242	59,1
D2	1	2	3	33,3
D3	27	24	51	52,9
D4	41	19	60	68,3
D5	69	35	104	66,3
D6	164	179	343	47,8
D	445	358	803	55,4
Dirigenti	13	37	50	26,0
ND	48	37	85	56,5
Totale	1424	1562	2986	47,6

Tav. 5 Personale per categorie e profili professionali

(Fonte: Elaborazioni ufficio di Statistica su dati Dipartimento I, Servizio I Risorse Umane e Qualità dei Servizi, 31 dicembre 2011)

Categorie e profili				
Categoria B				
ADD. REGIST.DATI-COLL.PROF	113	62	175	64,5
AUSILIARIO SPECIALIZZATO	48	46	94	51,0
AUTISTA	1	64	65	1,5
CANTONIERE	4	14	18	22,2
CAPO CANTONIERE	2	11	13	15,3
COLLAB.AMMIN. DATTILOGRAFO	31	25	56	55,3
COORD.SERV. ANTICAMERA	1	2	3	33,3
DISEGNATORE	1	0	1	100
MESSO RILEVAZ. E RISCOS.	3	1	4	75,0
OPER.SPEC.ADD.STRADE PROV.	30	212	242	12,3
OPERATORE CENTRO FORMAZIONE	22	19	41	53,6
OPERATORE SPEC.AMBIENTE	2	29	31	6,4
TELEFONISTA	3	0	3	100
ASSISTENTE TECNICO	0	2	2	0
CAPO OPERAIO STRADE	0	1	1	0
MESSO NOTIFICATORE	0	1	1	0
OPERAIO SPECIALIZ.	0	3	3	0
OPERATORE CENTRO STAMPA	0	1	1	0
Tot. Cat. B	261	493	754	34,61
Categoria C				
ADDETTO COMUNICAZIONE E	1	1	2	50,0
ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	1	1	2	50,0
ASSISTENTE TECNICO INFORMATICO	1	4	5	20,0
CAPO OPERAIO STRADE QUALIF	1	47	48	2,1
DOCENTE PRIMO LIVELLO	4	20	24	16,7
GEOMETRA	2	66	68	2,9
GUARDIA PROVINCIALE	44	106	150	29,3
ISTRUTTORE AMBIENTALE	3	3	6	50,0
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	334	191	525	63,6
ISTRUTTORE INFORMATICO	234	176	410	57,1
ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	2	1	3	66,7
MESSO COORDINATORE	2	2	4	50,0
RAGIONIERE	27	8	35	77,1
TECNICO LABORATORIO MOBILE	1	1	2	50,0
RESPONSABILE COORDINATORI SERVIZI		2	2	0,0
PERITO INDUSTRIALE		8	8	0,0
Tot. Cat. C	657	637	1294	50,8

Tav. 5 (segue) Personale per categorie e profili professionali

	Femmine	Maschi	Totale	% femmine
Cat. D	472	205	267	56,6%
AGRONOMO	0	1	1	0
ARCHEOLOGO	2	2	4	50,00
ASSISTENTE SOCIALE	22	2	24	91,67
AVVOCATO	3	0	3	100,00
BIBLIOT.SPEC.SERV.TERRIT.	12	0	12	100,00
BIBLIOTECARIO	6	0	6	100,00
BIOLOGO	6	3	9	66,67
CHIMICO	1	3	4	25,00
DOCENTE SECONDO LIVELLO	10	21	31	32,26
FUNZ. DI STATISTICA	3	0	3	100,00
ESPERTO IN COMUNICAZIONE	0	1	1	0,00
FUNZ. RESPONS. DIDATTICO	1	2	3	33,33
FUNZ.BENI CULT.STORICO ARTE	2	0	2	100,00
FUNZ.COORD.LABORAT.MOBILE	1	0	1	100,00
FUNZ.SERV. AMMINISTRATIVI	235	102	337	69,73
FUNZ.SERV. INFORMATICI	2	7	9	22,22
FUNZ.SERV. RAGIONERIA	24	16	40	60,00
FUNZ.SERV. TECNICI	5	76	81	6,17
FUNZ.SERV. VIGILANZA	10	22	32	31,25
FUNZ.TEC.LAUREAT	20	40	60	33,33
FUNZ.TECNICO AMBIENTE	14	10	24	58,33
FUNZ.UNITA OP.SERV.AMM.VI	32	32	64	50,00
FUNZ.UNITA OP.SERV.INFORM.	0	1	1	0,00
FUNZ.UNITA OP.SERV.RAG.	11	2	13	84,62
FUNZ.UNITA OP.SERV.SOCIALI	1	0	1	100,00
FUNZ.UNITA OP.SERV.TECNICI	1	2	3	33,33
FUNZ.UNITA OP.SERV.VIGILANZA	0	2	2	0,00
FUNZIONARIO SERVIZI GENERALI	0	1	1	0,00
GEOLOGO	4	4	8	50,00
PSICOLOGO	6	0	6	100,00
NATURALISTA	0	2	2	0,00
SOCIOLOGO	6	1	7	85,71
SPEC FORMAZ SPER DIDATT	0	1	1	0,00
STORICO DELL'ARTE	4	0	4	100,00
TECNICO DIRETTIVO URBANISTA	1	0	1	100,00
SPEC. AREA TECNICA	0	1	1	0,00
VETERINARIO	0	1	1	0,00
Tot. Cat. D	445	358	803	55,42
Totale B+C+D	1363	1488	2851	47,8

Tav. 6 Personale per categorie, genere e classi di età. 31 dicembre 2011

(Fonte: Elaborazioni ufficio di Statistica su dati Dipartimento I, Servizio I Risorse Umane e Qualità dei Servizi, 31 dicembre 2011)

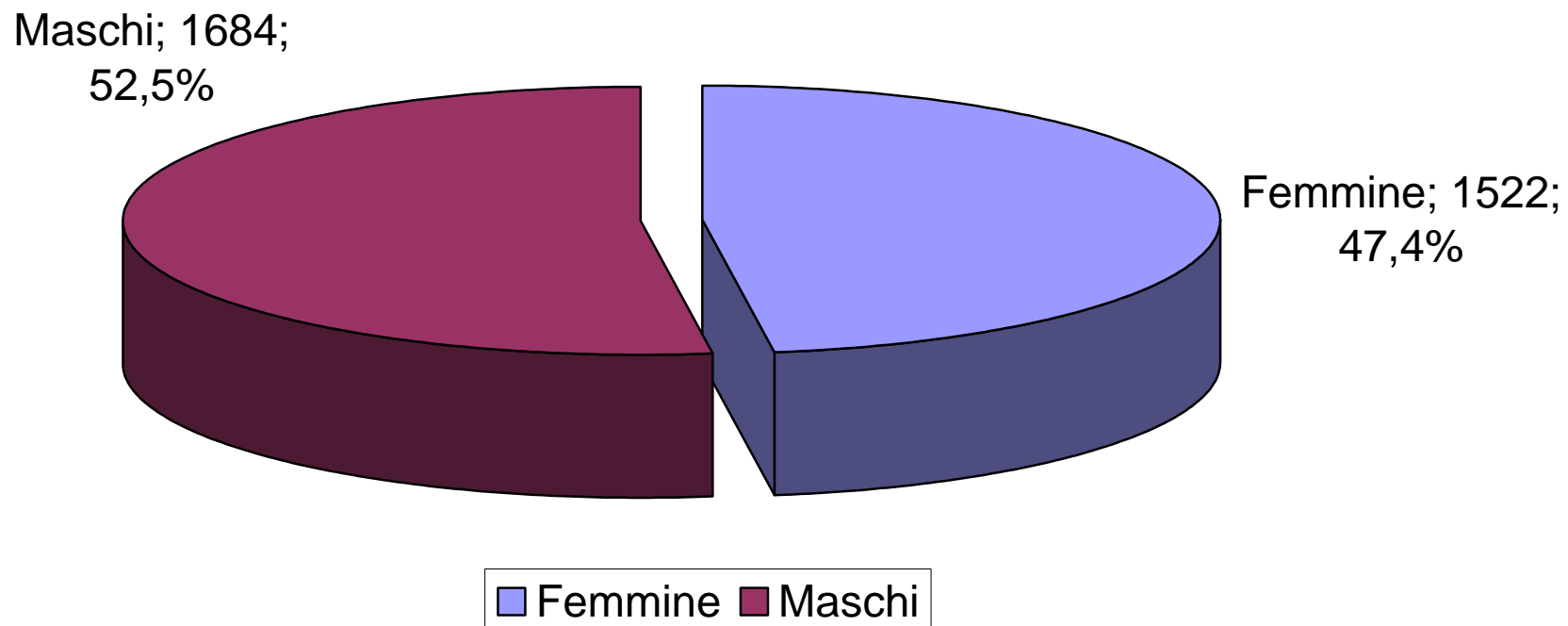
ETA'	FEMMINE						MASCHI						TOTALE						% femmine					
	Categoria						Categorie																	
	B	C	D	DIR	ND	Totale	B	C	D	DIR	ND	Tot	B	C	D	DIR	ND	Totale	B%	C%	D%	Dir%	Nd	Tota
fino a 30	25	33	4	0	0	62	19	27	1	0	1	48	44	60	5	0	1	110	56,8	55,0	80,0	-	0,0	56
31-40	76	173	85	0	4	338	53	170	48	2	0	274	129	343	133	2	5	612	58,9	50,4	63,9	0,0	66,7	55
41-50	97	196	159	8	14	474	132	155	94	14	13	408	229	351	253	22	27	882	42,4	55,8	62,8	36,4	46,7	53
51-60	54	224	180	5	27	490	245	243	166	12	21	687	299	467	346	17	42	1177	18,1	48,0	52,0	29,4	60,0	41
oltre 60	9	31	17	0	3	60	44	42	49	9	1	145	53	73	66	9	4	205	17,0	42,5	25,8	0,0	75,0	29
Totale	261	657	445	13	48	1424	493	637	358	37	37	1562	754	1294	803	50	85	2986	34,6	50,8	55,4	26,0	56,5	47

Tav. 7 Personale per categorie, genere e anzianità di servizio. 31 dicembre 2011

(Fonte: Elaborazioni ufficio di Statistica su dati Dipartimento I, Servizio I Risorse Umane e Qualità dei Servizi, 31 dicembre 2011)

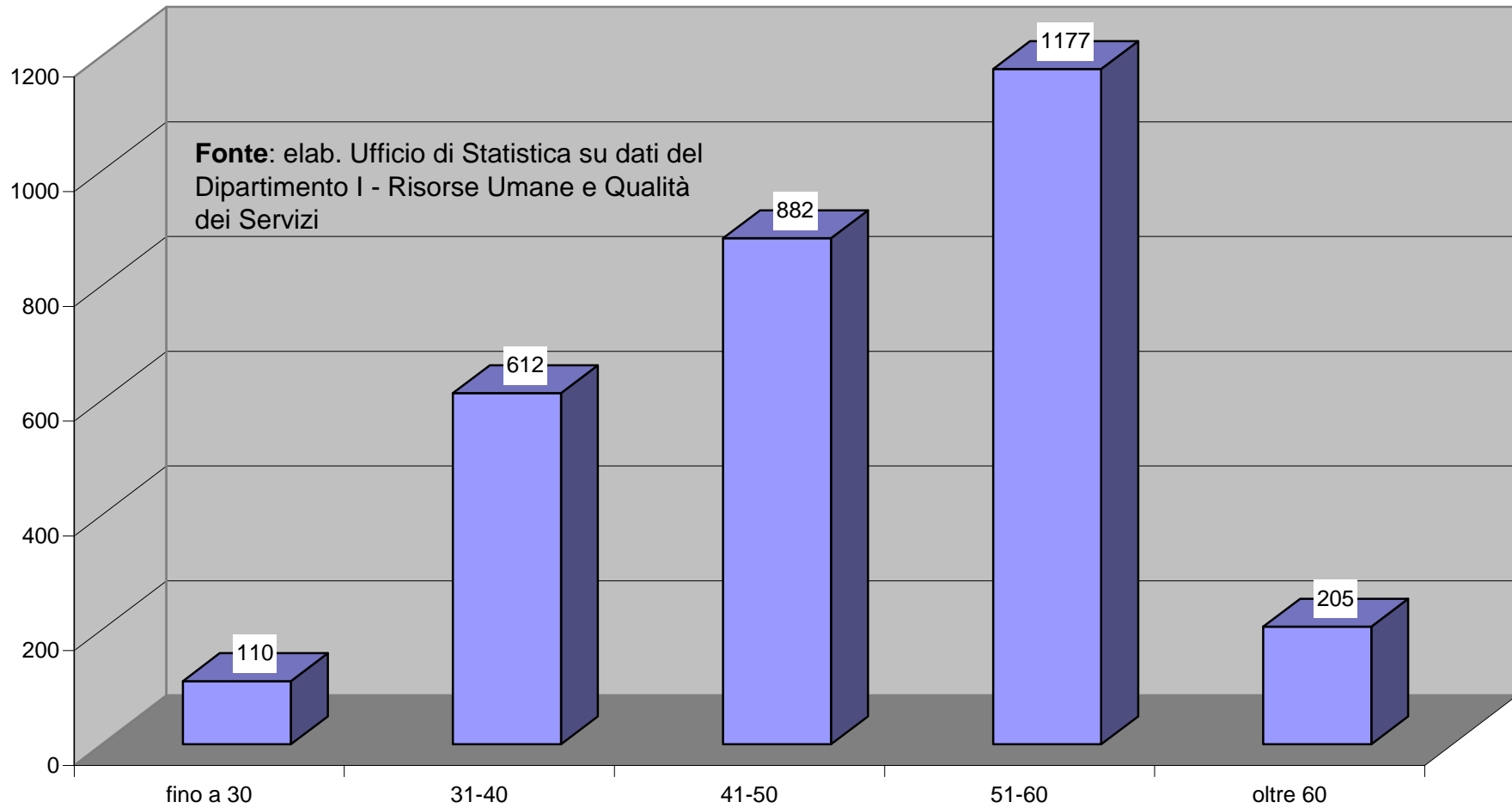
ANZIANITA' DI SERVIZIO	FEMMINE						MASCHI						TOTALE						% femmine					
	Categoria						Categorie																	
	B	C	D	DIR	ND	Totale	B	C	D	DIR	ND	Tot	B	C	D	DIR	ND	Totale	B%	C%	D%	Dir%		
fino a 5	97	80	34	9	35	254	69	57	22	21	31	200	166	137	56	30	65	454	58,4	58,4	60,7	30,0		
6-10	131	277	173	2	14	597	133	292	111	6	6	548	264	569	284	8	20	1145	49,6	48,7	60,9	25,0		
11-15	15	31	47	0	0	93	6	28	48	2	0	84	21	59	95	2	0	177	71,4	52,5	49,5	0,0		
16-20	2	50	43	0	0	95	25	37	8	0	0	70	27	87	51	0	0	165	7,4	57,5	84,3	0,0		
21-25	7	103	27	1	0	138	101	65	24	0	0	190	108	168	51	1	0	328	6,5	61,3	52,9	100,0		
26-30	2	66	51	1	0	120	72	74	20	2	0	168	74	140	71	3	0	288	2,7	47,1	71,8	33,3		
31-35	5	33	41	0	0	79	73	67	109	5	0	254	78	100	150	5	0	333	6,4	33,0	27,3	0,0		
oltre 36	2	17	29	0	0	48	14	17	16	1	0	48	16	34	45	1	0	96	12,5	50,0	64,4	0,0		
Totale	261	657	445	13	48	1424	493	637	358	37	37	1562	754	1294	803	50	85	2986	34,6	50,8	55,4	26,0		

Graf. 1 - I dipendenti della provincia di Roma per genere. Prevalgono i maschi (52,5%). 31 dicembre 2011 (personale a tempo determinato e indeterminato)

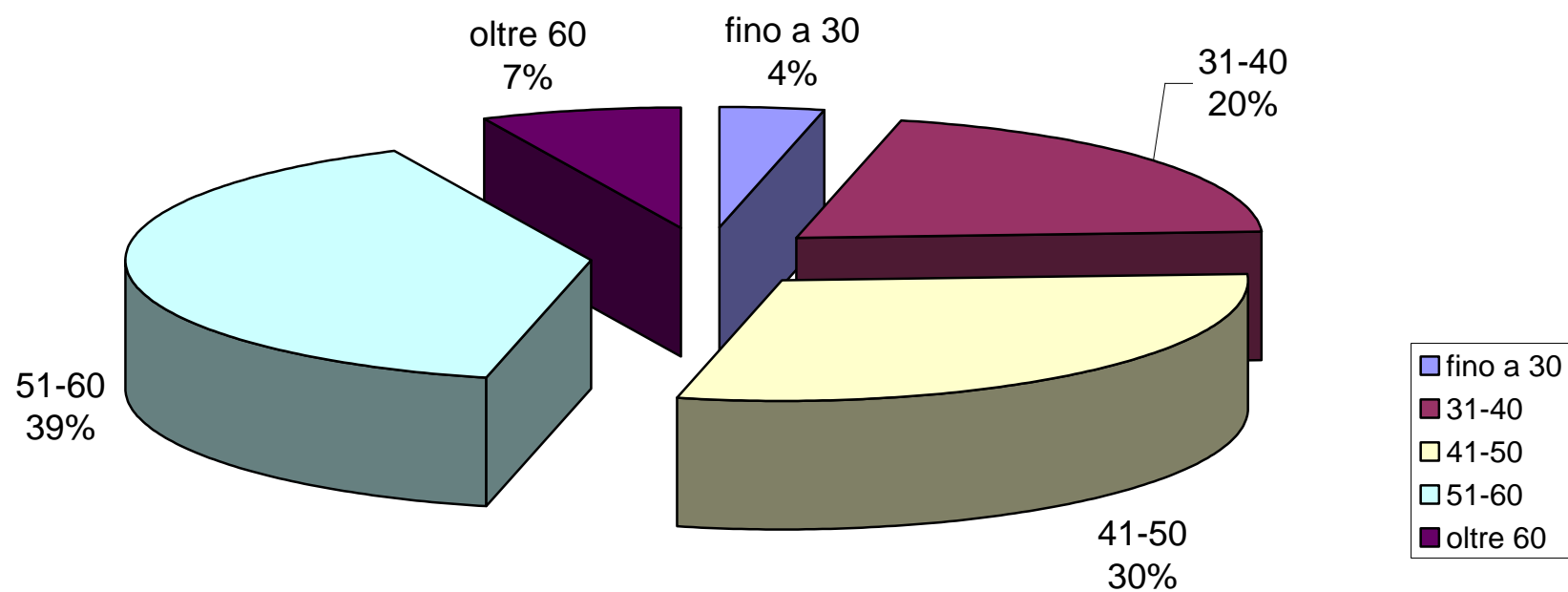


Fonte: elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Risorse Umane e Qualità dei Servizi

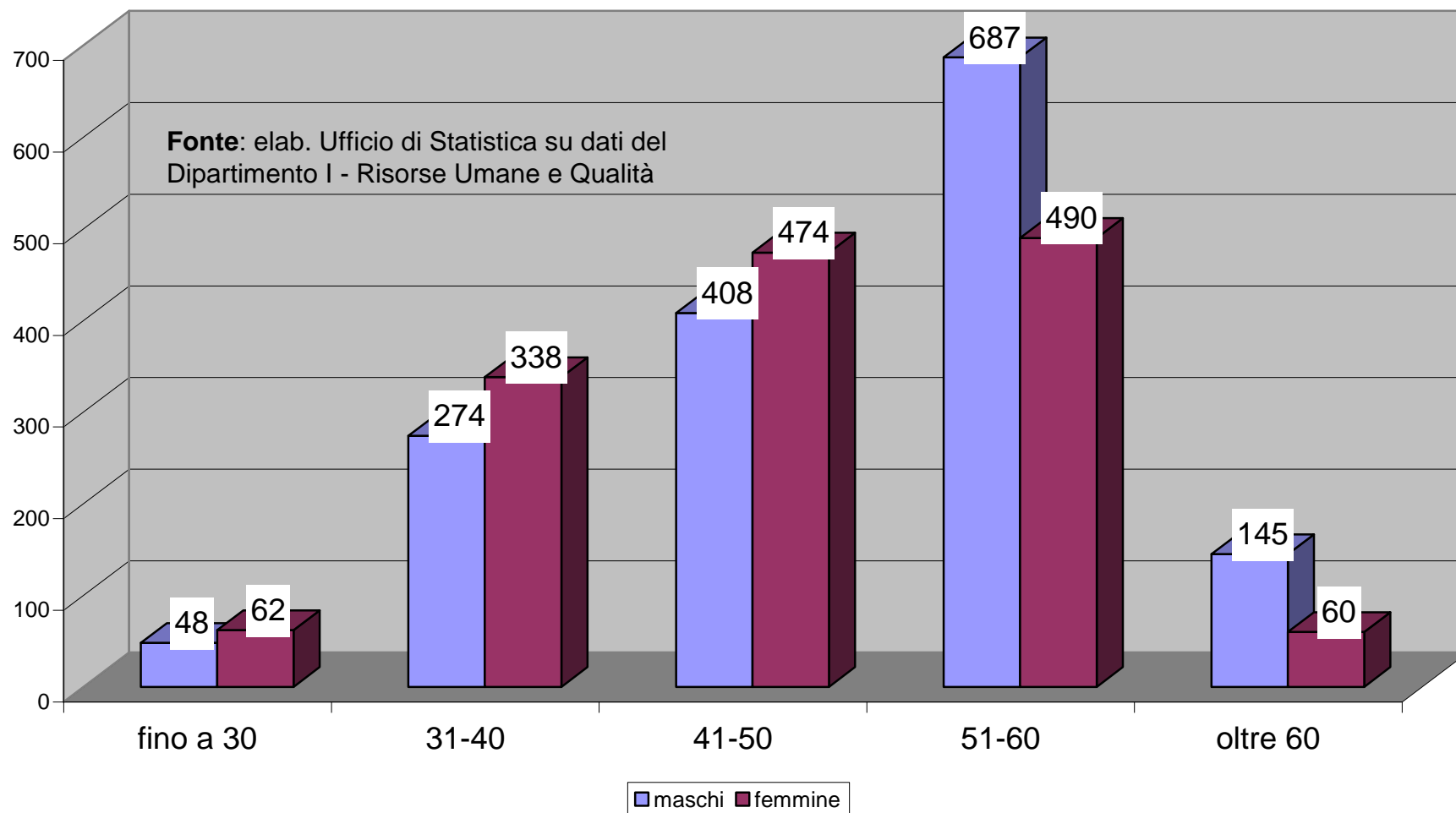
Graf. 2 - I dipendenti della provincia di Roma per età. 31 dicembre 2011.
I dati si riferiscono al solo personale in servizio a tempo indeterminato anche se comandato da altro ente N=2986



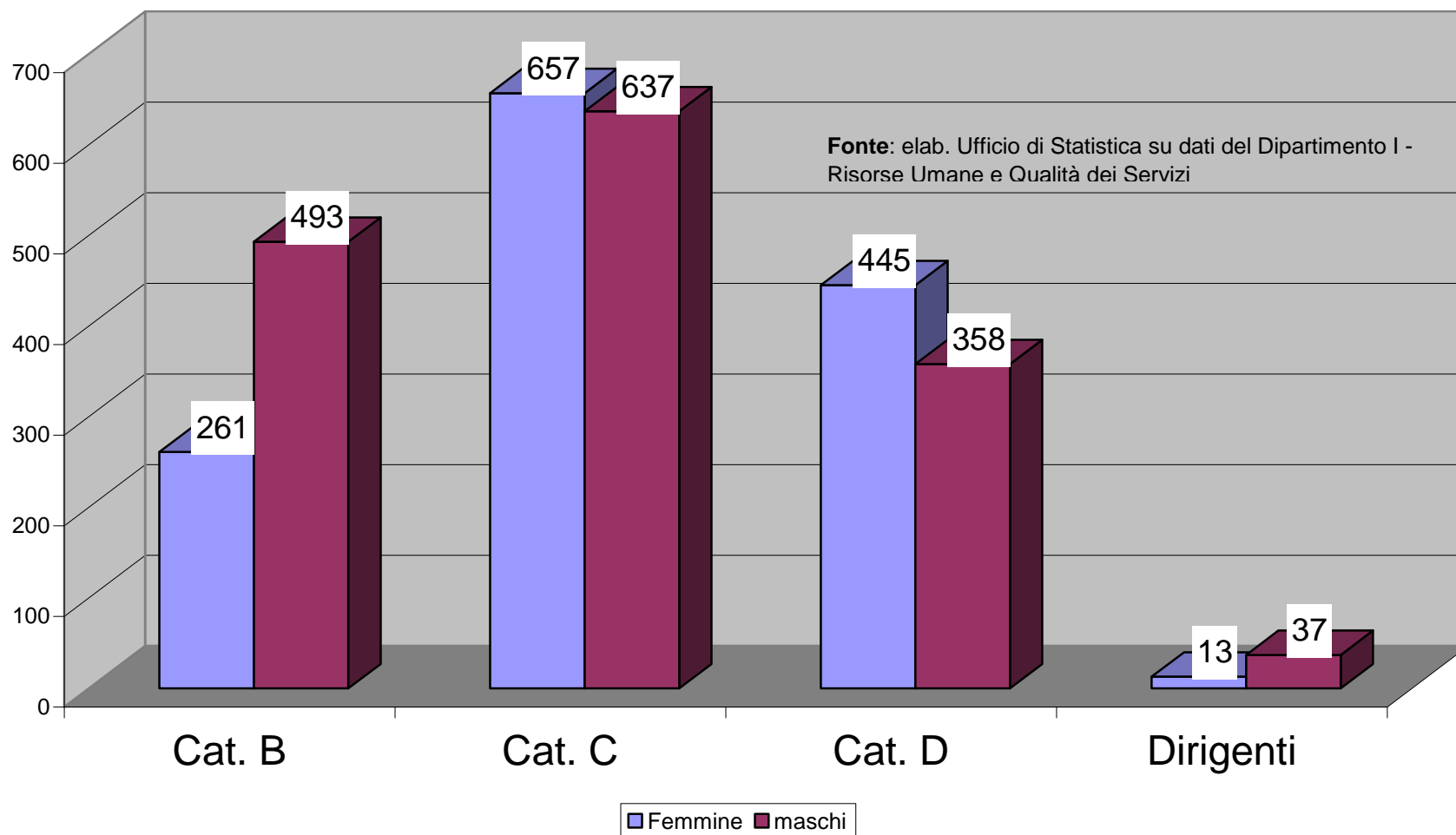
Graf. 3 - La distribuzione del personale per età. 31 dicembre 2011. I dati si riferiscono al personale a tempo indeterminato anche se comandato da altro ente. N=2986



Graf. 4 - La distribuzione del personale della provincia di Roma per sesso e età. Le donne sono presenti in maggioranza nelle prime tre fasce di età. 31 dic. 2011. I dati si riferiscono al personale a tempo indeterminato anche se comandato da altro Ente.



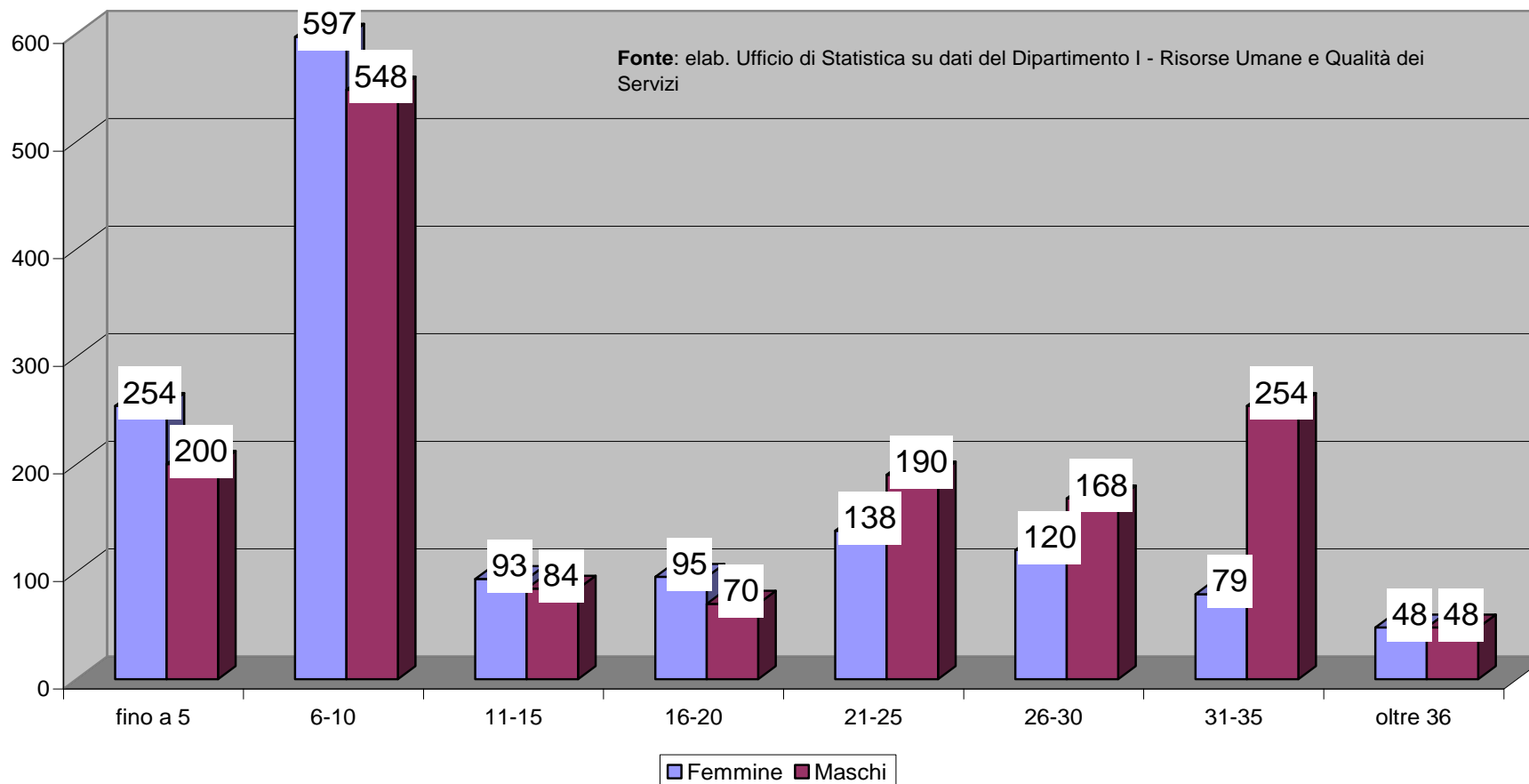
Garf. 5 - I dipendenti della provincia di Roma per categoria. Le donne sono presenti in maggioranza nei livelli C e B. 31 dicembre 2011. I dati si riferiscono al solo personale a tempo indeterminato anche se comandato da altro Ente. N= 2986



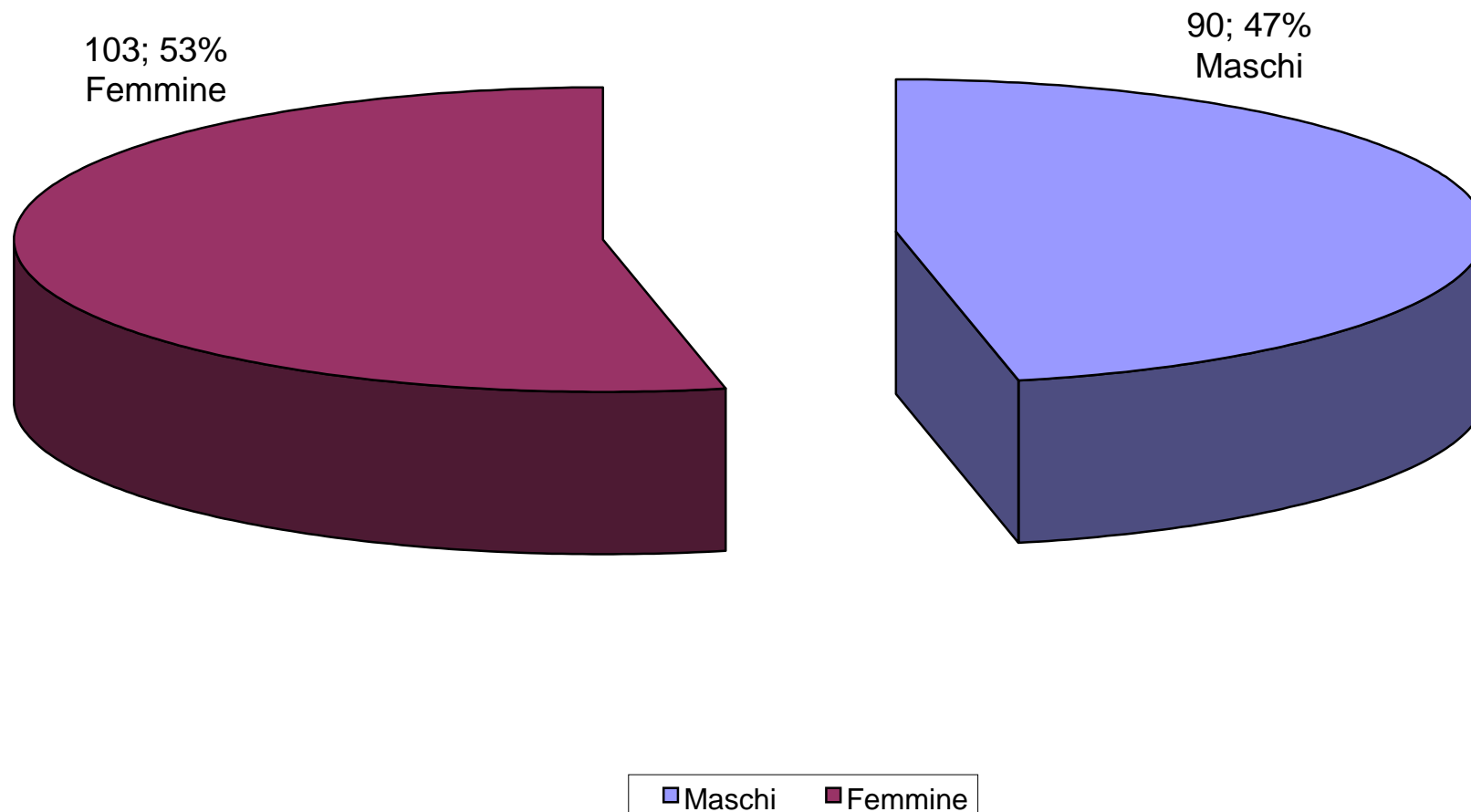
Graf. 6 Il personale della provincia di Roma per genere e anzianità di servizio. Le donne. I dipendenti con minore anzianità sono donne, confermando così la tendenza nel tempo al riequilibrio tra la componente maschile e femminile nell'ente.

31 dic 2011

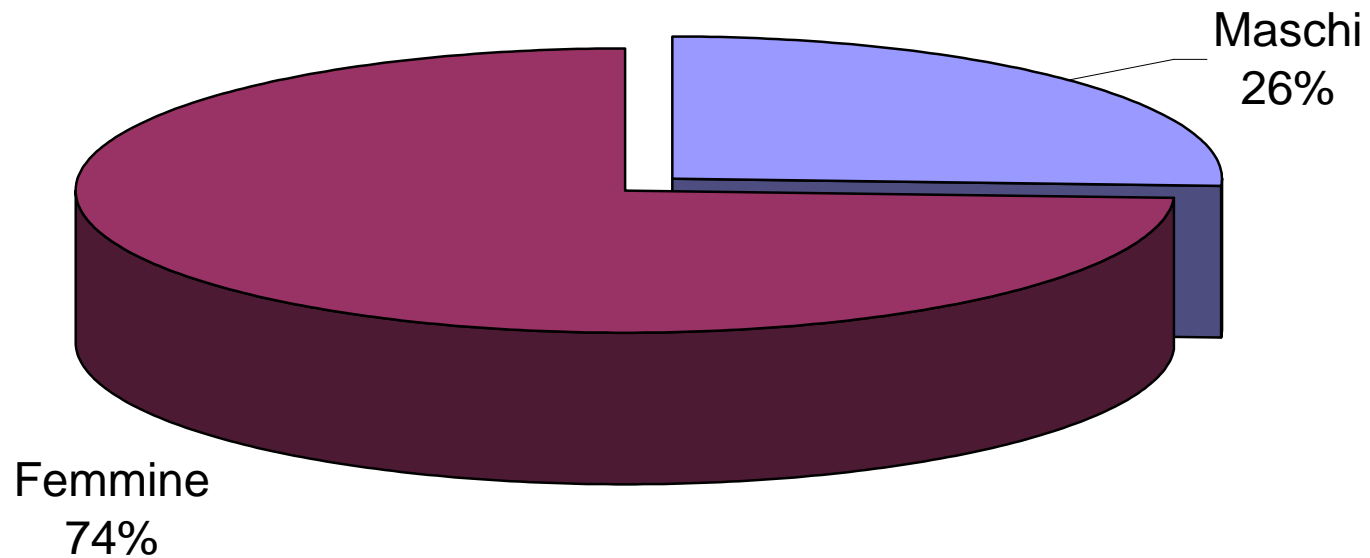
Solo personale a tempo indeterminato



Graf. 7- Funzionari con incarichi di posizione organizzativa. Prevalgono gli incarichi conferiti alle donne (53%)



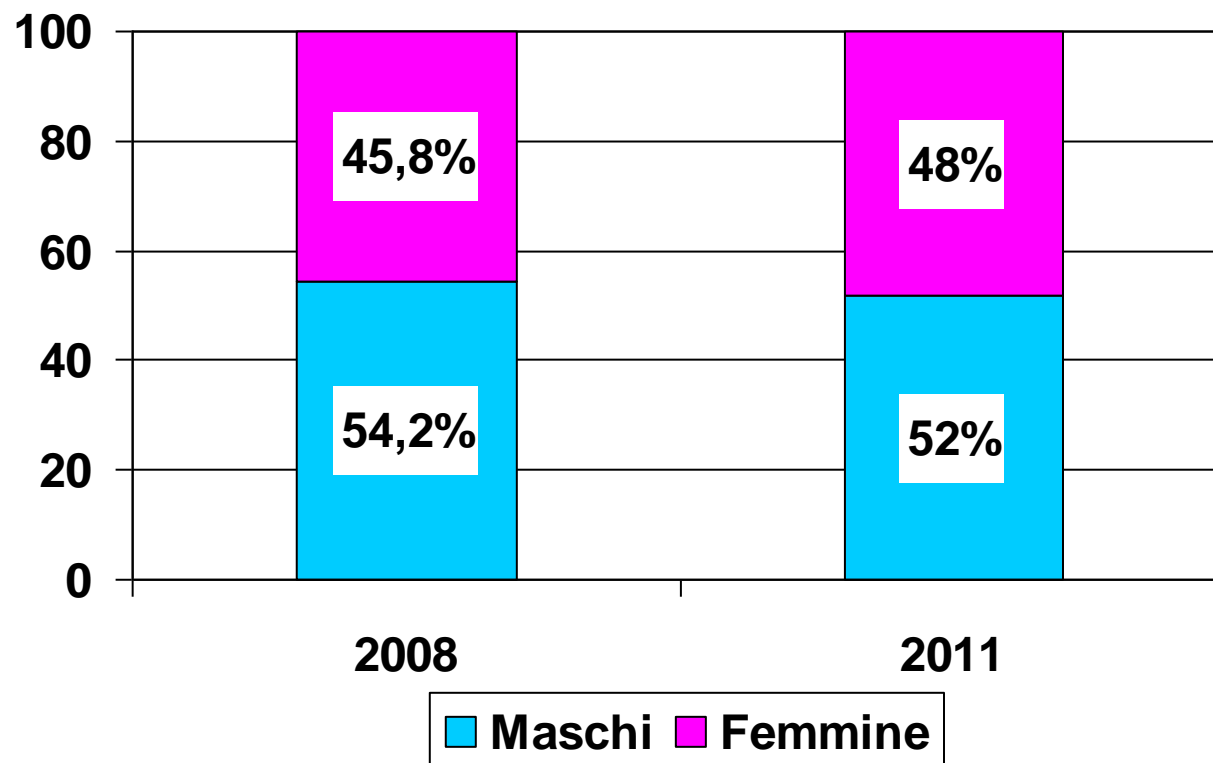
Graf. 8 - Il part-time nella provincia di Roma. Sono soprattutto le donne ad usufruire di questo istituto contrattuale 74%. Personale a tempo indeterminato. Le percentuali sono più equilibrate fra il personale a tempo determinato (f=51% m=49)



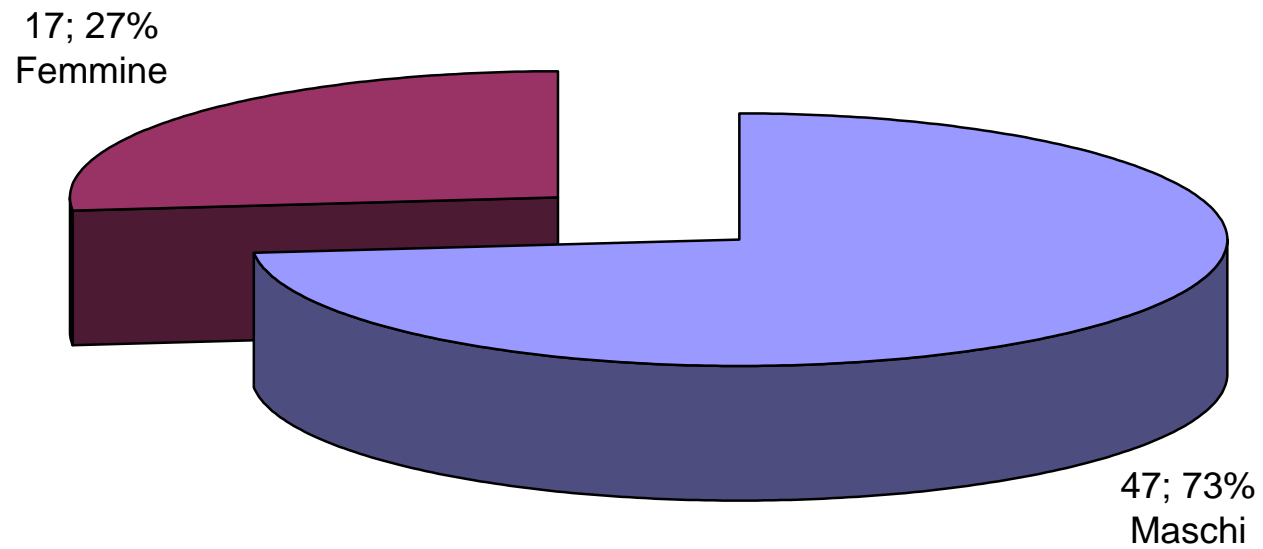
Fonte: elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Risorse Umane e Qualità dei Servizi

■ Maschi ■ Femmine

Graf. 9 - Composizione percentuale del personale della provincia di Roma. La percentuale di femminilizzazione è in crescita, ma ancora inferiore alla media nazionale nel comparto enti locali che è del 51%



Graf. 10 - I dirigenti nella Provincia di Roma. Ancor prevalgono i dirigenti uomini. 31 dicembre 2011



Fonte: elab. Ufficio di Statistica su dati del Dipartimento I - Risorse Umane e Qualità dei Servizi

■ Maschi ■ Femmine

L'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni nella Provincia di Roma



A CURA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

IN COLLABORAZIONE CON L'UFFICIO STATISTICA

MARZO 2012