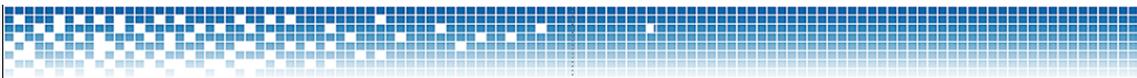




## **Pari Opportunità e Regione: risultati di un questionario**



(Marzo 2005)

*Il rapporto è frutto della collaborazione di un gruppo di lavoro composto da docenti e ricercatori dell'Dipartimento di Scienze Economiche dell'Università Ca' Foscari di Venezia e da alcune componenti del Comitato Pari Opportunità della Regione Veneto.*

*La stesura delle singole parti è a cura di:*

*Giovanni Favero (I Risultati del Questionario – capitolo 4)*

*Paola Lanaro (I Risultati del Questionario – capitolo 2)*

*Domenico Sartore (I Risultati del Questionario – capitolo 1)*

*Francesca Volo (I Risultati del Questionario – capitoli 1 e 3)*

*Bruna Zolin (Le Pari Opportunità - capitoli 1, 2, 3 e 4; I Risultati del Questionario – capitolo 5)*

*Le conclusioni sono frutto del lavoro congiunto di tutti i componenti del gruppo.*

*Le elaborazioni sono a cura di Francesca Volo.*

*Per il Comitato Pari Opportunità hanno collaborato alla stesura del questionario e del rapporto Clara Peranetti (Presidente), Patrizia Canova, Francesca Barbasetti di Prun e Chiara Drago (componenti).*

## Presentazione

**Negli ultimi anni sta divenendo sempre più evidente la stretta connessione ed interdipendenza tra qualità del lavoro - intesa come qualità organizzativa, delle relazioni interpersonali e della capacità di coinvolgimento dei dipendenti da parte della leadership - e qualità della vita. Da qui la necessità di operare una attenta analisi degli elementi di intersecazione tra vita e lavoro il cui miglioramento può condurre oltrechè a una migliore resa del dipendente, al soddisfacimento di esigenze e bisogni fondamentali di ciascun individuo.**

**Cruciale, in questo senso, è il tema delle differenze e prima fra tutte della differenza di genere.**

**Il Comitato Pari Opportunità della Regione del Veneto, insediatosi nel gennaio del 2002, ha individuato fin dall'inizio tra i propri obiettivi anche quello di porsi come supporto nei confronti dell'Amministrazione, fornendo il proprio contributo per rendere effettiva, e non solo teorica, la pari opportunità tra donne e uomini nell'ambito lavorativo.**

**Un compito che il Comitato deve svolgere facendo in modo che la differenza di genere diventi una risorsa e non un ostacolo per le esigenze organizzative del lavoro.**

**L'attività del Comitato è dunque improntata all'obiettivo di conciliare, in un'ottica collaborativa e proficua, le politiche innovative in materia di parità con gli istituti di gestione delle risorse umane, suggerendo azioni positive tese ad ottenere un riequilibrio di genere nelle carriere, a cercare una migliore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, a cercare ipotesi di formazione innovative ed in armonia con le esigenze di parte del personale femminile, ad introdurre in via sperimentale forme di lavoro flessibile.**

**Nell'anno 2002 il Comitato, congiuntamente alla Direzione Risorse Umane, ha partecipato al programma "Cantieri di Innovazione" relativo a " Donne e Leadership" – "Sviluppo del personale in ottica di genere", un percorso per introdurre il cambiamento all'interno delle amministrazioni pubbliche promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica.**

**In tale occasione l'Amministrazione regionale ha effettuato una auto-analisi del proprio assetto organizzativo e gestionale in chiave di genere dalla quale sono**

emerse alcune criticità, principalmente nei settori della formazione, dei sistemi di valutazione delle prestazioni e di progressione di carriera.

Come ulteriore passo in tale direzione, nei mesi di gennaio e febbraio 2004, il Comitato ha ritenuto indispensabile procedere ad un'indagine conoscitiva della realtà lavorativa regionale attraverso la raccolta di informazioni che fornissero la base oggettiva da cui partire per affrontare le problematiche avvertite come più urgenti dalle lavoratrici e di affidare l'incarico al Dipartimento di Scienze Economiche dell'Università Cà Foscari di Venezia di effettuare l'analisi dei risultati e formulare la proposta di un piano formativo.

Il Comitato ha provveduto ad elaborare un questionario anonimo sulle pari opportunità rivolto alla totalità delle dipendenti assunte a tempo indeterminato appartenenti a tutte le categorie, compresa quella dirigenziale.

Dalla lettura dell'elaborato si evince come, per evitare effetti discriminatori, ogni iniziativa o intervento in materia di politiche del personale debba essere guardato in prospettiva di genere assicurandosi che "prima di prendere decisioni sia effettuata una analisi degli effetti che potrebbero avere sulle donne e sugli uomini rispettivamente".

Poiché le discriminazioni possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, è importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio sia effettuata a monte, prima della sua applicazione.

È emblematica la frase che ritroviamo nella Guida comunitaria alla valutazione dell'impatto di genere : "decisioni politiche che appaiono neutre rispetto al sesso possono avere un impatto differenziale sulle donne e sugli uomini, anche se tale effetto non era né voluto né previsto. La valutazione dell'impatto viene effettuata per evitare indesiderate conseguenze negative e migliorare la qualità ed efficacia delle politiche".

La valutazione a priori dell'impatto di genere che ogni decisione nell'organizzazione e nella gestione del lavoro può avere appare uno strumento essenziale per realizzare un'effettiva integrazione delle politiche di pari opportunità nel lavoro con sicuri ed evidenti benefici non solo per le lavoratrici interessate ma sicuramente per tutta la realtà produttiva.

L'Università Cà Foscari in appendice al rapporto ha inoltre effettuato un approfondimento dei dati del questionario relativi alla formazione che costituisce elemento fondamentale per lo sviluppo sia dell'organizzazione regionale che delle risorse umane.

**Partendo dall'analisi delle problematiche sollevate dalle dipendenti in ordine alla accessibilità ai corsi di formazione si sono volute enucleare alcune "criticità" che una Amministrazione attenta al rispetto del principio di pari opportunità non può certo ignorare nell'ambito della predisposizione di un efficace piano formativo.**

**In particolare, dal rapporto emerge che la partecipazione all'attività formativa, come viene attualmente proposta, è spesso vista dalle dipendenti come un aggravio del carico lavorativo ed un ulteriore impegno da conciliare con la cura della famiglia e ciò contribuisce a disincentivare la partecipazione e ad aumentare l'insoddisfazione.**

**Il danno dell'autoesclusione dalla formazione non riguarda solo la lavoratrice che non acquisisce punteggio per la progressione di carriera, ma riguarda principalmente l'Amministrazione in quanto queste dipendenti non partecipi, loro malgrado, diventano "elementi frenanti" dei processi culturali ed organizzativi messi in atto attraverso dall'Ente.**

**Il Comitato per le pari opportunità auspica che il rapporto in oggetto possa costituire la base di partenza per la realizzazione di un nuovo modello organizzativo, poichè nel contesto odierno di grandi cambiamenti nella pubblica amministrazione, è necessario un ripensamento complessivo capace di integrare strategie, soggetti e strumenti per giungere ad una reale conciliazione tra le esigenze del lavoro e delle politiche di parità.**





## Sommario

<b>Premessa</b> .....	<b>11</b>
<b>LE PARI OPPORTUNITÀ</b> .....	<b>15</b>
1 Le Pari Opportunità: caratteri generali .....	17
2 Gli strumenti a favore del mondo femminile .....	19
2.1 Le politiche e gli interventi comunitari .....	19
2.2 La legislazione nazionale .....	21
2.3 Orientamenti, politiche e organismi regionali .....	27
3 Metodologie per l'analisi della situazione in termini di Pari Opportunità: il modello VISPO (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità).....	29
3.1 La metodologia in alcuni Paesi europei .....	30
4 Forme e strumenti di lavoro flessibile .....	33
4.1 Il part-time .....	33
4.2 Forme e strumenti di lavoro flessibile .....	34
4.3 La flessibilità nell'impresa privata .....	36
4.4 La diffusione del part-time e delle forme e strumenti di lavoro flessibile .....	36
<b>I RISULTATI DEL QUESTIONARIO</b> .....	<b>41</b>
1 Rappresentatività ed inquadramento del campione .....	42
1.1 Rappresentatività .....	42
1.2 Caratteri generali del campione e del personale dipendente della Regione.....	48
2 Conciliazione lavoro famiglia.....	63
2.1 Part-time .....	64
2.2 Part-time attuale/desiderato e variabili demografiche [Elaborazioni].....	66
2.3 Part-time attuale/desiderato e lavoro [Elaborazioni] .....	72
2.4 Telelavoro .....	76
2.5 Rapporto lavoro - famiglia .....	79
2.6 Part-time attuale/desiderato e rapporto lavoro - famiglia [Elaborazioni].....	83
2.7 Servizi ed interventi richiesti .....	88
3 Formazione professionale.....	105
3.1 Formazione professionale in Italia e nel Veneto .....	106
3.2 Formazione femminile nella Regione del Veneto: i risultati del questionario .....	111
3.3 I problemi ed i suggerimenti delle intervistate.....	117
4 Condizioni di lavoro.....	119



4.1	Discriminazione.....	119
4.1	Informazioni .....	130
4.2	Relazioni .....	131
4.3	Soddisfazione personale .....	134
5	Comitato Pari Opportunità .....	145
6	Conclusioni.....	151
	<b>Bibliografia.....</b>	<b>155</b>
	<b>ALLEGATO 1: IL MERCATO DEL LAVORO FEMMINILE IN VENETO: LE CIFRE .....</b>	<b>157</b>
	<b>ALLEGATO 2: IL QUESTIONARIO.....</b>	<b>171</b>





## Indice delle tabelle

Tabella 1: Personale a tempo indeterminato (Unità di Personale in Servizio al 31 Dicembre 2000 Dati disponibili al 2003) - DISTRIBUZIONE PER GENERE NEI COMPARTI.....	38
Tabella 1.1: Distribuzione per classi d'età - POPOLAZIONE.....	43
Tabella 1.2: Distribuzione per classi d'età - CAMPIONE .....	44
Tabella 1.3: Test di uguaglianza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : le due distribuzioni sono uguali) .....	44
Tabella 1.4: Distribuzione per titolo di studio - POPOLAZIONE.....	45
Tabella 1.5: Distribuzione per titolo di studio - CAMPIONE .....	45
Tabella 1.6: Test di uguaglianza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : le due distribuzioni sono uguali) .....	46
Tabella 1.7: Distribuzione per categoria d'inquadramento - POPOLAZIONE.....	46
Tabella 1.8: Distribuzione per categoria d'inquadramento - CAMPIONE.....	46
Tabella 1.9: Test di uguaglianza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : le due distribuzioni sono uguali) .....	47
Tabella 1.10: Quale è la tua età?.....	48
Tabella 1.11: Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) –DISTRIBUZIONE PER CLASSI D'ETÀ.....	49
Tabella 1.12: Quale è il tuo stato civile?.....	51
Tabella 1.13: Hai figli? .....	51
Tabella 1.14: Se sì, quanti?.....	52
Tabella 1.15: Quale è il tuo titolo di studio? (indicare il titolo di studio più alto).....	53
Tabella 1.16: Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – TITOLO DI STUDIO.....	54
Tabella 1.17: Tipo di laurea.....	55
Tabella 1.18: Da quale anno lavori all'interno della Regione Veneto? (Aggregato in quinquenni fino al 1999) .....	56
Tabella 1.19: Quale attività lavorativa svolgevi prima dell'assunzione in Regione?.....	57
Tabella 1.20: In quale struttura lavori? .....	58
Tabella 1.21: In quale categoria sei inquadrata?.....	59
Tabella 1.22: Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – CATEGORIA D'INQUADRAMENTO.....	59
Tabella 1.23: Se in categoria D, hai ricevuto la posizione organizzativa? .....	60
Tabella 1.24: Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – POSIZIONE ORGANIZZATIVA (P.O.).....	61
Tabella 1.25: Se la categoria è la dirigenza, sei dirigente di.....	61
Tabella 2.1: Se tu avessi l'opportunità di scegliere, opteresti per il regime di orario part-time? .....	64
Tabella 2.2: Attualmente sei in regime di part-time? .....	65
Tabella 2.3: Sei in part-time o vorresti esserlo? [Elaborazione].....	65
Tabella 2.4: Sei soddisfatta dell'esperienza lavorativa in regime di orario part-time? .....	66
Tabella 2.5: Età.....	67
Tabella 2.6: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra età e part-time).....	67
Tabella 2.7: Stato civile.....	68
Tabella 2.8: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra stato civile e part- time).....	68
Tabella 2.9: Figli.....	69



Tabella 2.10: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione maternità e part-time).....	69
Tabella 2.11: Titolo di studio .....	70
Tabella 2.12: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra titolo di studio e part-time).....	71
Tabella 2.13: Categoria di inquadramento .....	72
Tabella 2.14: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra categoria di inquadramento e part-time).....	72
Tabella 2.15: Struttura di appartenenza .....	74
Tabella 2.16: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra la struttura di appartenenza ed il part-time).....	74
Tabella 2.17: Partecipazione a corsi di aggiornamento organizzati dalla Regione Veneto negli ultimi tre anni.....	75
Tabella 2.18: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra partecipazione a corsi di aggiornamento e part-time) .....	75
Tabella 2.19: Strumenti utilizzati [RISPOSTE MULTIPLE].....	76
Tabella 2.20: Motivazioni che hanno spinto a scegliere il telelavoro .....	77
Tabella 2.21: Aspetti negativi [RISPOSTE MULTIPLE].....	77
Tabella 2.22: Aspetti positivi [RISPOSTE MULTIPLE].....	78
Tabella 2.23: Giudizio sull'esperienza di telelavoro .....	78
Tabella 2.24: Potresti fare un conteggio approssimativo delle ore quotidiane che dedichi alla cura reale della tua famiglia e/o ad altri parenti? (es. accompagnamenti, cure fisiche e/o psicologiche, compagnia, etc.) .....	79
Tabella 2.25: In particolare questo lavoro di cura è destinato a: [RISPOSTE MULTIPLE] .....	80
Tabella 2.26: Nel tuo lavoro ritieni di sentirti condizionata dalla cura che dedichi alla tua famiglia? .....	81
Tabella 2.27: Quanto la carriera lavorativa ritieni abbia influito sulla tua vita personale/familiare? .....	82
Tabella 2.28: Quanto pensi che la cura che dedichi alla famiglia abbia influito sulla tua carriera all'interno della Regione Veneto?.....	83
Tabella 2.29: Ore reali dedicate alla cura della famiglia e/o ad altri parenti .....	84
Tabella 2.30: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra ore dedicate al lavoro di cura e part-time) .....	84
Tabella 2.31: Influenza della carriera sulla vita personale/familiare .....	86
Tabella 2.32: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra la percezione dell'influenza della carriera sulla vita personale/familiare e part-time) .....	86
Tabella 2.33: Influenza della cura della famiglia sulla carriera all'interno della Regione Veneto .....	87
Tabella 2.34: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra l'influenza della cura per la famiglia sulla carriera e part-time).....	87
Tabella 2.35: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? [RISPOSTE MULTIPLE] .....	89
Tabella 2.36: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? ATTIVITÀ RICREATIVE .....	90
Tabella 2.37: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? TUTELA E SUPPORTO.....	91
Tabella 2.38: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? CENTRI .....	92
Tabella 2.39: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? CONTRIBUTI E STIPENDI .....	93
Tabella 2.40: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? ORGANIZZAZIONE ...	94





Tabella 2.41: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? TRASPORTO .....	96
Tabella 2.42: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? ASSISTENZA .....	97
Tabella 2.43: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? SCUOLA.....	98
Tabella 2.44: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? ORARIO DI LAVORO.	99
Tabella 2.45: I servizi richiesti sono rivolti ai figli o agli anziani?[Elaborazione] .....	100
Tabella 2.46: Quali sono i servizi richiesti per gli ANZIANI? [Elaborazione] .....	101
Tabella 2.47: Quali sono i servizi richiesti per i FIGLI? [Elaborazione] .....	102
Tabella 2.48: Sei soddisfatta dei servizi dei CENTRI ESTIVI? .....	103
Tabella 2.49: Sei soddisfatta dei servizi di ASILI NIDO/SCUOLE MATERNE?.....	103
Tabella 2.50: Sei soddisfatta dei SERVIZI DI TRASPORTO? .....	103
Tabella 2.51: Sei soddisfatta dei SERVIZI PER GLI ANZIANI? .....	104
Tabella 3.1: Distribuzione per tipologia e area geografica dei corsi offerti; anno formativo 2001/02, valori percentuali. .....	107
Tabella 3.2: Distribuzione per tipologia ed area geografica degli allievi iscritti; anno formativo 2001/02, valori percentuali.....	108
Tabella 3.3: Ripartizione territoriale degli allievi iscritti ai corsi di formazione.....	109
Tabella 3.4 Attività realizzata nell'anno formativo 2001-02, valori assoluti - PERCENTUALE ALLIEVI ISCRITTI SUL TOTALE PER SESSO .....	109
Tabella 3.5 Attività realizzata nell'anno formativo 2001-02, valori assoluti - PERCENTUALE ALLIEVI ISCRITTI SUL TOTALE M+F .....	110
Tabella 3.6: Negli ultimi tre anni hai partecipato a corsi di aggiornamento professionale organizzati dalla Regione Veneto?.....	112
Tabella 3.7: Se sì, quanti?.....	113
Tabella 3.8: Quali erano gli argomenti [RISPOSTE MULTIPLE].....	114
Tabella 3.9: La frequenza ai corsi è sufficiente per la progressione di carriera?.....	115
Tabella 3.10: Quanto ritieni siano stati utili per il tuo lavoro i corsi a cui hai partecipato negli ultimi tre anni?.....	116
Tabella 3.11: Ai fini della progressione di carriera hai partecipato a concorsi interni? .....	117
Tabella 4.1: Ritieni di essere mai stata discriminata nella tua progressione di carriera? .....	120
Tabella 4.2: Se sì, in quale modo? [RISPOSTE MULTIPLE] .....	121
Tabella 4.3: Nel tuo posto di lavoro ritieni di aver mai subito discriminazioni (svantaggi) nella tua carriera lavorativa in quanto donna?.....	122
Tabella 4.4: Se sì, in quale ambito? [RISPOSTE MULTIPLE].....	122
Tabella 4.5: Nel nuovo sistema di valutazione ritieni ci siano elementi che possano produrre discriminazioni dirette o indirette in quanto donna? .....	123
Tabella 4.6: Se sì, quali? [RISPOSTE MULTIPLE] .....	124
Tabella 4.7: Ritieni di essere stata protagonista di episodi di <i>mobbing</i> (atti dei superiori o dei colleghi che arrecano danni rilevanti alla condizione psicofisica di chi li subisce) nel tuo lavoro? .....	125
Tabella 4.8: Ritieni di essere stata protagonista di episodi di molestie sessuali su posto di lavoro?.....	126
Tabella 4.9: Come hai reagito a questi episodi? [RISPOSTE MULTIPLE] .....	127
Tabella 4.10: Discriminazione subita e struttura di appartenenza [elaborazione].....	128
Tabella 4.11: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra la struttura di appartenenza e discriminazione) .....	128
Tabella 4.12: Discriminazione subita e titolo di studio [elaborazione] .....	129
Tabella 4.13: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra titolo di studio e discriminazione) .....	130



Tabella 4.14: In generale, sei a conoscenza della strategia e dei programmi della tua struttura? .....	130
Tabella 4.15: Come valuti il sistema di comunicazione in uso nella tua struttura? (scambio delle informazioni, indicazioni operative, passaggio di consegne, etc.) .....	131
Tabella 4.16: Quale è il sesso del tuo diretto superiore?.....	132
Tabella 4.17: Come definiresti le relazioni interpersonali con il tuo DIRETTO SUPERIORE? .....	133
Tabella 4.18: Come definiresti le relazioni interpersonali con i tuoi COLLEGHI?.....	133
Tabella 4.19: Come definiresti le relazioni interpersonali con i tuoi COLLABORATORI? .....	134
Tabella 4.20: Pensi che il lavoro che svolgi rispecchi le tue potenzialità? .....	135
Tabella 4.21: Ritieni di essere nelle condizioni migliori per svolgere il tuo lavoro (accesso alle informazioni, formazione, attrezzature, etc.)?.....	137
Tabella 4.22: Ritieni che le tue competenze professionali siano correttamente utilizzate dal tuo diretto superiore? ....	137
Tabella 4.23: Ritieni che i risultati conseguiti ti vengono riconosciuti dal tuo diretto superiore?.....	137
Tabella 4.24: Il lavoro che attualmente svolgi ti consente di crescere professionalmente?.....	137
Tabella 4.25: Ti senti utile nel lavoro che attualmente svolgi?.....	138
Tabella 4.26: Titolo di studio e potenzialità nel lavoro [elaborazione].....	140
Tabella 4.27: Titolo di studio e condizioni di svolgimento del lavoro [elaborazione].....	140
Tabella 4.28: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra titolo di studio e percezione delle condizioni di lavoro).....	141
Tabella 4.29: Struttura di appartenenza e condizioni di svolgimento del lavoro [elaborazione].....	141
Tabella 4.30: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra struttura di appartenenza e percezione delle condizioni di lavoro).....	142
Tabella 4.31: Struttura di appartenenza e utilizzo delle competenze da parte del diretto superiore [elaborazione] .....	142
Tabella 4.32: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra struttura di appartenenza e corretto utilizzo delle competenze) .....	143
Tabella 4.33: Titolo di studio e riconoscimento dei risultati conseguiti da parte del diretto superiore [elaborazione]... ..	143
Tabella 4.34: Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata $H_0$ : assenza di associazione tra titolo di studio e riconoscimento dei risultati conseguiti) .....	144
Tabella 5.1: Hai esperienze in campo di pari opportunità? .....	145
Tabella 5.2: Quali sono i temi che ti piacerebbe approfondire, tra quelli proposti di seguito, indicando con un numero progressivo l'ordine di priorità? .....	146
Tabella 5.3: Le aspettative verso il Comitato Pari Opportunità si riferiscono a [RISPOSTE MULTIPLE] .....	147
Tabella 5.4: Le aspettative verso il Comitato Pari Opportunità si riferiscono a [RISPOSTE MULTIPLE] - dettaglio .....	148





## Indice delle figure

Figura 1: Personale a tempo indeterminato (Unità di Personale in Servizio al 31 Dicembre 2000 Dati disponibili al 2003) - DISTRIBUZIONE PER GENERE NEI COMPARTI.....	39
Figura 2: Personale a tempo indeterminato in PART-TIME (Unità di Personale in Servizio al 31 Dicembre 2000 Dati disponibili al 2003) - DISTRIBUZIONE PER GENERE NEI COMPARTI.....	40
Figura 1.1: Confronto delle distribuzioni campionaria e della popolazione, per classi d'età (frequenze relative).....	44
Figura 1.2: Confronto delle distribuzioni campionaria e della popolazione, per titolo di studio (frequenze relative).....	45
Figura 1.3: Confronto delle distribuzioni campionaria e della popolazione, per categoria di inquadramento (frequenze relative).....	47
Figura 1.4: Quale è la tua età? .....	49
Figura 1.5: Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – DISTRIBUZIONE PER CLASSI D'ETÀ.....	50
Figura 1.6: Quale è il tuo stato civile? .....	51
Figura 1.7: Hai figli? .....	52
Figura 1.8: Se sì, quanti? .....	52
Figura 1.9: Quale è il tuo titolo di studio? (indicare il titolo di studio più alto).....	53
Figura 1.10: Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – TITOLO DI STUDIO (UOMINI).....	54
Figura 1.11: Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – TITOLO DI STUDIO (DONNE).....	54
Figura 1.12: Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – TITOLO DI STUDIO (DONNE + UOMINI).....	54
Figura 1.13: Tipo di laurea.....	55
Figura 1.14: Da quale anno lavori all'interno della Regione Veneto? (Cumulato in quinquenni fino al 1999).....	56
Figura 1.15: Quale attività lavorativa svolgevi prima dell'assunzione in Regione?.....	57
Figura 1.16: In quale struttura lavori?.....	58
Figura 1.17: In quale categoria sei inquadrata?.....	59
Figura 1.18: Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – CATEGORIA D'INQUADRAMENTO.....	60
Figura 1.19: Se in categoria D, hai ricevuto la posizione organizzativa?.....	61
Figura 1.20: Se la categoria è la dirigenza, sei dirigente di.....	62
Figura 2.1: Se tu avessi l'opportunità di scegliere, opteresti per il regime di orario part-time?.....	64
Figura 2.2: Attualmente sei in regime di part-time? .....	65
Figura 2.3: Sei in part-time o vorresti esserlo? [Elaborazione] .....	65
Figura 2.4: Sei soddisfatta dell'esperienza lavorativa in regime di orario part-time?.....	66
Figura 2.5: Età .....	68
Figura 2.6: Stato civile .....	69
Figura 2.7: Figli .....	70
Figura 2.8: Titolo di studio .....	71
Figura 2.9: Categoria di inquadramento .....	73
Figura 2.10: Struttura di appartenenza .....	74
Figura 2.11: Partecipazione a corsi di aggiornamento organizzati dalla Regione Veneto negli ultimi tre anni.....	76



Figura 2.12: Potresti fare un conteggio approssimativo delle ore quotidiane che dedichi alla cura reale della tua famiglia e/o ad altri parenti? (es. accompagnamenti, cure fisiche e/o psicologiche, compagnia, etc.) .....	80
Figura 2.13: In particolare questo lavoro di cura è destinato a: .....	81
Figura 2.14: Nel tuo lavoro ritieni di sentirti condizionata dalla cura che dedichi alla tua famiglia? .....	82
Figura 2.15: Influenza reciproca tra cura per la famiglia e carriera.....	83
Figura 2.16: Ore reali dedicate alla cura della famiglia e/o ad altri parenti.....	85
Figura 2.17: Influenza della carriera sulla vita personale/familiare .....	86
Figura 2.18: Influenza della cura della famiglia sulla carriera all'interno della Regione Veneto .....	88
Figura 2.19: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? .....	90
Figura 2.20: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? ATTIVITÀ RICREATIVE... ..	91
Figura 2.21: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? TUTELA E SUPPORTO ....	92
Figura 2.22: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? CENTRI.....	93
Figura 2.23: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? CONTRIBUTI E STIPENDI .....	94
Figura 2.24: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? ORGANIZZAZIONE.....	95
Figura 2.25: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? TRASPORTO.....	96
Figura 2.26: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? ASSISTENZA .....	97
Figura 2.27: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? SCUOLA .....	98
Figura 2.28: Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia? ORARIO DI LAVORO .....	100
Figura 2.29: I servizi richiesti sono rivolti ai figli o agli anziani?[Elaborazione].....	101
Figura 2.30: Quali sono i servizi richiesti per gli ANZIANI? [Elaborazione].....	101
Figura 2.31: Quali sono i servizi richiesti per i FIGLI? [Elaborazione].....	102
Figura 2.32: Soddisfazione per i servizi: centri estivi, asili nido e materne, di trasporto e per gli anziani .....	104
Figura 3.1 Distribuzione per tipologia e area geografica dei corsi offerti; anno formativo 2001/02, valori percentuali .	107
Figura 3.2: Distribuzione per tipologia e area geografica degli allievi iscritti; anno formativo 2001/02, valori percentuali. ....	108
Figura 3.3: Attività realizzata nell'anno formativo 2001-02, valori assoluti - PERCENTUALE ALLIEVI ISCRITTI SUL TOTALE PER SESSO .....	110
Figura 3.4: Attività realizzata nell'anno formativo 2001-02, valori assoluti - PERCENTUALE ALLIEVI ISCRITTI SUL TOTALE M+F .....	111
Figura 3.5: Negli ultimi tre anni hai partecipato a corsi di aggiornamento professionale organizzati dalla Regione Veneto? .....	112
Figura 3.6: Se sì, quanti? .....	113
Figura 3.7: Quali erano gli argomenti.....	114
Figura 3.8: La frequenza ai corsi è sufficiente per la progressione di carriera? .....	115
Figura 3.9: Quanto ritieni siano stati utili per il tuo lavoro i corsi a cui hai partecipato negli ultimi tre anni?.....	116
Figura 3.10: Ai fini della progressione di carriera hai partecipato a concorsi interni?.....	117
Figura 4.1: Ritieni di essere mai stata discriminata nella tua progressione di carriera?.....	120
Figura 4.2: Se sì, in quale modo?.....	121
Figura 4.3: Nel tuo posto di lavoro ritieni di aver mai subito discriminazioni (svantaggi) nella tua carriera lavorativa in quanto donna?.....	122





Figura 4.4: Se sì, in quale ambito?.....	123
Figura 4.5: Nel nuovo sistema di valutazione ritieni ci siano elementi che possano produrre discriminazioni dirette o indirette in quanto donna? .....	124
Figura 4.6: Se sì, quali?.....	125
Figura 4.7: Ritieni di essere stata protagonista di episodi di <i>mobbing</i> (atti dei superiori o dei colleghi che arrecano danni rilevanti alla condizione psicofisica di chi li subisce) nel tuo lavoro? .....	126
Figura 4.8: Ritieni di essere stata protagonista di episodi di molestie sessuali su posto di lavoro? .....	126
Figura 4.9: Come hai reagito a questi episodi? .....	128
Figura 4.10: Discriminazione subita e struttura di appartenenza [elaborazione] .....	129
Figura 4.11: Discriminazione subita e titolo di studio [elaborazione].....	130
Figura 4.12: In generale, sei a conoscenza della strategia e dei programmi della tua struttura?.....	131
Figura 4.13: Come valuti il sistema di comunicazione in uso nella tua struttura? (scambio delle informazioni, indicazioni operative, passaggio di consegne, etc.) .....	131
Figura 4.14: Quale è il sesso del tuo diretto superiore? .....	133
Figura 4.15: Relazioni interpersonali .....	134
Figura 4.16: Pensi che il lavoro che svolgi rispecchi le tue potenzialità?.....	135
Figura 4.17: Pensi che il lavoro che svolgi rispecchi le tue potenzialità? NO PERCHÈ .....	136
Figura 4.18: Pensi che il lavoro che svolgi rispecchi le tue potenzialità? SÌ PERCHÈ.....	136
Figura 4.19: Soddisfazione personale.....	139
Figura 4.20: Titolo di studio e potenzialità nel lavoro [elaborazione] .....	140
Figura 4.21: Titolo di studio e condizioni di svolgimento del lavoro [elaborazione] .....	141
Figura 4.22: Struttura di appartenenza e condizioni di svolgimento del lavoro [elaborazione] .....	142
Figura 4.23: Struttura di appartenenza e utilizzo delle competenze da parte del diretto superiore [elaborazione].....	143
Figura 4.24: Titolo di studio e riconoscimento dei risultati conseguiti da parte del diretto superiore [elaborazione] ....	144
Figura 5.1: Hai esperienze in campo di pari opportunità? .....	145
Figura 5.2: Quali sono i temi che ti piacerebbe approfondire, tra quelli proposti di seguito, indicando con un numero progressivo l'ordine di priorità? [% di intervistate che hanno dato maggior valore a ciascun tema] .....	147
Figura 5.3: Le aspettative verso il Comitato Pari Opportunità si riferiscono a .....	148





## Premessa

Tra la fine del 2003 e l'inizio del 2004 il Comitato Pari Opportunità della Regione del Veneto ha promosso un'indagine mirata alla rilevazione della situazione delle dipendenti di sesso femminile e della loro percezione delle pari opportunità.

L'indagine si è basata su di un questionario formulato dal Comitato Pari Opportunità della Regione del Veneto somministrato a tutte le dipendenti regionali a tempo indeterminato (escluse le comandate in uscita). Il questionario realizzato (cfr. allegato 2) prevedeva domande sia a risposta chiusa sia a risposta aperta. In quest'ultimo caso, per l'elaborazione sintetica dei risultati, sono state individuate delle parole chiave che permettessero di ricondurre le diverse e complesse risposte ad un unico insieme di categorie predefinite e significative.

L'elaborazione dei dati ottenuti ha permesso di evidenziare le criticità che le donne incontrano nel lavoro, nella conciliazione fra lavoro e cura, nei servizi (cura dei figli, dei parenti anziani, dei trasporti inefficienti, etc.), nell'esigenza di un orario maggiormente flessibile per citare le più rilevanti.

L'importanza dell'indagine è da ricondursi a più fattori tra i quali si ricordano:

- il crescente interesse a differenti livelli del tema che si è tradotto e si traduce in una legislazione sempre più attenta alla difesa della parità. Le politiche di promozione del lavoro femminile sono basate sulla constatazione che le donne sono impegnate contemporaneamente sia nella vita lavorativa sia in quella dell'organizzazione e della cura familiare;
- l'individuazione di percorsi utili al Comitato per meglio dettagliare la propria azione;
- suggerimenti per la "macchina organizzativa" regionale nella sua globalità al fine di migliorare il benessere degli occupati/e e di conseguenza l'efficienza regionale;
- l'indicazioni di *best practice* tenuto conto del ruolo svolto in tale contesto dagli enti pubblici che rappresentano un settore chiave per la sperimentazione di nuovi modelli organizzativi. Negli enti pubblici, infatti, c'è spesso un maggior equilibrio nella partecipazione al lavoro tra donne e uomini e possono essere considerati una palestra per l'introduzione di nuove forme organizzative che favoriscano la valorizzazione delle risorse umane, il riconoscimento delle competenze femminili, la promozione femminile ai livelli di dirigenza e la conciliazione lavoro-famiglia.
- la messa a fuoco di forme di disagio e delle possibili soluzioni. La mancanza della parità delle retribuzioni, che nel caso in esame, si traduce in differenti percorsi nelle carriere,



mette le donne al bivio, soprattutto quando la retribuzione non è sufficiente a sostenere l'onere di aiuti necessari alla cura della famiglia, sia nella fase di crescita (cura dei figli) sia in un momento successivo, quando le attenzioni e le cure sono da prestare ai familiari anziani.

Il questionario, i cui risultati sono stati presentati in forma sintetica alle dipendenti durante l'incontro organizzato il 28 Ottobre dal Comitato Pari Opportunità, ha suscitato profondo interesse, dimostrato dalla attiva partecipazione delle numerose convenute. Le risposte pervenute (356 su 1297 questionari distribuiti) si sono rivelate sufficientemente rappresentative del lavoro femminile dell'Ente Regione del Veneto. L'alta adesione all'indagine segnala, al di là delle motivazioni ideologiche che a volte possono aver spinto le lavoratrici della Regione a compilare il questionario, una forte consapevolezza delle criticità che si incontrano nella valorizzazione della vita professionale e nella conciliazione tra il mondo lavorativo e la sfera privata.

Il questionario composto da 44 quesiti, dopo alcune domande di carattere generale mirate ad individuare le caratteristiche peculiari delle intervistate (età, stato civile, titolo di studio, etc.) si concentra principalmente su quattro aree tematiche: la conciliazione lavoro famiglia, la formazione, le condizioni sul posto di lavoro e le pari opportunità.

Il focus del questionario è certamente la conciliazione lavoro-famiglia: oltre alle domande indirizzate alle dipendenti in regime di part-time ed a quelle che lo desidererebbero, è stata data la possibilità di esprimere la propria percezione riguardo l'influenza reciproca tra l'impegno individuale ed i risultati conseguiti nel lavoro da una parte e la cura e realizzazione personale in seno alla famiglia dall'altra. Le dipendenti hanno inoltre indicato quali sono gli interventi ed i servizi che riterrebbero utili per favorire la conciliazione (strutture scolastiche, assistenza, flessibilità oraria, etc.) e per rendere più agevole l'accesso al posto di lavoro (trasporti, avvicinamento, etc.).

Per quel che riguarda la formazione, dopo alcune domande relative al percorso formativo compiuto all'interno della Regione, si è cercato di cogliere quale sia per le dipendenti l'importanza e l'utilità dei corsi nel proprio lavoro quotidiano ed ai fini della progressione di carriera.

Le intervistate sono state invitate a rispondere anche sulla qualità delle relazioni con colleghi e superiori, su eventuali episodi di discriminazione subiti e sulla quantità e velocità di circolazione delle informazioni. Il quadro sulle condizioni di lavoro termina con le domande legate alla realizzazione delle proprie attitudini professionali e al riconoscimento del proprio operato.





Infine si è chiesto quali fossero, nell'ambito delle pari opportunità, le tematiche di maggior interesse da approfondire e quale ruolo dovesse assumere il Comitato Pari Opportunità.

I risultati del questionario sono stati inoltre confrontati con quelli dell'indagine condotta dalla Direzione Risorse Umane della Regione del Veneto sul Benessere Organizzativo (Regione del Veneto, 2004). Tale confronto ha evidenziato come le problematiche sollevate nel questionario promosso dal CPO legate all'inefficiente circolazione delle informazioni, alla poca chiarezza degli obiettivi della struttura di appartenenza e dei compiti, alla formazione del personale, alla necessità di una maggior flessibilità d'orario, al sistema di valutazione ed ai rapporti con superiori e colleghi coinvolgano tutti i dipendenti regionali senza distinzione di genere.

In conclusione, tra le tante problematiche emerse dall'analisi dei dati raccolti si vuole sottolineare la posizione lavorativa deficitaria del mondo femminile della Regione. Le politiche e/o iniziative elaborate dai diversi organismi che si occupano di pari opportunità sono benvenute purché, oltre ad individuare ed a promuovere azioni mirate al maggiore benessere per le dipendenti, pongano il giusto accento ai processi finalizzati ad un maggior equilibrio nell'accesso alla parità nelle retribuzioni. Laddove le donne rimangano ancorate a livelli funzionali medio-bassi si verifica infatti un trattamento deficitario nei confronti dei lavoratori di sesso maschile e delle loro retribuzioni, che rischia di tradursi anche in un minore coinvolgimento personale.

Il presente rapporto è suddiviso in due parti: nella prima (Le Pari opportunità) si sintetizzano gli strumenti legislativi a favore della parità tra uomo e donna e alcuni recenti provvedimenti in materia di lavoro; nella seconda vengono presentati in modo esaustivo i risultati del questionario. La presentazione dei risultati si articola nel modo seguente: il problema della rappresentatività delle informazioni raccolte e le caratteristiche peculiari delle intervistate (età, stato civile, titolo di studio, etc.) sono trattati nel capitolo 1; i quattro capitoli successivi si focalizzano invece sulle quattro aree tematiche del questionario: la conciliazione lavoro famiglia (capitolo 2), la formazione (capitolo 3), le condizioni sul posto di lavoro (capitolo 4) e le pari opportunità (capitolo 5); nel capitolo 6 le conclusioni.



## **LE PARI OPPORTUNITÀ**





## 1 LE PARI OPPORTUNITÀ: CARATTERI GENERALI

Le misure a favore della non discriminazione e delle parità di trattamento delle donne sono presenti a livello comunitario sin dall'istituzione dell'Unione Europea, avvenuta nel 1957. Il Trattato istitutivo si limitava, tuttavia, a ribadire il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile per una stessa mansione (cfr. art. 119).

Con i Trattati di Maastricht (1992) e di Amsterdam (1997) il concetto si amplia tanto da contemplare il raggiungimento della parità delle opportunità tra donne e uomini tra i compiti e le azioni della Comunità. Questa nuova formulazione consente al Consiglio, su proposta della Commissione Europea, purché all'unanimità, di adottare misure mirate all'eliminazione di tutte le discriminazioni, comprese quelle basate sul sesso<sup>1</sup>. L'art. 141 sostituisce l'ex art. 119 ribadendo il principio di "retribuzione uguale per lavoro di uguale valore", al fine di garantire la parità di opportunità e di trattamento in materia di impiego e di occupazione.

Il 1997 è stato, dunque, un anno importante anche per il vertice straordinario di Lussemburgo, tenuto a novembre, in cui i capi di stato e di governo degli stati membri si sono accordati su le linee comuni per la formulazione dei Piani Nazionali per l'Occupazione. Tra i pilastri fondamentali figura il principio di pari opportunità<sup>2</sup> che deve essere trasversale all'occupabilità, all'imprenditorialità e all'adattabilità). Ancora, a dicembre, il Consiglio emana una direttiva sull'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso<sup>3</sup>.

E' il Consiglio europeo straordinario di Lisbona (marzo 2000), *Verso un'Europa dell'innovazione e della conoscenza*, a ritornare sull'argomento pari opportunità. Individua come obiettivi:

- 1) L'aumento della partecipazione e del tasso di impiego delle donne (60% per il 2010)
- 2) La promozione dell'uguaglianza delle condizioni di lavoro e della parità salariale.

---

<sup>1</sup> Art. 6a del Trattato istitutivo della Comunità Europea.

<sup>2</sup> Il pilastro 4 "Pari opportunità", all'interno del Piano di azione nazionale per l'occupazione 2001, in Italia comprende:

- Accesso preferenziale alle misure di politica attiva;
- Sostegno all'imprenditoria femminile;
- Rapporti e clausole contrattuali più adatti al lavoro femminile (es. part time);
- Servizi di cura per i bambini e i non autosufficienti;
- Accesso non discriminatorio alle professioni.

<sup>3</sup> Spetta al convenuto, citato in giudizio per discriminazione diretta o indiretta, provare che non si è verificata alcuna violazione del principio della parità di trattamento.



## Le Pari Opportunità

Evoluzioni nella stessa direzione si osservano anche nella legislazione nazionale, soprattutto con l'approvazione nel 1991 della legge 125 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro" e nel 1992 con la legge 215 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile".

La prima si prefigge di "favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". A questa si aggiunge nel 2000 la legge 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", che aumenta la tutela delle madri lavoratrici ed estende il diritto di astensione al lavoro anche ai padri, in modo da favorire una effettiva parità di responsabilità nell'ambito della gestione della vita familiare.

La legge 215 del 1992 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" prevede contributi a fondo perduto per le donne che vogliono intraprendere un'attività imprenditoriale. Le difficoltà derivanti dalla conciliazione tra lavoro e famiglia, dall'ottenimento di incarichi di responsabilità possono trovare nella creazione di impresa e nelle forme di occupazione indipendenti una forma di auto-impiego capace di diminuire la disoccupazione e di rendere flessibile il lavoro, consentendo di armonizzare gli impegni lavorativi con la cura della famiglia e di valorizzare le proprie attitudini e competenze.

Nonostante ciò, le rilevazioni statistiche, relative al mercato del lavoro, delineano un ruolo della donna ancora inferiore (spesso marginale) a quello maschile. Una parte importante tende ancora a concentrarsi in attività "nascoste" (lavoro domestico, di assistenza alla famiglia, di collaborazione al marito titolare di un'azienda, di lavoro occasionale...), anche se socialmente rilevanti.

Sono ancora molte le donne che escono dal mercato del lavoro alla prima maternità, a causa non soltanto delle influenze culturali, ma anche per la difficoltà di conciliare il lavoro fuori casa con la famiglia, fenomeno che tende ad accentuarsi nelle aree in cui i servizi (strutture per l'infanzia e per gli anziani, scuole, bus...) non sono adeguatamente diffusi. Per queste e altre ragioni gli strumenti legislativi diventano indispensabili per la piena valorizzazione delle potenzialità femminili.





## 2 GLI STRUMENTI A FAVORE DEL MONDO FEMMINILE

### 2.1 Le politiche e gli interventi comunitari

Come ricordato, l'Unione europea nel riconoscere, sin dall'inizio, l'importanza del principio della parità tra donne e uomini indirizza le politiche verso un insieme coerente di leggi e strumenti idonei a garantire uguali diritti in materia di accesso all'occupazione, di formazione professionale, di condizione di lavoro e di protezione sociale. In particolare, l'art. 2 del Trattato di Amsterdam sottolinea l'importanza del principio delle pari opportunità e conferisce alla Comunità (art. 3) il compito di eliminare le ineguaglianze, attraverso la promozione delle parità tra uomini e donne in tutte le attività dell'Unione.

L'obiettivo del raggiungimento delle pari opportunità diventa, così, una politica globale da applicare in ogni contesto (principio del "*mainstreaming*<sup>4</sup>"). In base a tale principio, infatti, le istituzioni comunitarie non sono solo tenute ad attuare delle misure specifiche a favore delle donne, ma devono mobilitare il complesso delle azioni di politica generale sull'obiettivo della parità. E' un concetto innovatore e basilare di tutte le politiche pubbliche a livello di stati membri e di Unione Europea. Per tale ragione, i fondi appositamente stanziati non rappresentano più la totalità degli strumenti a disposizione in tale campo.

Anche l'azione dei fondi strutturali deve essere finalizzata a promuovere uno sviluppo competitivo, una crescita sostenibile e generatrice di occupazione e una forza di lavoro qualificata, addestrata e versatile. Le pari opportunità devono essere considerate una priorità chiave nell'accesso ai fondi strutturali e, gli interventi programmati, devono prevedere il raggiungimento di alcuni obiettivi:

- favorire l'accesso al lavoro femminile;
- migliorare le condizioni di lavoro, di vita e di reddito delle donne;
- consentire lo sviluppo professionale e di carriera delle donne;
- conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Quanto alle misure specifiche, il Primo Programma di Azione a Medio Termine per le Pari Opportunità è datato 1982. E' uno strumento che assume una forte valenza operativa.

---

<sup>4</sup> Termine largamente utilizzato nella conferenza mondiale delle donne di Pechino del 1995.



## Le Pari Opportunità

Costruisce reti di donne, di esperte, di associazioni mirate a fornire assistenza nelle iniziative di imprenditorialità, di autoimpiego e di avvio di progetti pilota.

Il IV Programma d'azione (1996-2000), oltre a co-finanziare progetti pilota in tutti i Paesi Membri dell'UE e a promuovere studi, osservatori, reti di esperti al fine di valorizzare la differenza di genere, ribadisce il principio del *mainstreaming* e l'impegno dell'UE e degli stati membri ad attuare il programma: *Principio dell'integrazione della dimensione delle pari opportunità per le donne e gli uomini in tutte le politiche e le azioni*. Il programma è destinato a promuovere l'integrazione della dimensione delle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'elaborazione, nell'attuazione e nel monitoraggio di tutte le politiche e azioni dell'UE e degli stati membri, nel rispetto delle rispettive competenze<sup>5</sup>. S tal fine sono contemplati i seguenti strumenti:

- sostegno tecnico e finanziario a progetti volti all'identificazione e al trasferimento di buone prassi nei settori dell'economia, dell'imprenditorialità e dell'occupazione;
- costituzione di centri di osservazione e di monitoraggio delle politiche attinenti le pari opportunità.

Il V Programma Quadro (2001-2005) Programma d'azione comunitario volto a promuovere la parità tra donne e uomini stanziava risorse per 50 milioni di euro. Gli obiettivi in esso elencati sono relativi:

- a) alla promozione e diffusione dei valori sui quali si basa la parità tra uomo e donna;
- b) al miglioramento della comprensione delle questioni connesse alla parità tra uomini e donne, compresa la discriminazione basata sul sesso nei confronti delle donne;
- c) al miglioramento della capacità dei soggetti chiave di promuovere efficacemente la parità tra i sessi.

Beneficiari degli interventi risultano: la pubblica amministrazione, gli enti locali, gli organismi attivi nella promozione della parità tra donne e uomini, le parti sociali, le ONG, le Università, i Centri ricerca, gli Uffici nazionali di statistica, i Media.

Nell'attuale periodo di programmazione (2000-2006) vanno anche ricordate le iniziative comunitarie che più di altre interessano l'universo femminile:

- 1) L'iniziativa EQUAL, che fa parte della Strategia Europea per l'Occupazione (SEO). Gli ambiti tematici sono individuati e definiti nel contesto dei quattro pilastri: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità tra uomini e donne.
- 2) L'iniziativa LEADER +, programma a favore dello sviluppo delle aree rurali, si pone la finalità di innescare processi di sviluppo endogeno e sostenibile, mediante la

---

<sup>5</sup> Art. 2 della Decisione della Comunità Europea relativa al IV Programma d'azione.



realizzazione di piccoli interventi nei principali settori dei territori rurali<sup>6</sup>. L'iniziativa è rivolta principalmente a dei gruppi di target e fra questi sono indicate le donne.

Della fase precedente (1994-1999) va menzionata l'iniziativa NOW, specifica per l'occupazione femminile, che mirava ad incrementare il lavoro dipendente e a promuovere e incoraggiare le donne ad intraprendere attività autonome attraverso la realizzazione di iniziative innovative, come la creazione di piccole e medie imprese per lo scambio di esperienze transnazionali.

## **2.2 La legislazione nazionale**

Nella dichiarazione dei diritti fondamentali della persona, la Costituzione italiana garantisce l'uguaglianza tra uomo e donna. In realtà, dopo l'entrata in vigore della Costituzione nel 1948, per decenni è rimasta invariata la disciplina del lavoro femminile, che risale alla legge 643 del 1944<sup>7</sup>. Solo nel 1977 la legge 903 ha dato attuazione al dettato costituzionale, vietando qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione di carriera in tutti i settori e rami di attività economica. Un notevole passo in avanti si è avuto nel 1996, quando, in risposta agli orientamenti internazionali ed europei, è stato istituito il Ministero per le pari opportunità, con la finalità principale di applicare il principio del *mainstreaming* e con il compito di coordinare tutte le misure previste nell'ambito delle politiche nazionali finalizzate a promuovere le pari opportunità<sup>8</sup>.

In Italia assumono notevole rilevanza tre leggi:

- la legge 125/91 "Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro"
- la legge 215/92 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile", la quale si propone di promuovere le pari opportunità per gli uomini e le donne nelle attività autonome e imprenditoriali;
- la legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

### ***Le azioni positive in Italia: la legge 125/1991***

Le "Azioni positive" comprendono tutte le misure atte a rimuovere gli ostacoli che non consentono la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne. Non rientrano tra le azioni di tutela o di protezione, ma tra quelle di promozione e valorizzazione delle capacità

---

<sup>6</sup> Agricoltura, ambiente, artigianato e turismo rurale.

<sup>7</sup> Che assimilava la condizione della donna a quella dei fanciulli



## Le Pari Opportunità

professionali femminili, fino ad ora non adeguatamente riconosciute. Le azioni positive rappresentano, infatti, uno strumento attraverso il quale si mira a realizzare una più corretta gestione delle risorse umane e un'organizzazione del lavoro più adeguata alla realtà sociale, giuridica, culturale ed economica in cui operano le aziende.

La legge 125 del 1991 (Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro) ha introdotto la strumentazione necessaria all'applicazione del principio delle pari opportunità<sup>9</sup>.

Le finalità principali di questa legge sono:

- 1) favorire l'occupazione femminile;
- 2) rimuovere gli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro;
- 3) favorire in condizioni paritarie lo sviluppo della professionalità;
- 4) migliorare l'organizzazione del lavoro;
- 5) favorire un equilibrio tra le responsabilità familiari e gli impegni di lavoro.

La legge prevede il finanziamento di progetti presentati da imprese cooperative, consorzi, enti pubblici economici, associazioni sindacali, centri di formazione, purché il soggetto proponente sia costituito da almeno 2 anni e possieda i requisiti di onorabilità<sup>10</sup>. Esso può chiedere di essere ammesso al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione delle azioni positive, definite di volta in volta nel Programma Obiettivo annuale<sup>11</sup>.

L'attuazione del progetto, una volta approvato dal Comitato nazionale di parità, deve avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione e il beneficiario deve comunicare l'avvio dell'iniziativa alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> In realtà, già nel 1984 era stata istituita la Commissione nazionale per le pari opportunità tra uomo e donna, con lo scopo di rimuovere ogni discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti delle donne e ogni ostacolo limitativo della parità.

<sup>9</sup> Grazie a questa legge è stato istituito il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, composto da rappresentanti delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, da rappresentanti del mondo cooperativo, delle associazioni e dei movimenti femminili.

<sup>10</sup> Non deve aver riportato condanne penali, se persona fisica per sé, se persona giuridica per il rappresentante legale. Qualora il soggetto proponente sia un'azienda, non deve essere stata soggetta a procedure concorsuali negli ultimi 5 anni. Qualora il soggetto proponente sia una cooperativa sociale, deve essere in possesso della certificazione attestante l'iscrizione all'albo.

<sup>11</sup> Le finalità e gli obiettivi sono definiti dal Comitato attraverso la stesura di un Programma Obiettivo in cui vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che si intendono promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie e i criteri di valutazione.

<sup>12</sup> Il finanziamento è erogato in due quote e secondo differenti modalità:

1. ad avvio dell'iniziativa, si eroga la prima quota, pari al 10%, e, a conclusione di tutte le azioni programmate, viene erogato il saldo, pari al restante 90% del contributo pubblico.
2. la prima quota, fino ad un massimo dell'80% del finanziamento autorizzato, viene erogata previa presentazione di apposita fidejussione bancaria o polizza assicurativa di importo uguale alla somma da erogare e il saldo a conclusione di tutte le azioni programmate.



La mancata attuazione del progetto (verificata dalla Direzione provinciale del lavoro) comporta la decadenza totale dei contributi concessi e la conseguente restituzione delle relative somme.

Le risorse annualmente messe a disposizione dalla legge 125/91 ammontano a circa 4,6 milioni di euro e fino ad ora utilizzate, in via prioritaria, per il finanziamento di corsi di formazione delle donne intenzionate ad inserirsi nel mercato del lavoro.

Il Programma Obiettivo per il 2002 ha orientato l'utilizzo delle risorse verso 5 obiettivi:

- promuovere la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali;
- modificare l'organizzazione del lavoro per promuovere le donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità;
- sperimentare percorsi formativi professionalizzanti;
- consolidare imprese femminili<sup>13</sup>;
- promuovere le pari opportunità attraverso l'attuazione di progetti integrati concordati da almeno tre soggetti<sup>14</sup>.

La novità introdotta dal Programma Obiettivo è l'attenzione prestata alla qualificazione di chi, pur inserito nel mercato del lavoro, si trova in posizioni sotto ordinate e/o di poca responsabilità oppure (come nel caso delle donne imprenditrici) privo delle competenze tecnico – gestionali - attitudinali necessarie per svolgere al meglio il proprio ruolo. Il tradizionale potenziamento delle opportunità di inserimento nel mercato del lavoro è di nuovo ribadita.

Questa differente ottica si traduce nella priorità riconosciuta alle azioni di riqualificazione che prevedono non solo l'utilizzo di strumenti propri delle metodologie orientative moderne<sup>15</sup>, ma contemplano interventi diretti ad una vera e propria riorganizzazione dei modelli e delle strutture organizzative aziendali al fine di valorizzare le professionalità femminili.

Da ricordare è anche la nuova attenzione rivolta all'impresa al femminile per la quale si prevedono azioni positive volte ad un suo consolidamento e radicamento sul territorio. e l'opportunità di finanziare studi di fattibilità mirati allo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati, agevolazioni. Questi strumenti consentono alle imprese di migliorare la competitività, contribuendo a superare le numerose difficoltà esistenti in relazione al finanziamento delle idee-progetto.

Una riflessione va fatta anche per l'ultima linea di azione, relativa al finanziamento dei progetti integrati, particolarmente interessante in quanto mirata ad incidere a livello di territorio, e non

---

<sup>13</sup> Attraverso: studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati; azioni di supporto e accompagnamento al ruolo di imprenditrice; formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria

<sup>14</sup> Un'associazione con specializzazione di genere, un'organizzazione sindacale o ordine professionale, un ente pubblico. Tali progetti potranno prevedere anche azioni di informazione, sensibilizzazione, diffusione di buone prassi e strategie di implementazione di *mainstreaming*.

<sup>15</sup> Ad esempio, l'analisi delle competenze o, nel caso delle imprenditrici, di azioni di supporto e accompagnamento al ruolo



## Le Pari Opportunità

su casi specifici, e pertanto in grado di determinare sia una effettiva presa di coscienza da parte delle donne del proprio potenziale, sia un reale mutamento socio culturale locale.

### ***L'imprenditorialità femminile: la legge 215/1992***

La legge 215 si pone come finalità:

- Favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile;
- Diffondere la cultura d'impresa;
- Agevolare l'accesso al credito delle imprese femminili;
- Qualificare le imprese familiari gestite da donne.

Tra queste, la principale è la promozione di misure di sostegno a vantaggio delle donne per consentire di superare le difficoltà iniziali di inserimento nei vari settori dell'imprenditoria e la valorizzazione dei contesti lavorativi nei quali la creatività femminile non si è ancora pienamente espressa.

L'art. 2 della legge 215/1992 definisce per la prima volta l'impresa al femminile<sup>16</sup> e, nello specifico, rientrano in tale aggregato:

- 1) le società cooperative e le società di persone costituite almeno per il 60% da donne;
- 2) le società di capitali le cui quote e i cui organi di amministrazione sono costituiti per almeno i due terzi da donne;
- 3) le imprese individuali gestite da donne.

Ai sensi dell'articolo 2, quindi, l'impresa al femminile è tale quando le donne ne detengono il potere in termini di gestione e di controllo. A beneficiare sono solo le piccole imprese in quanto il legislatore ritiene che tale forma di conduzione meglio si presti alla promozione della crescita economica e occupazionale del territorio. Tra gli ostacoli principali da superare la legge individua l'accesso al capitale o al credito, la limitatezza delle risorse, la mancanza di informazione.

E' applicata per la prima volta nel corso del 1997, quando, la legge 266/1997 (legge Bersani) introduce norme sul potenziamento delle risorse finanziarie a favore dell'imprenditoria femminile. Rappresenta l'unico strumento legislativo nazionale finalizzato, in modo specifico, a sostenere l'imprenditoria e il lavoro autonomo delle donne in tutti i settori economici.

Fino al 1999 la legge 215 è gestita a livello centrale, dal Ministero dell'Industria<sup>17</sup>. Coerentemente con il processo di decentramento di funzioni dalle autorità centrali a quelle regionali, le regioni sono ora maggiormente coinvolte nel funzionamento e nell'applicazione della legge.

---

<sup>16</sup> Prima del 1992, il legislatore non si è mai preoccupato di dover stabilire i requisiti necessari per poter definire tale figura.

<sup>17</sup> Ora Ministero per le Attività produttive





La partecipazione delle Regioni al finanziamento della legge 215 introduce la possibilità di individuare ed applicare propri criteri di priorità nella selezione dei beneficiari, finalizzati a rendere più efficaci gli interventi in considerazione delle esigenze di programmazione e di sviluppo regionali. Possono essere indicate anche delle aree del territorio o specifiche attività economiche ritenute importanti per lo sviluppo regionale.

Le agevolazioni consistono in un contributo finanziario concesso sulla base di un programma mirato a promuovere la formazione imprenditoriale delle donne. Sono due gli interventi previsti:

- a favore di imprese e loro consorzi, enti, società di promozione imprenditoriale che promuovono corsi di formazione o servizi di consulenza e assistenza tecnica e manageriale;
- interventi a sostegno di iniziative regionali concernenti la diffusione di informazioni e la realizzazione di servizi di consulenza e di assistenza tecnica a supporto dell'attività imprenditoriale. Tutti i servizi indicati nei programmi regionali devono prevedere come destinatari finali almeno il 70% di donne.

La legge 215 è, quindi, una legge di incentivazione finanziaria finalizzata ad agevolare la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile basata sul presupposto che l'imprenditrice incontra difficoltà ed ostacoli diversi da quelli che si presentano nel caso di impresa al maschile. La legge si propone, pertanto, di incoraggiare le potenziali beneficiarie ad intraprendere un'attività redditizia e competitiva di loro interesse, facendo leva sulle proprie risorse, comprese le capacità professionali. In tal modo le donne possono sentirsi stimolate ed esprimere le proprie capacità attraverso l'attuazione di un'iniziativa imprenditoriale.

Per quanto riguarda i requisiti previsti dalla legge, le iniziative ammissibili al finanziamento devono riguardare:

- 1) l'avvio di attività imprenditoriali;
- 2) acquisto di attività preesistenti, mediante il rilevamento di un'attività o di un ramo aziendale, ovvero mediante affitto per almeno 5 anni;
- 3) progetti aziendali innovativi connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione tecnologica o organizzativa di prodotto, anche se finalizzata all'ampliamento e all'ammodernamento dell'attività;
- 4) l'acquisizione di servizi reali destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecnologie di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché allo sviluppo di sistemi di qualità.

Non sono previsti limiti territoriali, né settoriali di applicazione della normativa oltre alle limitazioni UE per quanto riguarda alcuni settori, come l'agricoltura.



## Le Pari Opportunità

Le agevolazioni consistono in contributi in conto capitale nei limiti consentiti dalla normativa comunitaria sugli aiuti di Stato alle imprese<sup>18</sup> e sono suddivise in tre macro settori:

- agricoltura;
- manifatturiero e assimilati;
- commercio, turismo e servizi.

### ***Nuovi diritti e nuove tutele: la legge 53/2000***

La Legge 8 marzo 2000, n. 53<sup>19</sup> "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" si pone come finalità la promozione di un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante: a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap; b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione; c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

La Legge 53/2000 introduce diritti e nuove tutele per i padri, le madri, i bambini, le donne e gli uomini che lavorano, migliorando quanto previsto dai contratti collettivi e consentendo, attraverso un sistema di incentivi, il superamento delle barriere culturali nella divisione dei compiti sia nei contesti familiari che in quelli di lavoro.

Per indirizzare e sostenere una diversa distribuzione del lavoro di cura tra donne e uomini la norma incentiva i padri a vivere in modo più responsabile e attivo la paternità attraverso lo strumento del congedo parentale. Istituisce, inoltre, specifici diritti quali i permessi giornalieri, i congedi per la malattia del bambino e per eventi e cause particolari, garantendo, nel contempo, la copertura previdenziale utile ai fini pensionistici.

Alle imprese che, attraverso modifiche dell'orario, dell'organizzazione del lavoro, individuano modalità di lavoro compatibili con le esigenze di cura vengono riconosciuti benefici di natura finanziaria.

Il diritto alla formazione continua e permanente è ribadito così come vengono contemplati aggiornamenti professionali per coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di congedo.

La legge apporta sicuramente delle importanti novità anche se il suo successo è legato al numero di adesioni delle componenti cui è indirizzata (imprese e componente familiare maschile). E', inoltre, chiaro che presupposto necessario alla sua diffusione è la conoscenza, il

---

<sup>18</sup> L'erogazione del contributo è effettuata in due quote: un anticipo del 30% cui segue il saldo del 70%, sei mesi dopo la concessione della prima quota, per gli investimenti che hanno durata di un anno, e alla scadenza dei dodici mesi, per gli investimenti con una durata superiore all'anno. In base al vecchio regolamento l'impresa poteva optare per un'agevolazione in conto capitale o per un credito d'imposta. L'impresa poteva inoltre accedere ad un finanziamento a tasso agevolato nel limite massimo di 300 milioni di Lire.

<sup>19</sup> Pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 60 del 13 marzo 2000.





confronto e la contrattazione nei posti lavorativi soprattutto sugli aspetti che da vicino incidono sulla qualità della vita professionale e lavorativa.

### **2.3 Orientamenti, politiche e organismi regionali**

In materia di pari opportunità, a livello regionale, occorre distinguere tra orientamenti, organismi e legislazione.

Gli indirizzi sono elencati nel Programma Regionale di Sviluppo che dedica al principio una sezione.

Tra gli obiettivi da raggiungere elenca:

- a) la promozione dell'accesso al lavoro femminile e il miglioramento delle condizioni di lavoro, di vita, e di reddito delle donne;
- b) lo sviluppo professionale e di carriera delle donne;
- c) la conciliazione della vita professionale con la vita familiare.

Gli organismi attivi in ambito locale sono:

- 1) Assessore Regionale alle Pari Opportunità
- 2) la Commissione regionale pari opportunità;
- 3) il Comitato regionale pari opportunità;
- 4) la Consigliera regionale di parità.

**La Commissione regionale pari opportunità**, nominata dal Presidente della Giunta Regionale, è un organo consultivo della Regione nelle iniziative relative alla condizione femminile, per l'effettiva attuazione del principio di eguaglianza. Le funzioni che la Commissione è chiamata a svolgere sono: la promozione e lo svolgimento di indagini e ricerche sulla situazione della donna e sui problemi della condizione femminile nella Regione, con particolare riferimento alle problematiche dell'occupazione, del lavoro, della formazione professionale; la diffusione dei risultati tali indagini e ricerche e in genere alle situazioni di disparità e alle iniziative poste in essere od opportune per superarla (art. 2 della legge regionale n. 62 del 30.12.1987).

**Al Comitato regionale pari opportunità**, nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale, sono attribuiti numerosi compiti. Svolge attività di studio, ricerca, promozione e verifica con riferimento alla legislazione nazionale ed europea e ai programmi quadro; individua fattori che ostacolano l'effettivo raggiungimento del principio delle pari opportunità, proponendo iniziative; promuove interventi mirati al reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità; promuove iniziative volte a eliminare cause ed effetti della discriminazione di genere, a favorire le pari opportunità ad adottare azioni positive.



## Le Pari Opportunità

La figura della **Consigliera regionale di Parità** risale al 1984 (l. n. 863 del 19/12/1984). Recentemente il decreto legislativo 196/00 ha introdotto un potenziamento delle sue funzioni e previsto un fondo dedicato. E' un pubblico ufficiale e come tale ha l'obbligo di segnalare gli abusi. Il suo ruolo, tuttavia, non è solo quello di denuncia, ma rappresenta, nelle controversie che si possono verificare negli ambienti di lavoro, la figura del garante. I compiti che svolge nello specifico possono essere sintetizzati: rilevare le situazioni di squilibrio di genere e porsi a garanzia contro le discriminazioni; promuovere progetti di azioni positive, nonché la coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale in materia di pari opportunità; promuovere l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro; collaborare con le direzioni provinciali e regionali del lavoro per individuare violazioni in materia di parità.

Tra la legislazione regionale, merita di essere ricordata la legge regionale 20.01.2000 mirata a promuovere l'avvio dell'impresa femminile e al sostegno, incremento del lavoro femminile al fine di qualificarne la presenza nei settori produttivi del sistema economico veneto tramite contributi agli investimenti per l'avvio dell'impresa.

Possono beneficiare le PMI<sup>20</sup> operanti nel secondario e terziario purché:

- a) nel caso di impresa individuale, il titolare sia una donna;
- b) nel caso di società, i soci e gli organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne e il capitale di proprietà per almeno il 51% di donne.

---

<sup>20</sup> Che rispondono alla definizione della Commissione europea di cui alla Raccomandazione 96/280/CE del 3 aprile 1996.



### **3 METODOLOGIE PER L'ANALISI DELLA SITUAZIONE IN TERMINI DI PARI OPPORTUNITÀ: IL MODELLO VISPO (VALUTAZIONE IMPATTO STRATEGICO PARI OPPURTUNITÀ)**

Il Modello VISPO è una metodologia elaborata dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e ripresa dal Dipartimento per le Politiche di Sviluppo e di Coesione del Ministero del Tesoro, Bilancio e Programmazione Economica, nelle linee guida per la Programmazione Operativa dei Fondi strutturali 2000-2006. Ha lo scopo di proporre priorità strategiche, indirizzi, metodologie, interventi e azioni globali e specifiche sul rispetto del principio delle pari opportunità nella programmazione e attuazione degli interventi finanziati dai fondi europei. L'attenzione a tale principio è del resto ribadita nel regolamento quadro CE 1260/99 all'art. 41, paragrafo 2c: *La Commissione e gli Stati membri vegliano alla coerenza tra l'azione dei Fondi e le altre politiche ed azioni comunitarie, in particolare nel campo dell'occupazione, della parità fra uomini e donne, della politica sociale....*

Il Dipartimento delle Pari Opportunità individua a tale proposito due linee di intervento: la prima è basata sul reddito, sull'indipendenza economica e sul lavoro delle donne, la seconda sull'incremento dell'occupazione e del tasso di attività femminile e sulla riduzione del tasso di disoccupazione.

La novità consiste nel qualificare i risultati non solo rispetto agli obiettivi specifici (rivolti alle donne) ma anche nei confronti delle 4 aree di interesse definite a livello comunitario (l'accesso al mercato del lavoro; il miglioramento delle condizioni di vita; la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; la promozione della creazione di attività socio-economiche).

A tal fine il Dipartimento per le pari opportunità, nel 1999, mette a punto un documento guida per l' "Attuazione del principio di pari opportunità per gli uomini e donne e valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa" denominato, per l'appunto, VISPO. Ha il pregio di fornire un metodo, una strumentazione e suggerimenti per l'assegnazione di priorità.



Il VISPO prevede quattro variabili/obiettivo prioritarie, basate sul miglioramento:

- 1) delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne;
- 2) dell'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione;
- 3) della condizione delle donne sul lavoro e redistribuzione del lavoro di cura;
- 4) della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

Il criterio di metodo si basa sul fatto che gli interventi di pari opportunità non devono limitarsi alla realizzazione di misure specifiche a favore delle donne. Il principio deve essere presente in tutto il complesso delle azioni e, nel caso delle misure specifiche, deve operare in modo selettivo attraverso l'identificazione di priorità.

La metodologia si basa su strumenti che consentano di misurare, monitorare, valutare.

Il modello è entrato a far parte di un linguaggio comune. L'Italia è, tra i paesi comunitari, quella che ha posto un'attenzione specifica alle valutazioni del *mainstreaming* di genere.

### **3.1 La metodologia in alcuni Paesi europei**

A livello europeo, numerosi sono gli strumenti utilizzati per valutare l'impatto delle politiche rispetto al genere. Tendono a privilegiare la fase ex ante e si concentrano, per questo, sui risultati attesi e sugli effetti derivanti dall'adozione di politiche e/o interventi. Il denominatore comune è l'importanza che assume la disponibilità di una robusta e articolata base statistica di genere.

La *Svezia* è lo Stato membro che più di altri può contare su strumenti consolidati, applicati comunemente a piani e a programmi. La metodologia è mirata alla valutazione dei risultati e degli effetti alla luce di alcuni elementi, quali:

- la capacità di incidere in maniera indifferenziata tra i generi;
- la determinazione delle condizioni di accesso alle risorse, dell'uguaglianza dei diritti;
- la distribuzione delle responsabilità.

Per il tema oggetto del rapporto, va sicuramente ricordato lo strumento di valutazione in chiave di genere elaborato e adottato dall'Associazione svedese delle Autorità locali, per integrare le questioni di uguaglianza nell'azione delle autorità stesse. La base di partenza è l'analisi della condizione di uomini e donne all'interno della stessa autorità locale e, quindi, dalla composizione di genere ai vari livelli decisionali. Considera poi la ripartizione delle risorse per genere e esamina le norme e i valori condivisi nei diversi luoghi di lavoro della autorità locale.

Nei *Paesi Bassi* il processo di istituzionalizzazione della valutazione delle politiche in chiave di genere è avanzato. Lo strumento utilizzato per la valutazione nei diversi settori di intervento delle politiche pubbliche è il *Gender Impact Assessment (GIA)* basato sull'analisi di genere del





#### Metodologie per l'analisi della situazione in termini di Pari Opportunità: il modello VISPO

contesto. Gli ambiti coinvolti sono l'organizzazione del lavoro e della vita privata ai quali si aggiunge l'analisi della distribuzione delle risorse e le possibilità di accesso.

Nel *Regno Unito* la Commissione Pari Opportunità si avvale di uno strumento che fa perno su quattro elementi:

- individuazione di eventuali squilibri di genere in un preciso settore e delle relative misure ;
- impatto atteso in termini di uguaglianza della politica da adottare e individuazione di eventuali discriminazioni;
- proposte di modifica;
- analisi della legislazione e sua attuazione sulla parità di genere.

In *Irlanda* il principio delle pari opportunità è presente in tutte le politiche e programmi nazionali. La metodologia utilizzata prevede una ricognizione delle risorse disponibili per sesso e un'analisi delle differenze tra uomini e donne nell'organizzazione della vita quotidiana.

Una politica riceve il consenso solo se riconosce risorse e riduce le differenze in un'ottica di genere.

L'*Italia*, da parte sua, ha presentato documenti di programmazione, relativi all'utilizzo dei fondi strutturali, che impegnano gli enti pubblici a:

- 1) destinare il 10% del Fse<sup>21</sup> all'asse dedicato alla promozione delle pari opportunità. E' lo Stato membro a destinare la percentuale più alta a tali iniziative;
- 2) considerare il *mainstreaming* di genere trasversale a tutte le misure e gli assi di intervento.

Ciò si traduce principalmente nell'individuazione di criteri di priorità specifici sul perseguimento delle pari opportunità, nei bandi di selezione dei progetti, nella costruzione di indicatori di realizzazione, risultato e impatto degli interventi secondo un ottica di genere, ecc.

---

<sup>21</sup> Fondo Sociale Europeo





## 4 FORME E STRUMENTI DI LAVORO FLESSIBILE

La regolamentazione dell'orario di lavoro, in Italia, risale agli anni Venti, con la limitazione per legge dell'orario giornaliero a 8 ore per un totale settimanale di 48.

La riduzione, in molti contratti di categoria, a 40 ore, su 5 giorni, è datata anni Settanta. La norma delle 40 ore è ora estesa a tutto il lavoro dipendente, grazie alla legge nazionale n. 196 del 1997.

A questa forma organizzativa a tempo pieno si sono con il tempo accompagnate altre modalità quali il part-time (lavoro a tempo parziale) e il lavoro flessibile.

### 4.1 Il part-time

Il lavoro a tempo parziale, caratterizzato per un orario inferiore a quello stabilito per il lavoro normale (full-time), può essere:

- 1) *orizzontale* quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero;
- 2) *verticale* quando la prestazione è svolta a tempo pieno, ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno
- 3) *misto* quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è stabilito combinando le modalità orizzontale e verticale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si è rivelato un valido strumento per incrementare l'occupazione di particolari categorie di lavoratori, come giovani, donne, anziani e lavoratori usciti dal mercato del lavoro. Si configura come un rapporto di lavoro stabile, non precario, che permette di soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese da una parte e di adattarsi a particolari esigenze dei lavoratori quali la conciliazione tra lavoro e famiglia.

La legislazione chiarisce che il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto a quello a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo: ha, infatti, diritto alla retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, anche se la retribuzione viene calcolata sulla base del numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano una differente modalità (normalmente più che proporzionale). Ha diritto allo stesso trattamento normativo dei lavoratori assunti a tempo pieno (stessa durata del periodo di ferie annuali, del congedo di maternità e del congedo parentale, stesso trattamento della malattia e infortunio).



## Le Pari Opportunità

In realtà se la legge assicura l'uguaglianza del trattamento dal punto di vista economico e normativo, nulla può ad altri livelli. Il rapporto evidenzia a tale proposito come questo pur essendo uno strumento desiderato, in quanto capace di conciliare il lavoro e le necessità di cura della famiglia, presenti numerosi punti di criticità. La scelta del ricorso al part-time si traduce molto spesso in una limitazione della carriera professionale che influisce sul livello di soddisfazione professionale, spesso considerato insufficiente. Part-time, quindi, che se agevola la cura della famiglia, richiede come contropartita una carriera professionale più lenta, se non addirittura stazionaria o inferiore.

### 4.2 **Forme e strumenti di lavoro flessibile**

Al part-time si accompagnano le forme di flessibilità del lavoro introdotte recentemente e accolte con maggiore favore. Possono essere sinteticamente riassunte in:

- part-time reversibile;
- telelavoro e lavoro a domicilio;
- orario flessibile in entrata e in uscita;
- banca delle ore;
- flessibilità su turni;
- orario concentrato.

Gli strumenti più utilizzati sono:

- la riduzione concordata dell'orario di lavoro nominale di 40 ore settimanali su base annua attraverso la fruizione di ore di permesso retribuito da utilizzare individualmente o collettivamente per gruppi di ore;
- l'adozione di regimi di orari diversi e articolati che prevedono un prolungamento dell'orario contrattuale compensato dal riconoscimento di corrispondenti riposi in settimane di minore intensità produttiva (in questo caso le maggiori prestazioni non sono considerate lavoro straordinario<sup>22</sup>);
- superamento della tradizionale distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni la settimana con l'introduzione di nuovi sistemi di turnazione o della settimana corta.

Rispetto alla precedente disciplina, il recente d.lgs. 276/2003 prevede maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e minori vincoli per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. I

---

<sup>22</sup> Lavoro straordinario: è il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full time. E' ammissibile solo nel rapporto di lavoro part-time di tipo verticale o misto anche a tempo determinato.





contratti collettivi devono stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare<sup>23</sup>), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile<sup>24</sup>) e le sanzioni legati al ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile. In ogni caso le clausole elastiche e flessibili possono essere stipulate anche per i contratti a tempo determinato. La disponibilità del lavoratore allo svolgimento di lavoro flessibile ed elastico deve risultare da un patto scritto e, salve diverse intese fra le parti, è richiesto un periodo di preavviso di almeno due giorni lavorativi da parte del datore di lavoro. In assenza delle disposizioni dei contratti collettivi il datore di lavoro e i lavoratori possono concordare direttamente clausole flessibili ed elastiche.

### **Il telelavoro**

Il Telelavoro in Italia è poco diffuso. Il nostro paese, infatti, occupa, nella graduatoria europea la penultima posizione (3,6% della forza lavoro). I due estremi sono rappresentati rispettivamente dalla Finlandia (16,8% della forza lavoro) e dalla Spagna (2,8%)<sup>25</sup>. Secondo stime più recenti (Formez 2002) sono solo 800 mila le persone che, in Italia, esercitano una professione a distanza, con una netta prevalenza del lavoro a domicilio e dei lavoratori occasionali. La gran parte appartiene al sesso femminile. Per quando concerne il settore pubblico, i telelavoratori dipendenti nel 2002 risultano 312 concentrati soprattutto nel comparto Regioni-Enti locali (273 dipendenti) e nell'Università (31).

Tale forma contrattuale, pur nella sua modestissima dimensione, soprattutto nel comparto regioni ed autonomie locali<sup>26</sup> evidenzia un trend in aumento anche se di gran lunga inferiore alle altre forme di flessibilità.

Nonostante i notevoli punti a favore, quali una maggiore autonomia della gestione del tempo dedicato al lavoro, una riduzione (se non annullamento) del tempo necessario allo spostamento casa-azienda, un miglioramento della vita personale e familiare in termini di maggiore tempo libero e minore stress, lo strumento stenta a decollare vuoi per le resistenze dei datori di lavoro, vuoi, dal punto di vista del lavoratore, per gli aspetti negativi che connotano questa forma

---

<sup>23</sup> Lavoro supplementare: è prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro part-time orizzontale (anche a tempo determinato) ma entro il limite del tempo pieno, quando il tempo pieno non sia stato raggiunto è ammissibile anche nel part-time verticale o misto. Non è più necessario rispettare il limite massimo del 10% delle ore lavorate e in caso di superamento dei limiti è stata abolita la sanzione legale della maggiorazione del 50%. In attesa che i contratti collettivi stabiliscano altri limiti massimi, è necessario il consenso del lavoratore. La mancanza del consenso non costituisce mai una giustificato motivo di licenziamento. I contratti collettivi stabiliscono anche il trattamento economico per le ore di lavoro supplementare.

<sup>24</sup> Lavoro elastico: è prestato per periodi di tempo *maggiori* rispetto a quelli definiti nel contratto di lavoro part-time verticale o misto a seguito della stipulazione di clausole elastiche. Lavoro flessibile: è prestato in periodi di tempo *diversi* rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro part-time di tutte e tre le tipologie a seguito della stipulazione di clausole flessibili. Il lavoro a turni non integra una clausola flessibile.

<sup>25</sup> Dati (settembre 1999) dell' *European Telework Development*, supportati dalla Commissione europea.

<sup>26</sup> Si passa dai 21 telelavoratori del 2001 ai **156** del 2002 per quanto riguarda i comuni, unioni di comuni ed enti sovracomunali e dai 98 del 2001 ai **106** del 2002 per quanto riguarda invece le regioni ed enti regionali, con una variazione in aumento del 120%.



## Le Pari Opportunità

contrattuale. Sono soprattutto i timori, spesso concreti, di perdita dei legami affettivi legati alle relazioni di lavoro e di un impoverimento degli stimoli intellettuali per il minore scambio di informazioni con i colleghi a mettere in secondo piano tutti i benefici che il telelavoro è in grado di offrire.

### 4.3 La flessibilità nell'impresa privata

Anche a livello di impresa privata, forse più dinamica e innovativa rispetto al settore pubblico, si sta diffondendo il lavoro flessibile basato sulla codeterminazione dell'orario.

Alcuni esempi, a tale proposito possono essere ricordati:

- Nella Vodafone: si sono concordati 100 schemi di orari personalizzati per quantità di ore e per fasce sociali (giovani, donne con figli, ecc.);
- Nella Zanussi esiste la banca delle ore un conto corrente misurato in tempo che coinvolge prevalentemente donne, giovani ed extra comunitari che accumulano crediti in ore, che vengono utilizzati e compensati per esigenze personali.

I due accordi considerati più originali sono quelli di ZfMarine e Auchan.

- Nella ZfMarine (azienda di PD, 420 dipendenti, produttrice di sistemi per motori) gli orari vengono indicati dai singoli lavoratori in più o in meno rispetto l'orario base. Ogni due mesi i lavoratori indicano le proprie scelte per le 8 settimane successive. La combinazione delle esigenze tra lavoratori e dell'impresa viene filtrata e ottimizzata da una commissione mista.
- Ad Auchan opera un progetto denominato "isole casse". I lavoratori delle casse sono assegnati a gruppi di lavoro. Ciascuno segnala il proprio orario. Il leader del gruppo deve coprire tutto il nastro orario e smussare eventuali incongruenze.

Sono, in ogni caso, più diffuse dove maggiore è la presenza femminile.

La Banca delle ore è adottata da molte imprese: Agnese, Gariboldi, Aprilia, Benetton, Artsana.

Da ricordare anche la Arcc (ex Sony) di Rovereto dove si sperimenta il lavoro di coppia (job sharing). Due persone, spesso donne, condividono e autogestiscono lo stesso posto di lavoro.

### 4.4 La diffusione del part-time e delle forme e strumenti di lavoro flessibile

Il part-time è una forma contrattuale meno diffusa in Italia rispetto ad altri Paesi europei, ma che, se scelta, può indubbiamente dare risposta alle esigenze di conciliazione. Esercita, tuttavia, effetti negativi sulle carriere professionali. Secondo l'indagine "L'organizzazione dei tempi di lavoro" dell'ISTAT, (2003) che analizza nel dettaglio le modalità organizzative del sistema



azienda del nostro paese, sono quattro milioni e 250 mila i dipendenti italiani che svolgono un lavoro con un orario flessibile, ovvero il 27,5 per cento della forza lavoro in Italia. Per circa la metà dei "flessibili" la variabilità dell'orario viene stabilita direttamente dal contratto di lavoro. Un milione e duecentomila infatti utilizzano il conto individuale delle ore dove vengono accantonate eventualmente quelle prestate in eccedenza che possono essere recuperate in seguito lavorando meno o tramite giornate di riposo. Sono invece più di 900 mila i lavoratori il cui orario è regolato dal monte orario lavorativo annuo che dà al datore di lavoro la libertà di variare l'orario giornaliero o settimanale in base alle esigenze produttive. Tra i lavoratori flessibili non regolati da contratto di lavoro invece, 923 mila (il 6% della forza lavoro) hanno siglato un accordo individuale con il datore di lavoro mentre 569 mila denunciano l'assenza di qualsiasi vincolo orario nella prestazione dell'attività lavorativa. La flessibilità dell'orario si registra soprattutto nell'agricoltura (il 40,3 per cento), seguono il comparto delle costruzioni (il 31,0%) e i servizi (29,2%). In quest'ultimo settore risultano particolarmente flessibili gli orari nel comparto dei servizi personali (36,0%) e dei servizi alle imprese (32,7%). Il settore industriale è quello con la massima rigidità dell'orario (il 21,5% degli addetti ha un orario flessibile).

Quanto al part-time, la tabella evidenzia come ad aderire a questa forma contrattuale sia soprattutto il mondo femminile che rappresenta il 4,7% del personale a tempo indeterminato. Incidenze superiori alla media si osservano negli occupati delle regioni e autonomie locali, dei ministeri e del servizio sanitario nazionale. La correlazione tra la presenza femminile nel mondo del lavoro e l'incidenza del part-time non pare così netta. Nella scuola, ad esempio, a un'incidenza delle occupate a tempo indeterminato di gran lunga prevalente, corrisponde un grado di adesione molto basso e di pochissimo superiore a quello maschile. Una situazione per certi versi simile si incontra nel comparto dei segretari comunali e provinciali. L'adesione a tale forma di lavoro pare legata alle tipologie di mansioni svolte più che alla numerosità degli occupati e alla possibilità di carriera. Un lavoro gratificante, non ripetitivo e che comporta l'assunzione di precise responsabilità spinge a optare per un regime a tempo pieno.



## Le Pari Opportunità

**Tabella 1:** Personale a tempo indeterminato (Unità di Personale in Servizio al 31 Dicembre 2000  
Dati disponibili al 2003) - DISTRIBUZIONE PER GENERE NEI COMPARTI

Comparti	Personale a tempo indeterminato		(di cui in part-time)		
	Uomini	Donne	% Uomini	% Donne	% sul Totale
Ministeri	52,7%	47,3%	1,8%	7,1%	4,3%
Aziende autonome	89,8%	10,2%	0,2%	4,6%	0,7%
Scuola	25,7%	74,3%	1,4%	1,5%	1,5%
Corpi di Polizia	94,1%	5,9%	-	-	-
Forze Armate	99,96%	0,04%	-	-	-
Magistratura	66,7%	33,3%	-	-	-
Carriera Diplomatica	89,3%	10,7%	-	-	-
Carriera Prefettizia	55,5%	44,5%	-	-	-
Enti Pubblici non Economici	48,6%	51,4%	1,6%	5,8%	3,7%
Università	59,1%	40,9%	1,0%	4,5%	2,4%
<b>Regioni ed Autonomie locali</b>	<b>54,6%</b>	<b>45,4%</b>	<b>1,7%</b>	<b>8,5%</b>	<b>4,8%</b>
Segretari Comuni e Province	64,6%	35,4%	0,5%	0,6%	0,5%
Servizio Sanitario Nazionale	41,3%	58,7%	0,7%	7,1%	4,5%
Istituzioni ed Enti di Ricerca	62,4%	37,6%	0,9%	4,8%	2,4%
<i>Totale</i>	49,4%	50,6%	0,9%	4,7%	2,8%

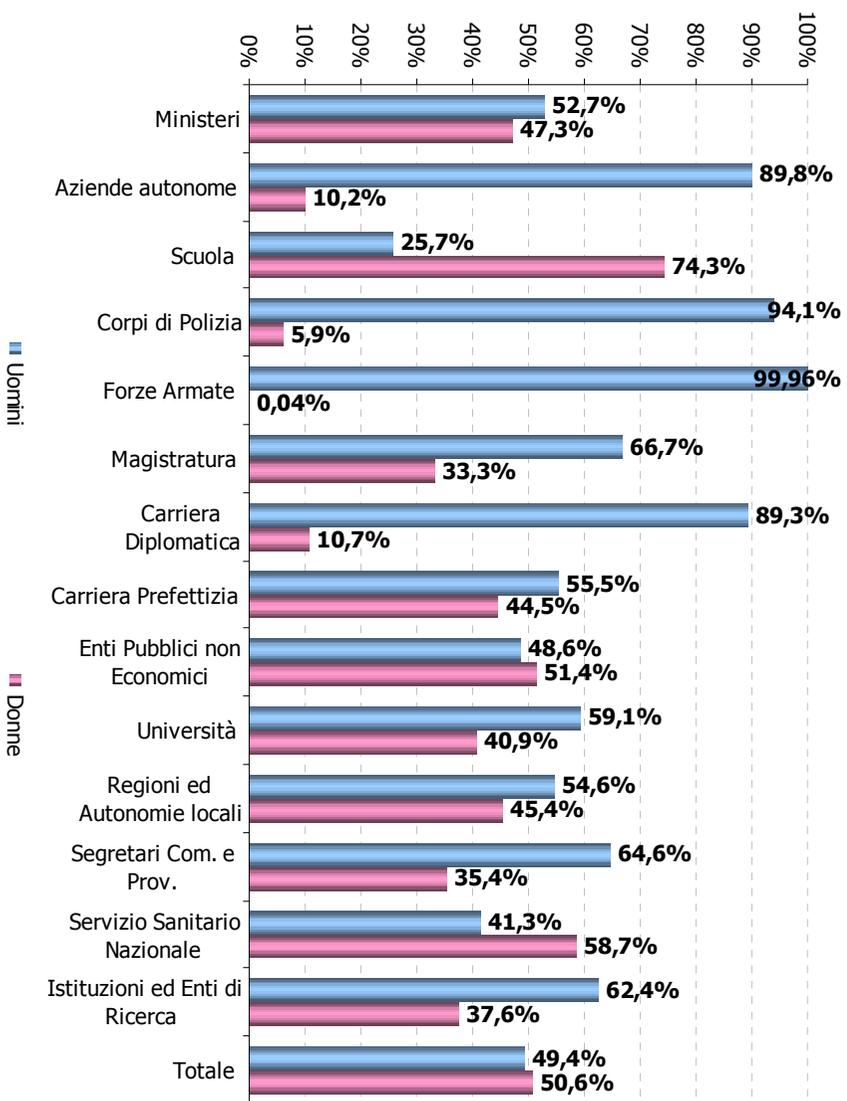
Fonte: Elaborazioni su dati tratti dal sito web [www.tesoro.it](http://www.tesoro.it)

netta predominanza maschile
predominanza maschile
netta predominanza femminile
predominanza femminile

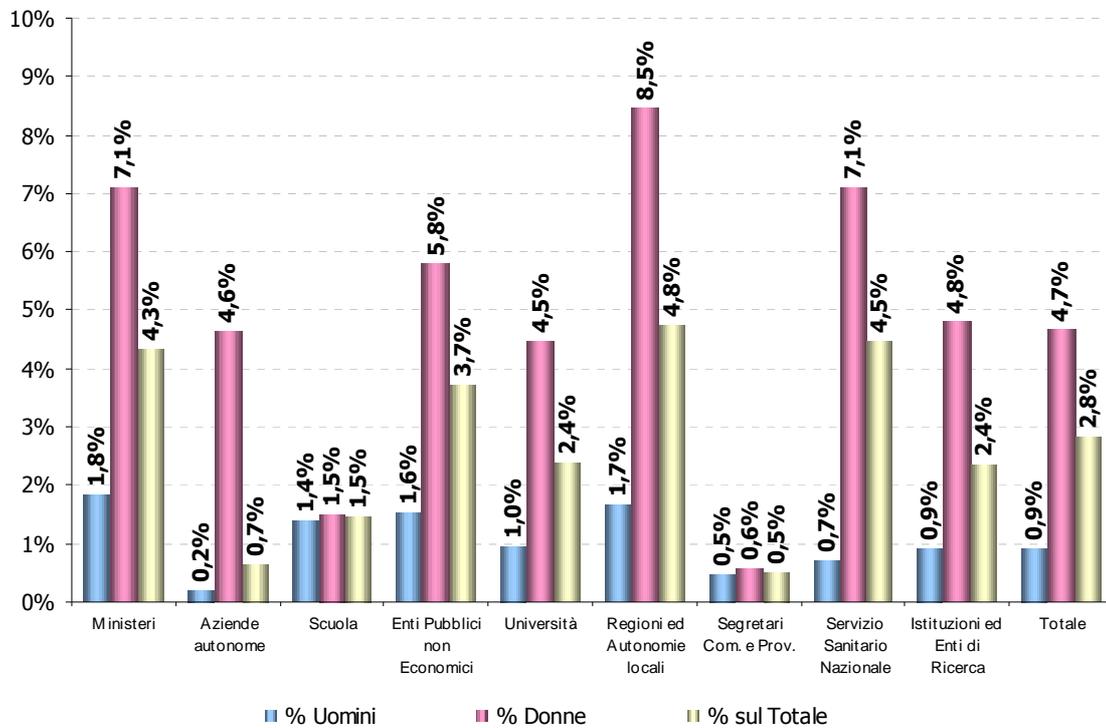


Forme e strumenti di lavoro flessibile

**Figura 1:** Personale a tempo indeterminato (Unità di Personale in Servizio al 31 Dicembre 2000  
Dati disponibili al 2003) - DISTRIBUZIONE PER GENERE NEI COMPARTI



**Figura 2:** Personale a tempo indeterminato in PART-TIME (Unità di Personale in Servizio al 31 Dicembre 2000 Dati disponibili al 2003) - DISTRIBUZIONE PER GENERE NEI COMPARTI



## **I RISULTATI DEL QUESTIONARIO**



# 1 RAPPRESENTATIVITÀ ED INQUADRAMENTO DEL CAMPIONE

## 1.1 Rappresentatività

Il questionario è stato sottoposto a tutte le dipendenti regionali a tempo indeterminato (escluse le comandate in uscita) ma non tutte le interpellate hanno ritenuto importante compilare il questionario: su 1297 dipendenti convocate, soltanto 356 hanno provveduto alla compilazione (tasso di risposta del 27%). Nonostante la percentuale di risposta relativamente bassa, ciò che rileva è la qualità dell'informazione raccolta: il vero soggetto dell'indagine sono tutte le dipendenti regionali a tempo indeterminato, ma avendo risposto solamente una parte di queste, è necessario verificare che sia lecito attribuire le informazioni raccolte sul campione (intervistate che hanno risposto) all'intera popolazione delle dipendenti regionali a tempo indeterminato.

Trattandosi di questionari a risposta volontaria, non vi è possibilità di selezionare anticipatamente le caratteristiche del campione ed è probabile che le caratteristiche generali di coloro che si sono auto-selezionate non corrispondano a quelle di tutte le dipendenti cui il questionario era rivolto. Non si può inoltre prescindere dall'osservare che, generalmente, si sentono in dovere di rispondere a questionari volti a rilevare i problemi di una comunità coloro che percepiscono direttamente o indirettamente il disagio e colgono l'occasione per manifestarlo. Il rischio che l'auto-selezione comporti una ridotta rappresentatività del campione è pertanto molto alto, senza contare che anche gli auto-esclusi sono individui particolari<sup>27</sup>: l'auto-esclusione potrebbe essere sintomo di disinteresse, ovvero di timore d'essere individuati, ovvero di rassegnazione e sfiducia nel Comitato o semplicemente nello strumento "questionario".

La rappresentatività del campione viene pertanto verificata sia qualitativamente attraverso confronti grafici, sia quantitativamente misurandola con rigorosi test statistici. In entrambi i casi si raffronta la distribuzione delle frequenze relative<sup>28</sup> (indicata nelle tabelle seguenti dalla

---

<sup>27</sup> ISTAT (1989), *Manuale di tecniche d'indagine*, n.3, pagg. 47-50, Roma.

<sup>28</sup> La frequenza relativa è un numero compreso tra 0 e 1 che misura, per ogni domanda del questionario, quante volte si presenta una certa risposta rispetto alle altre risposte alternative. Nei risultati qui presentati si è preferito dare una rappresentazione percentuale della frequenza relativa essendo di più immediata intuizione, così da poter rispondere direttamente alla domanda: "quale percentuale di intervistate ha dato questa particolare risposta rispetto al totale dei questionari pervenuti?".





### Rappresentatività ed inquadramento del campione

colonna contraddistinta dal simbolo %), riferite ad alcuni particolari caratteri del *campione* delle intervistate che hanno compilato il questionario (ad esempio: classi d'età, titolo di studio, ecc.), con la distribuzione delle frequenze relative dell'intera *popolazione* delle dipendenti a tempo indeterminato. Le informazioni per l'intera popolazione sono ricavate dai dati in possesso della Direzione Risorse Umane della Regione Veneto. Qualora per questi specifici caratteri si verifici che la distribuzione delle frequenze relative del campione delle intervistate, che hanno risposto, sia molto vicina a quella dell'intera popolazione, allora si può affermare che il campione è rappresentativo, cioè si può assumere ragionevolmente che le percentuali riferite alle risposte per le restanti domande del questionario sono approssimativamente quelle che si sarebbero ottenute se *tutte* le dipendenti avessero risposto.

La verifica è stata condotta rispetto ai seguenti caratteri: *età*, *titolo di studio* e *categoria di inquadramento*.

Le Tabella 1.1 e Tabella 1.2 confrontano la distribuzione per classi d'età dell'intera popolazione delle dipendenti con quella del campione delle intervistate che hanno risposto al questionario. Sia il confronto numerico, sia quello grafico (si veda la Figura 1.1) mostrano una sostanziale uguaglianza delle due distribuzioni. Il test, applicato per la verifica dell'ipotesi che le due distribuzioni siano uguali, conferma ampiamente l'impressione grafica e numerica. Infatti il valore della statistica, riportato in Tabella 1.3, pari a 4,54 è notevolmente al di sotto dei valori 15,51 o 20,09, cioè dei valori utilizzati come estremi "critici" oltre i quali il test renderebbe molto dubbia l'uguaglianza delle distribuzioni.

Ciò porta ad escludere che al questionario abbiano risposto solo i più giovani o i più anziani, oppure che una particolare classe d'età sia prevalente sulle altre nel tasso di risposta. Dunque, le risposte del questionario sono rappresentative dell'intera popolazione delle dipendenti della Regione per quanto riguarda la loro età.

**Tabella 1.1:** Distribuzione per **classi d'età** - POPOLAZIONE

<b>Classi d'età</b>	<b>Frequenze</b>	<b>%</b>
20-24	8	0,6%
25-29	40	3,1%
30-34	146	11,3%
35-39	328	25,3%
40-44	374	28,8%
45-49	256	19,7%
50-54	102	7,9%
55-59	38	2,9%
60-64	6	0,5%
<i>Totale</i>	1297	100%

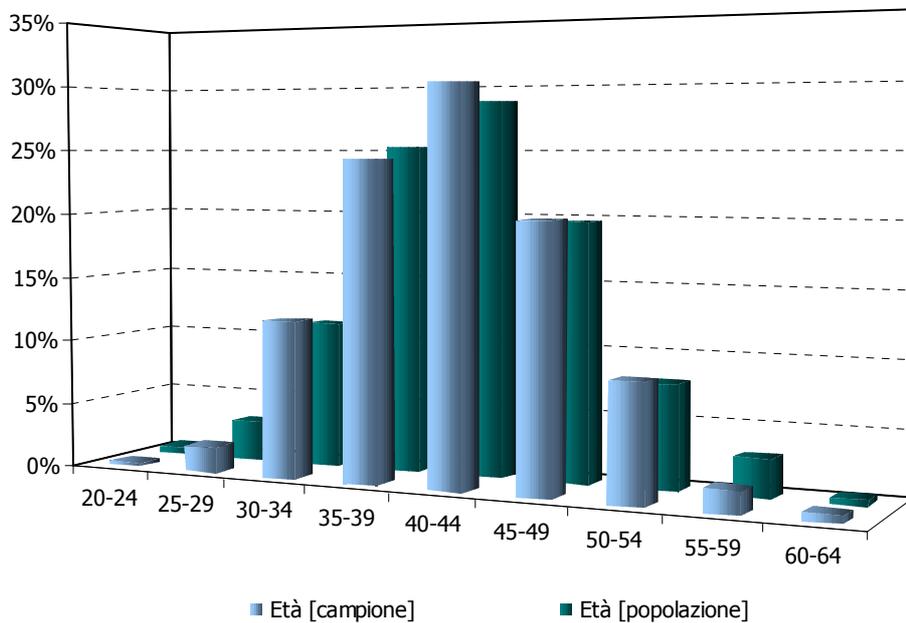


**I risultati del questionario**

**Tabella 1.2:** Distribuzione per **classi d'età** - CAMPIONE

<b>Classi d'età</b>	<b>Frequenze</b>	<b>%</b>	<b>% sulle risposte valide</b>
20-24	1	0,3%	0,3%
25-29	7	2,0%	2,0%
30-34	42	11,8%	12,0%
35-39	85	23,9%	24,4%
40-44	105	29,5%	30,1%
45-49	70	19,7%	20,1%
50-54	31	8,7%	8,9%
55-59	6	1,7%	1,7%
60-64	2	0,6%	0,6%
<i>Totale</i>	349	98,0%	100%
Non risponde	7	2,0%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 1.1:** Confronto delle distribuzioni campionaria e della popolazione, per classi d'età (frequenze relative)



**Tabella 1.3:** Test di uguaglianza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : le due distribuzioni sono uguali)

<b>Test</b>	<b>Valore della statistica</b>	<b>gdl</b>	<b>Quantile (5%)</b>	<b>Quantile (1%)</b>
Pearson $\chi^2$ (gdl)	4,5	8	15,51	20,09



### Rappresentatività ed inquadramento del campione

L'ipotesi  $H_0$  è accettata quando il valore della statistica è inferiore al quantile.

**Tabella 1.4:** Distribuzione per **titolo di studio** - POPOLAZIONE

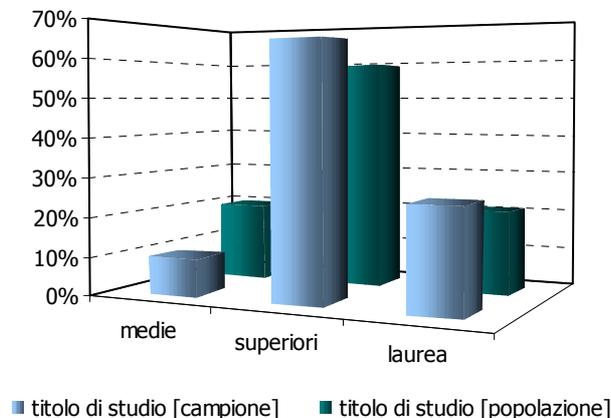
Titolo di studio	Frequenze	%
medie	261	20,1%
superiori	761	58,7%
laurea	276	21,2%
<i>Totale</i>	1297	100%

Riguardo al titolo di studio la rappresentatività del campione è meno buona. Infatti, osservando la Figura 1.2 si vede immediatamente che le intervistate con il solo titolo di scuola media hanno avuto un tasso di risposta inferiore rispetto a quello delle intervistate con un titolo di studio più elevato. La discrepanza è sufficiente per non permettere al test di accettare l'ipotesi che le due distribuzioni percentuali poste a confronto possano essere considerate statisticamente uguali: gli usuali quantili al 5% e al 1% sono ampiamente superati dal valore della statistica del test.

**Tabella 1.5:** Distribuzione per **titolo di studio** - CAMPIONE

Titolo di studio	Frequenze	%	% sulle risposte valide
medie	34	9,6%	9,6%
superiori	229	64,3%	64,5%
laurea	92	25,8%	25,9%
<i>Totale</i>	355	99,7%	100%
Non risponde	1	0,3%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 1.2:** Confronto delle distribuzioni campionaria e della popolazione, per titolo di studio (frequenze relative)





## I risultati del questionario

**Tabella 1.6:** Test di uguaglianza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : le due distribuzioni sono uguali)

Test	Valore della statistica	gdl	Quantile (5%)	Quantile (1%)
Pearson $\chi^2$ (gdl)	26,70	2	5,99	9,21

*L'ipotesi  $H_0$  è accettata quando il valore della statistica è inferiore al quantile.*

Infine, il confronto rispetto alla categoria d'inquadramento fornisce un'approssimazione molto buona della distribuzione di coloro che hanno risposto al questionario rispetto all'intera popolazione. Una leggera discrepanza si ha per le categorie B e C. La categoria B ha risposto meno rispetto alle altre, la categoria C di più. In ogni caso il test accetta ampiamente l'ipotesi di rappresentatività del campione rispetto a questa caratteristica. Si può quindi affermare che le risposte date nel questionario rappresentano ugualmente bene le lavoratrici di tutte le categorie.

**Tabella 1.7:** Distribuzione per **categoria d'inquadramento** - POPOLAZIONE

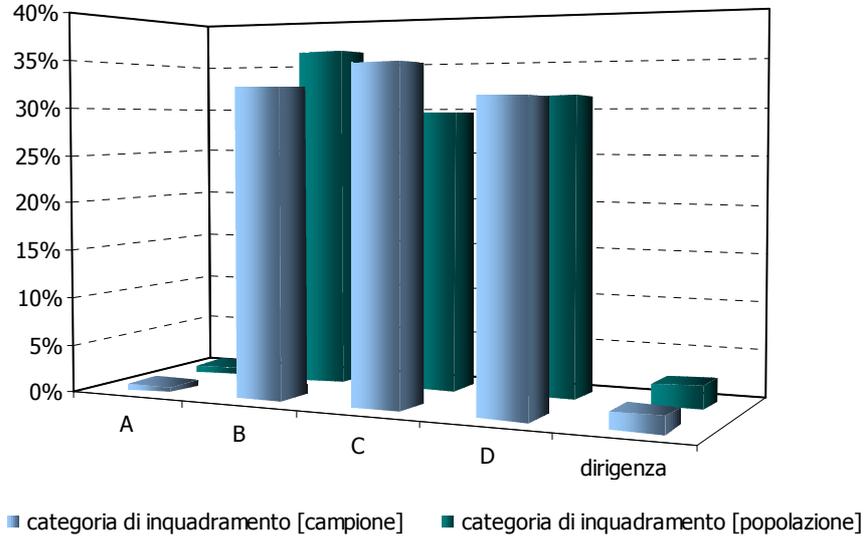
Categoria di inquadramento	Frequenze	%
A	9	0,7%
B	469	36,2%
C	383	29,5%
D	405	31,2%
dirigenza	31	2,4%
<i>Totale</i>	1297	100%

**Tabella 1.8:** Distribuzione per **categoria d'inquadramento** - CAMPIONE

Categoria di inquadramento	Frequenze	%
A	2	0,6%
B	114	32,0%
C	122	34,3%
D	110	30,9%
dirigenza	6	1,7%
<i>Totale</i>	354	99,4%
Non risponde	2	0,6%
<i>Totale</i>	356	100,0%



**Figura 1.3:** Confronto delle distribuzioni campionaria e della popolazione, per **categoria di inquadramento** (frequenze relative)



**Tabella 1.9:** Test di uguaglianza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : le due distribuzioni sono uguali)

Test	Valore della statistica	gdl	Quantile (5%)	Quantile (1%)
Pearson $\chi^2$ (gdl)	4,51	4	9,49	13,28

*L'ipotesi  $H_0$  è accettata quando il valore della statistica è inferiore al quantile.*



## I risultati del questionario

### 1.2 Caratteri generali del campione e del personale dipendente della Regione

Le peculiarità delle intervistate, quali età, stato civile, titolo di studio etc. sono fondamentali poiché forniscono la chiave di lettura per le risposte raccolte attraverso il questionario su tematiche quali la conciliazione lavoro-famiglia, la formazione, le condizioni sul posto di lavoro e le pari opportunità.

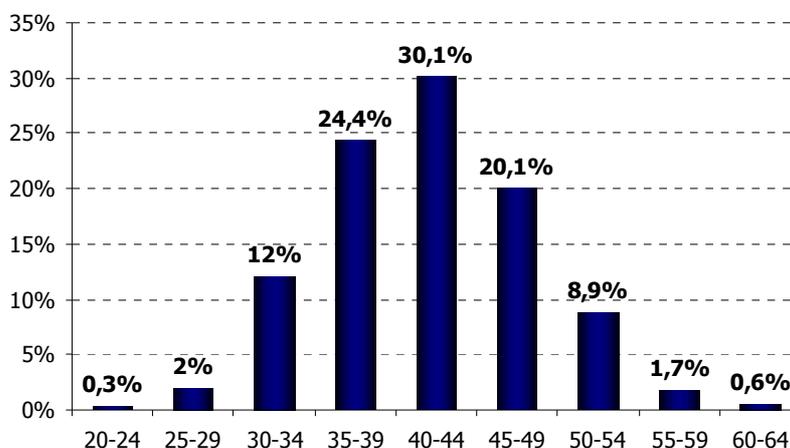
Il campione è caratterizzato da un'età media tra i 40 e i 44 anni e la maggior parte delle intervistate (il 75,5%) presenta un'età compresa tra i 35 e i 49 anni (si veda Tabella 1.10 e Figura 1.4).

**Tabella 1.10:** Quale è la tua età?

<b>Classi d'età</b>	<b>Frequenza</b>	<b>%</b>	<b>% sulle risposte valide</b>
20-24	1	0,3%	0,3%
25-29	7	2%	2%
30-34	42	11,8%	12%
35-39	85	23,9%	24,4%
40-44	105	29,5%	30,1%
45-49	70	19,7%	20,1%
50-54	31	8,7%	8,9%
55-59	6	1,7%	1,7%
60-64	2	0,6%	0,6%
65 e oltre	0	0%	0%
<i>Totale</i>	349	98%	100%
Non risponde	7	2%	
<i>Totale</i>	356	100%	



**Figura 1.4:** Quale è la tua età?



Può essere interessante cogliere la differenza tra la popolazione della componente femminile dei dipendenti della Regione da quella maschile. L'età media dei maschi è più elevata, circa 46 anni contro quella femminile di circa 42. Questa età più elevata è evidente anche leggendo le percentuali della Tabella 1.11 visualizzate nella Figura 1.5.

**Tabella 1.11:** Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) –DISTRIBUZIONE PER CLASSI D'ETÀ

	Frequenza			%		
	M	F	M+F	M	F	M+F
20-24	7	8	15	0,5%	0,6%	0,5%
25-29	24	43	67	1,6%	3,0%	2,3%
30-34	112	158	270	7,5%	11,1%	9,3%
35-39	206	356	562	13,8%	25,0%	19,3%
40-44	329	412	741	22,1%	28,9%	25,4%
45-49	363	285	648	24,4%	20,0%	22,2%
50-54	259	114	373	17,4%	8,0%	12,8%
55-59	134	42	176	9,0%	2,9%	6,0%
60-64	55	7	62	3,7%	0,5%	2,1%
65 e oltre	1	0	1	0,1%	0,0%	0,0%
<i>Totale</i>	1.490	1.425	2.915	100%	100%	100%

Fonte: Direzione Risorse Umane - Regione del Veneto

Nota: Sono esclusi:

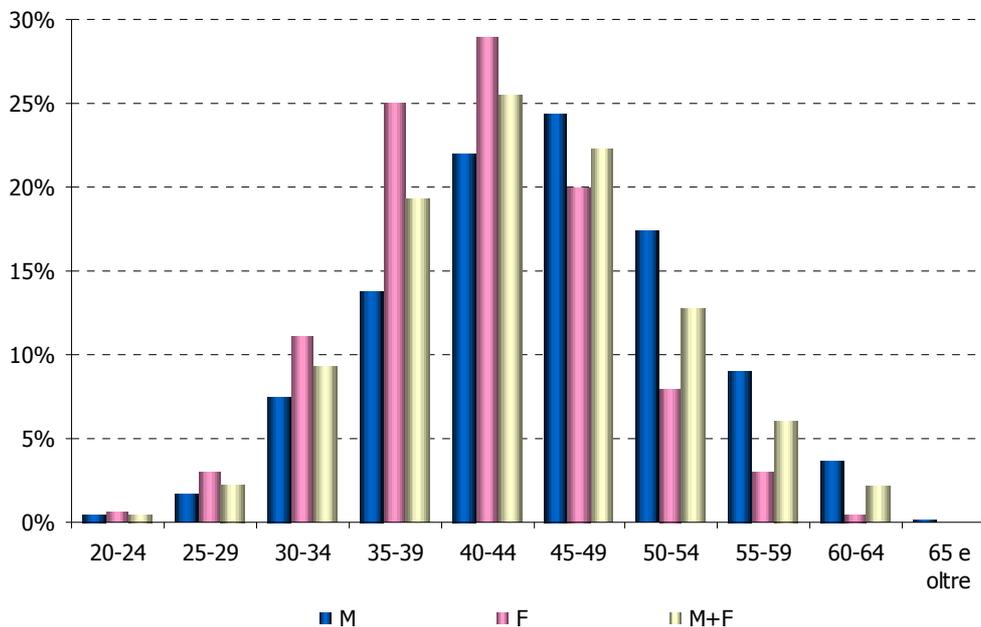
- segretari, direttori generali, dirigenti e alte specializzazioni fuori D.O.;
- dirigenti a tempo determinato;
- personale contrattista a tempo indeterminato;
- collaboratori a tempo determinato.

I dati comprendono i comandati in uscita (148 maschi e 128 femmine).



## I risultati del questionario

**Figura 1.5:** Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) –DISTRIBUZIONE PER CLASSI D'ETÀ



**Per quel che concerne lo stato civile, il 66% risulta coniugato (**

Tabella 1.12 e Figura 1.6) a fronte di un 25% nubile.

Un dato importante riguarda la maternità. Una recente indagine ISTAT su "Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro: tra vincoli e strategie di conciliazione", presentata ai primi di dicembre 2003 al convegno del CNEL, mostra come la condizione di madre possa essere penalizzante per le donne sul lavoro. Scrive l'ISTAT: *"Oltre l'80% delle quarantenni ha avuto almeno un figlio, come le loro madri o poco meno. L'autentico problema della fecondità italiana sta dunque nella caduta verticale delle nascite di secondi figli"*. Una donna su tre vorrebbe in media due o più figli ma poi si ferma a uno, a causa della difficoltà di conciliare famiglia e lavoro. Così se le seconde nascite si sono "molto ridotte", le terze culle sono ormai un "evento eccezionale". Questo rende oggi l'Italia l'unico Paese al mondo in cui da quasi trent'anni il numero medio di figli per donna è inferiore a due

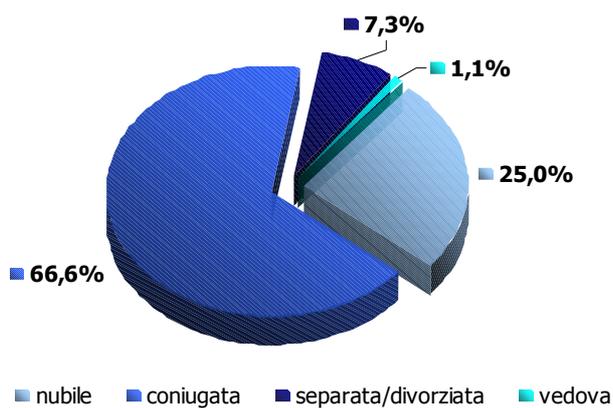
Le risposte al questionario delle dipendenti della Regione Veneto confermano il dato ISTAT. Il 64% dichiara di avere almeno un figlio (Tabella 1.13 e Figura 1.7) e del 64% delle madri, il 47,1% dichiara di avere un unico figlio ed il 45,8 % due. Le percentuali calano drasticamente per il terzo figlio ed oltre (Tabella 1.14 e Figura 1.8).



**Tabella 1.12:** Quale è il tuo stato civile?

Stato civile	Frequenza	%
nubile	89	25,0%
coniugata	237	66,6%
separata/divorziata	26	7,3%
vedova	4	1,1%
<i>Totale</i>	356	100%

**Figura 1.6:** Quale è il tuo stato civile?



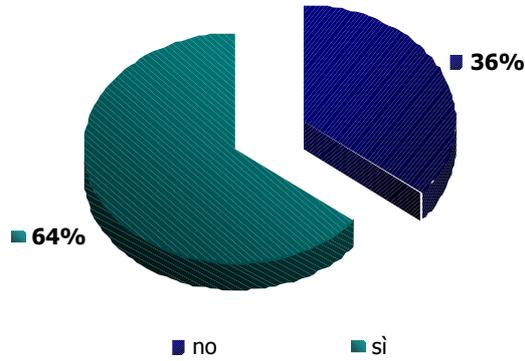
**Tabella 1.13:** Hai figli?

Figli	Frequenza	%
no	128	36,0%
sì	228	64,0%
<i>Totale</i>	356	100%



**I risultati del questionario**

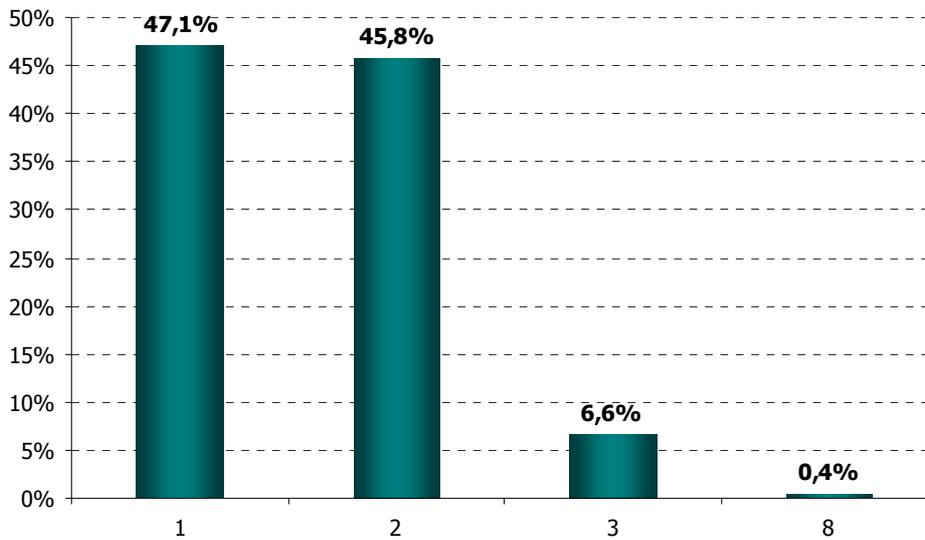
**Figura 1.7:** Hai figli?



**Tabella 1.14:** Se sì, quanti?

Numero di figli	Frequenza	%	% sulle risposte valide
1	107	30,1%	47,1%
2	104	29,2%	45,8%
3	15	4,2%	6,6%
8	1	0,3%	0,4%
<i>Totale</i>	227	63,8%	100%
Senza figli	128	36%	
Non risponde	1	0,3%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 1.8:** Se sì, quanti?





**Rappresentatività ed inquadramento del campione**

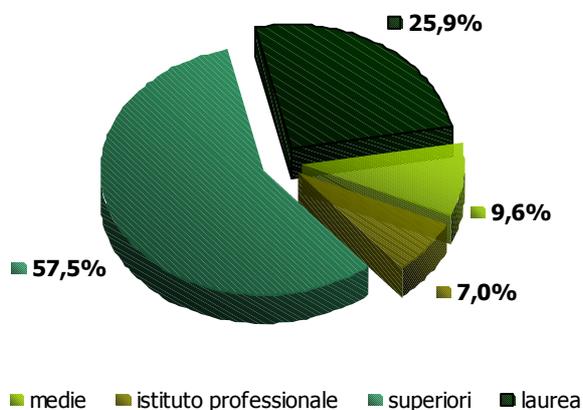
Commentando la rappresentatività del campione si è già vista la distribuzione delle dipendenti per titolo di studio utilizzando una maggiore aggregazione (medie, superiori, laurea) per necessità di confronto con i dati dell'intera popolazione. Ora invece si presenta il dato campionario più disaggregato dal quale si può osservare la distinzione tra diplomate di scuola media superiore e di istituto professionale, queste ultime in numero nettamente inferiore alle prime (Tabella 1.15 e Figura 1.9). Il confronto tra maschi e femmine nell'intera popolazione dei dipendenti vede il prevalere percentualmente dei laureati maschi di circa il 13 % rispetto alle femmine, mentre per i diplomati di scuola media superiore (inclusi gli istituti professionali) le femmine superano i maschi solo di un 4% (Tabella 1.16 e Figura 1.10, Figura 1.11 e Figura 1.12).

La laurea in giurisprudenza è di gran lunga la più presente tra le dipendenti, quasi a ridosso del 30%, seguita dalla laurea in scienze forestali (12,6%). Tutti gli altri tipi di laurea sono presenti al di sotto del 10% (Tabella 1.17 e Figura 1.13)

**Tabella 1.15:** Quale è il tuo titolo di studio? (indicare il titolo di studio più alto)

Titolo di studio	Frequenza	%	% sulle risposte valide
medie	34	9,6%	9,6%
istituto professionale	25	7,0%	7,0%
superiori	204	57,3%	57,5%
laurea	92	25,8%	25,9%
<i>Totale</i>	355	99,7%	100%
Non risponde	1	0,3%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 1.9:** Quale è il tuo titolo di studio? (indicare il titolo di studio più alto)



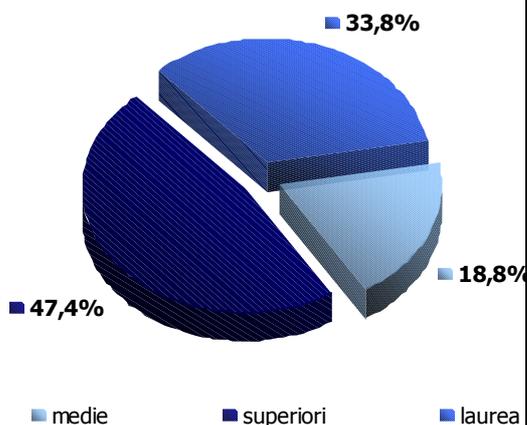


**I risultati del questionario**

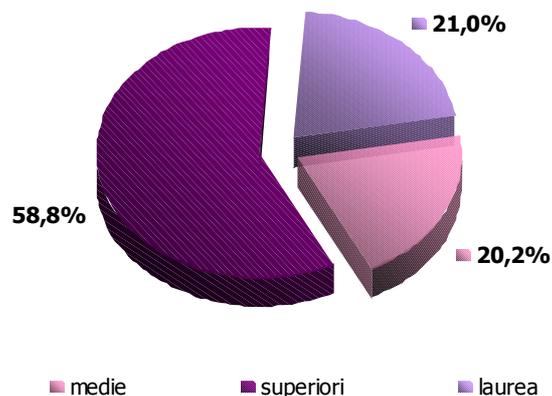
**Tabella 1.16:** Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – TITOLO DI STUDIO

	Frequenza			%		
	M	F	M+F	M	F	M+F
medie	280	288	568	18,8%	20,2%	19,5%
superiori	706	838	1.544	47,4%	58,8%	53,0%
laurea	504	299	803	33,8%	21,0%	27,5%
<i>Totale</i>	1.490	1.425	2.915	100%	100%	100%

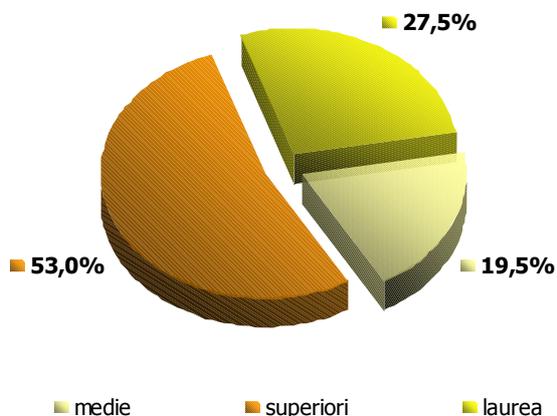
**Figura 1.10:** Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – TITOLO DI STUDIO (UOMINI)



**Figura 1.11:** Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – TITOLO DI STUDIO (DONNE)



**Figura 1.12:** Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – TITOLO DI STUDIO (DONNE + UOMINI)



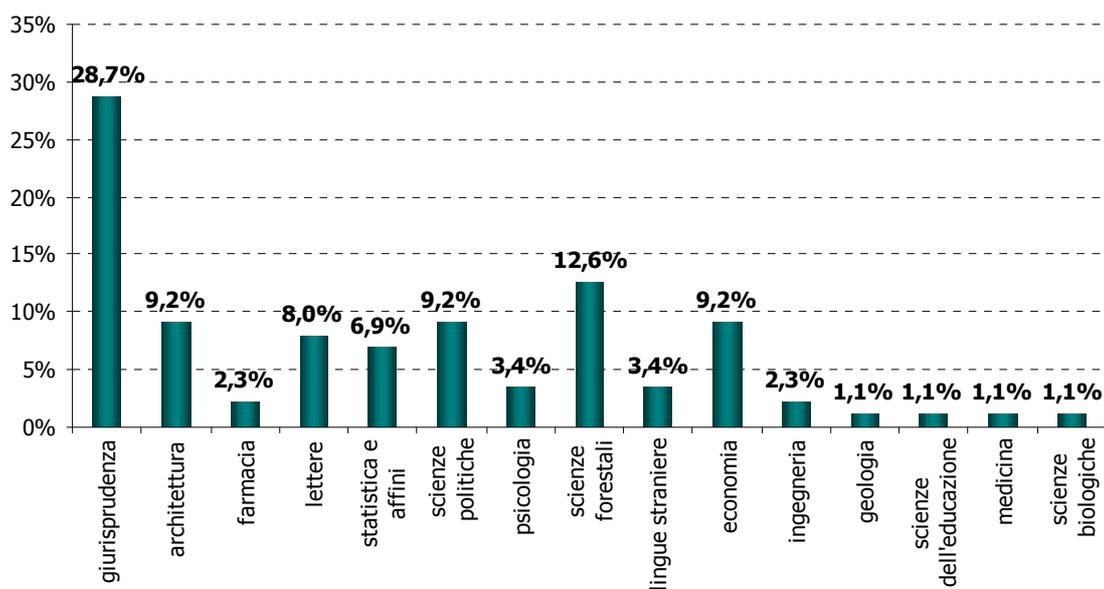


Rappresentatività ed inquadramento del campione

**Tabella 1.17:** Tipo di laurea

Tipo di laurea	Frequenza	%	% sulle risposte valide
giurisprudenza	25	7,0%	28,7%
architettura	8	2,2%	9,2%
farmacia	2	0,6%	2,3%
lettere	7	2,0%	8,0%
statistica e affini	6	1,7%	6,9%
scienze politiche	8	2,2%	9,2%
psicologia	3	0,8%	3,4%
scienze forestali	11	3,1%	12,6%
lingue straniere	3	0,8%	3,4%
economia	8	2,2%	9,2%
ingegneria	2	0,6%	2,3%
geologia	1	0,3%	1,1%
scienze dell'educazione	1	0,3%	1,1%
medicina	1	0,3%	1,1%
scienze biologiche	1	0,3%	1,1%
<i>Totale</i>	87	24,4%	100%
Senza laurea	264	74,2%	
Non risponde	5	1,4%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 1.13:** Tipo di laurea





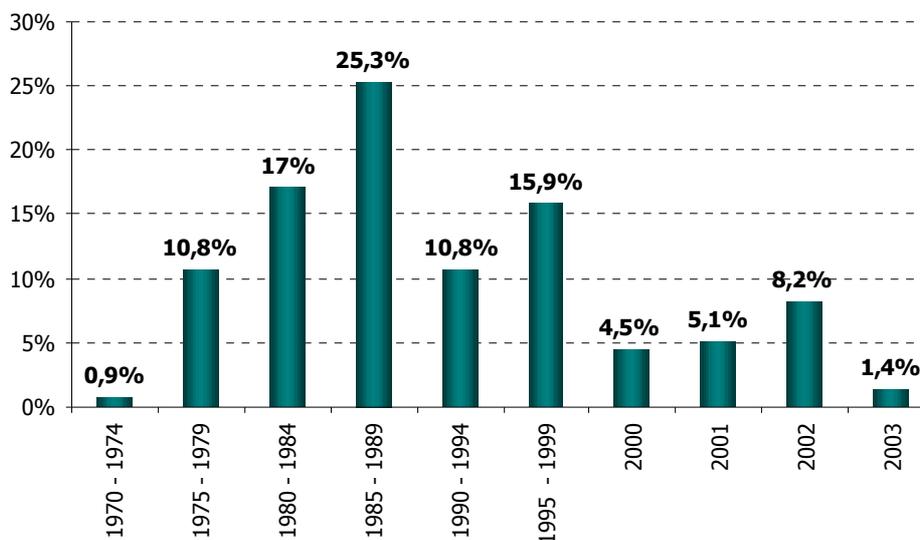
## I risultati del questionario

Un quarto delle dipendenti ha iniziato la sua attività in Regione nel quinquennio 1985-1989, quindi con un'anzianità di lavoro tra i 15 e i 20 anni. Il 65% delle dipendenti è stato assunto prima del 1995 e solo il 20% dopo il 2000. La metà delle dipendenti svolgeva già un lavoro impiegatizio prima dell'assunzione e solo il 10% ha avuto come provenienza una condizione non occupazionale quale quella di studente, casalinga o disoccupata. Da rilevare anche la discreta percentuale di lavoratrici provenienti da un'attività professionale tecnica (13%) (Tabella 1.19 e Figura 1.15)

**Tabella 1.18:** Da quale anno lavori all'interno della Regione Veneto? (Aggregato in quinquenni fino al 1999)

Anno di assunzione	Frequenza	%	% sulle risposte valide
1970 - 1974	3	0,8%	0,9%
1975 - 1979	38	10,7%	10,8%
1980 - 1984	60	16,9%	17,0%
1985 - 1989	89	25,0%	25,3%
1990 - 1994	38	10,7%	10,8%
1995 - 1999	56	15,7%	15,9%
2000	16	4,5%	4,5%
2001	18	5,1%	5,1%
2002	29	8,1%	8,2%
2003	5	1,4%	1,4%
<i>Totale</i>	352	98,9%	100%
Non risponde	4	1,1%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 1.14:** Da quale anno lavori all'interno della Regione Veneto? (Aggregato in quinquenni fino al 1999)

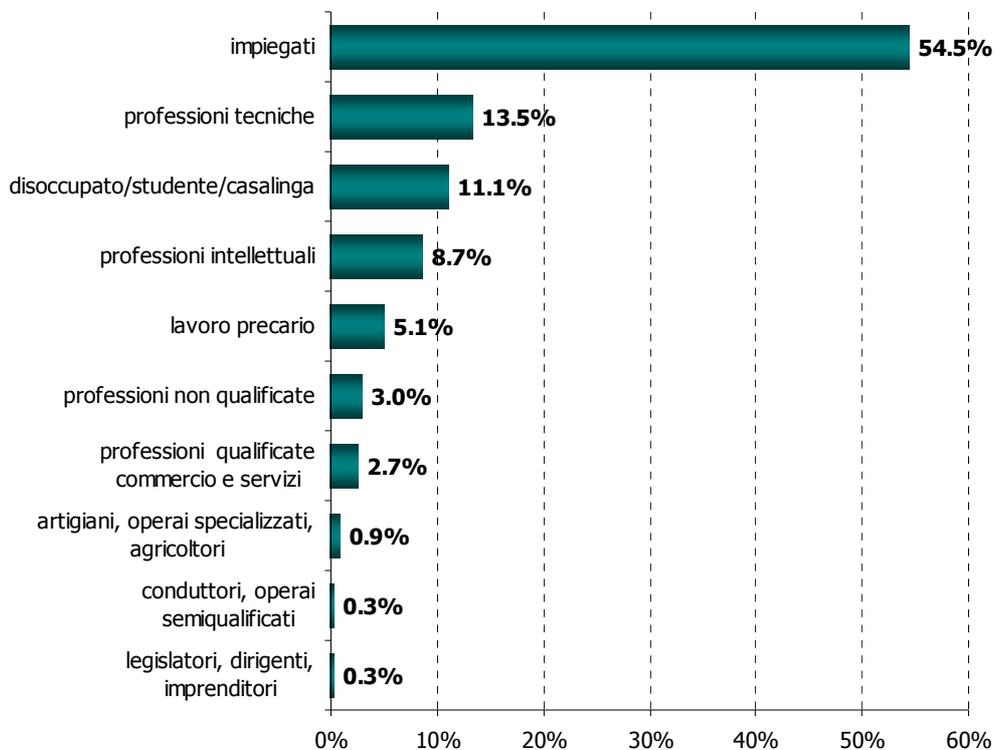




**Tabella 1.19:** Quale attività lavorativa svolgevi prima dell'assunzione in Regione?

Attività precedente	Frequenza	%	% sulle risposte valide
legislatori, dirigenti, imprenditori	1	0,3%	0,3%
conduttori, operai semi-qualificati	1	0,3%	0,3%
artigiani, operai specializzati, agricoltori	3	0,8%	0,9%
professioni qualificate commercio e servizi	9	2,5%	2,7%
professioni non qualificate	10	2,8%	3,0%
lavoro precario	17	4,8%	5,1%
professioni intellettuali	29	8,1%	8,7%
disoccupato/studente/casalinga	37	10,4%	11,1%
professioni tecniche	45	12,6%	13,5%
impiegati	182	51,1%	54,5%
<i>Totale</i>	334	93,8%	100%
Non risponde	22	6,2%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 1.15:** Quale attività lavorativa svolgevi prima dell'assunzione in Regione?





## I risultati del questionario

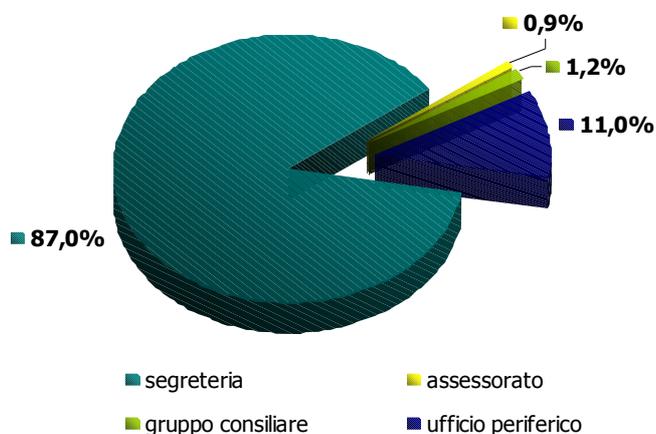
Quasi nove dipendenti su 10 svolgono la loro attività nel settore operativo (segreteria) della Giunta Regionale, com'è ovvio attendersi (Tabella 1.20 e Figura 1.16). Le categorie di inquadramento sono equamente suddivise tra B, C e D. Alla dirigenza arriva l'1,7% (dato campionario), ma in realtà si è già notato che la percentuale di donne dirigenti è il 2,5%, abbastanza al di sotto dell'8,7% rappresentato dagli uomini. Con un'altra lettura, si può dire che solo il 21% dei dirigenti è femminile. La non parità tra maschi e femmine è accentuata dal fatto che il 60% dei dipendenti di categoria D è maschile, simmetricamente opposto è il dato per la categoria C: il 60% dei dipendenti è femminile (Tabella 1.21, Tabella 1.22 e Figura 1.17, Figura 1.18).

Rispetto alla Posizione Organizzativa (cioè a particolari responsabilità di progetto od operative riservate alla categoria D) si può sottolineare che la sua assegnazione non è discriminante rispetto alla condizione di genere (Tabella 1.24).

**Tabella 1.20:** In quale struttura lavori?

Struttura	Frequenza	%	% sulle risposte valide
segreteria	302	84,8%	87,0%
assessorato	3	0,8%	0,9%
gruppo consiliare	4	1,1%	1,2%
ufficio periferico	38	10,7%	11,0%
<i>Totale</i>	347	97,5%	100%
Non risponde	9	2,5%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 1.16:** In quale struttura lavori?



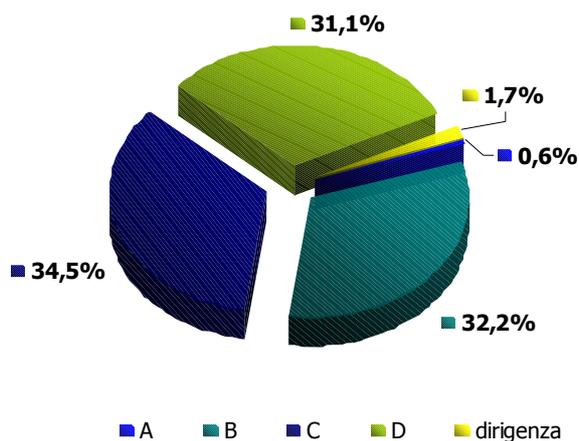


Rappresentatività ed inquadramento del campione

**Tabella 1.21:** In quale categoria sei inquadrata?

Categoria d'inquadramento	Frequenza	%	% sulle risposte valide
A	2	0,6%	0,6%
B	114	32,0%	32,2%
C	122	34,3%	34,5%
D	110	30,9%	31,1%
dirigenza	6	1,7%	1,7%
<i>Totale</i>	354	99,4%	100%
Non risponde	2	0,6%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 1.17:** In quale categoria sei inquadrata?



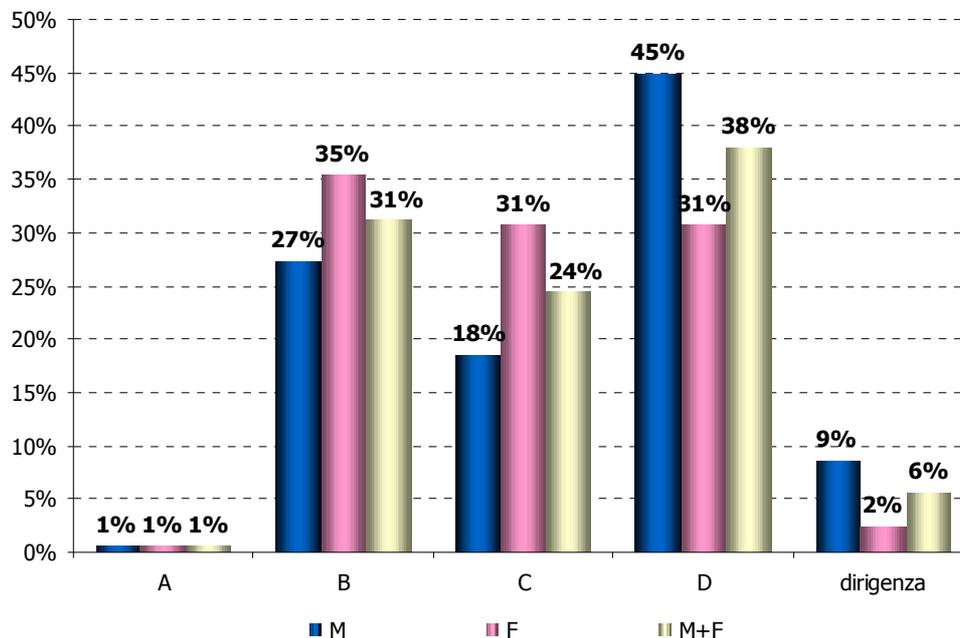
**Tabella 1.22:** Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – CATEGORIA D'INQUADRAMENTO

	Frequenza			%		
	M	F	M+F	M	F	M+F
A	9	9	18	0,6%	0,6%	0,6%
B	407	505	912	27,3%	35,4%	31,3%
C	275	438	713	18,5%	30,7%	24,5%
D	670	438	1.108	45,0%	30,7%	38,0%
dirigenza	129	35	164	8,7%	2,5%	5,6%
<i>Totale</i>	1.490	1.425	2.915	100%	100%	100%



## I risultati del questionario

**Figura 1.18:** Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – CATEGORIA D'INQUADRAMENTO

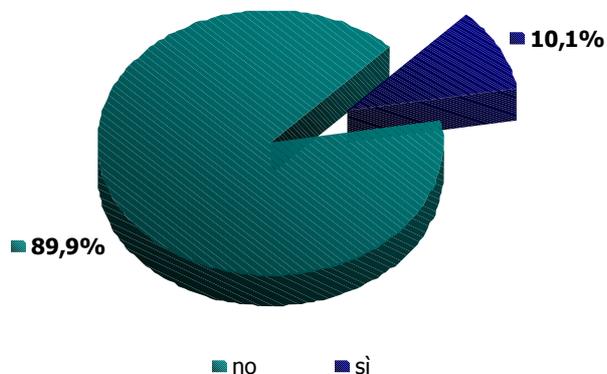


**Tabella 1.23:** Se in categoria D, hai ricevuto la posizione organizzativa?

Posizione organizzativa	Frequenza	%	% sulle risposte valide
no	98	27,5%	89,9%
sì	11	3,1%	10,1%
<i>Totale</i>	109	30,6%	100%
Categoria diversa da D	244	68,5%	
Non risponde	247	69,4%	
<i>Totale</i>	356	100%	



**Figura 1.19:** Se in categoria D, hai ricevuto la posizione organizzativa?



**Tabella 1.24:** Regione del Veneto – Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2003) – POSIZIONE ORGANIZZATIVA (P.O.)

P.O.	Frequenza			%		
	M	F	M+F	M	F	M+F
no	566	389	955	84,5%	88,8%	86,2%
sì	104	49	153	15,5%	11,2%	13,8%
<i>Totale</i>	670	438	1.108	100%	100%	100%

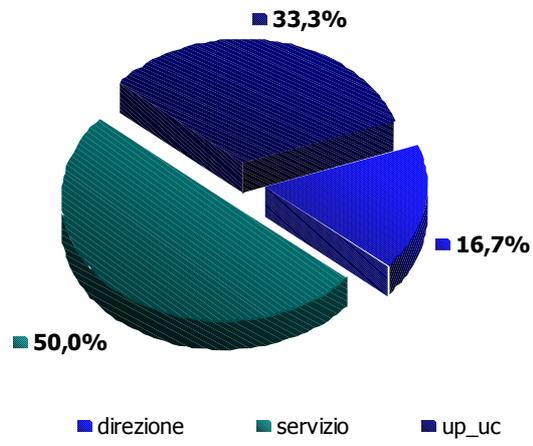
**Tabella 1.25:** Se la categoria è la dirigenza, sei dirigente di

Dirigente di	Frequenza	%	% sulle risposte valide
direzione	1	0,3%	16,7%
servizio	3	0,8%	50,0%
up_uc	2	0,6%	33,3%
<i>Totale</i>	6	1,7%	100%
Non dirigente	348	97,8%	
Non risponde	350	98,3%	
<i>Totale</i>	356	100%	



## I risultati del questionario

**Figura 1.20:** Se la categoria è la dirigenza, sei dirigente di





## 2 CONCILIAZIONE LAVORO FAMIGLIA

Il tema della conciliazione lavoro-famiglia è stato affrontato innanzitutto tentando di valutare l'efficacia del principale strumento di flessibilità lavorativa finora offerto alle dipendenti regionali, vale a dire la possibilità di accedere a un orario part-time. Il questionario fotografa la situazione anagrafica, il livello d'istruzione formale e l'inquadramento professionale delle dipendenti regionali e permette di disegnare un profilo di coloro che, rispettivamente, sono o vorrebbero essere in part-time oppure non sono interessate a questa possibilità. Due elementi emergono come discriminanti: il fatto di avere o non avere figli da accudire e il livello di formazione e di carriera raggiunto. A più elevati livelli di studio e di carriera corrispondono infatti generalmente redditi (non solo personali, ma anche familiari) e atteggiamenti culturali tali da consentire di delegare ad altri il lavoro di cura familiare, mentre il trade-off tra l'investimento di tempo e impegno nella propria carriera professionale piuttosto che nella vita personale e familiare è evidentemente più sentito ai livelli più bassi, dove la presenza di legami familiari condiziona inevitabilmente la disponibilità lavorativa.

Il part-time si rivela quindi uno strumento sicuramente utile (l'esperienza è giudicata dalla grande maggioranza soddisfacente), ma non sufficiente a risolvere la contraddizione tra i due ambiti, poiché in qualche modo implica comunque una scelta che penalizza dal punto di vista professionale chi accede a un orario ridotto. Da questo punto di vista, se la percezione di una forte interferenza del lavoro sulla vita personale e familiare emerge come decisiva nel determinare una preferenza per il part-time, l'opzione per il part-time, risultato della precedenza data agli impegni familiari, può essere fatta rientrare tra gli elementi che viceversa contribuiscono a limitare le possibilità di carriera.

La coscienza dei limiti di questo strumento emerge anche dalle risposte in cui le dipendenti segnalano servizi che ritengono potrebbero facilitare una migliore conciliazione tra famiglia e lavoro: particolarmente utile da questo punto di vista è infatti giudicata non tanto una riduzione, quanto una maggiore flessibilità dell'orario. Importanti vengono ritenuti anche eventuali interventi a livello organizzativo, come la possibilità di avvicinamento al luogo di residenza, o la garanzia di mezzi di trasporto rapidi ed efficienti. Accanto a questi aspetti, emerge con forza la richiesta di tutta una serie di servizi di cura e assistenza che vanno dalla disponibilità di asili nido presso il posto di lavoro all'assistenza per gli anziani in casa, cui dedicheremo un'analisi specifica negli ultimi paragrafi di questa parte.



## I risultati del questionario

### 2.1 Part-time

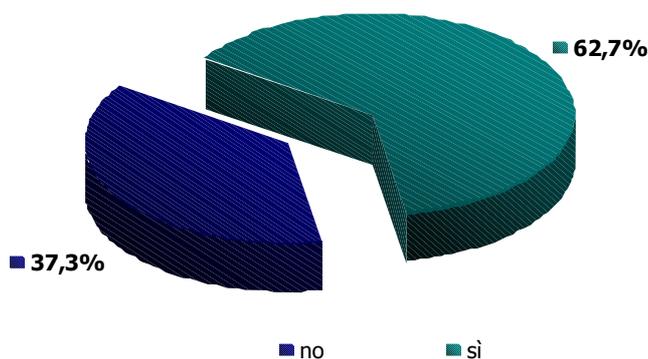
Le tabelle e i grafici che seguono mettono in evidenza una netta divisione in tre parti della popolazione delle dipendenti che hanno risposto al questionario, rispetto alla possibilità di usufruire di un regime orario part-time. Un terzo di costoro dichiara che opterebbe per il part-time se ne avesse la possibilità (Tabella 2.1 e Figura 2.1) ed un altro terzo risulta in effetti attualmente impiegato part-time (Tabella 2.2 e Figura 2.2). Resta un ultimo terzo di persone che non si dichiarano interessate a usufruirne (Tabella 2.3 e Figura 2.3). Nel paragrafo successivo vedremo quali caratteristiche anagrafiche e professionali differenziano queste ultime dalle altre.

**Tabella 2.1:** Se tu avessi l'opportunità di scegliere, opteresti per il regime di orario part-time?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	117	32,9%	37,3%
Sì	197	55,3%	62,7%
<i>Totale</i>	314	88,2%	100%
Non risponde perché in part-time <sup>(a)</sup>	39	11%	
Non risponde	3	0,8%	
<i>Totale</i>	356	100%	

(a) Alla domanda ha risposto anche chi è o è stato in part-time

**Figura 2.1:** Se tu avessi l'opportunità di scegliere, opteresti per il regime di orario part-time?

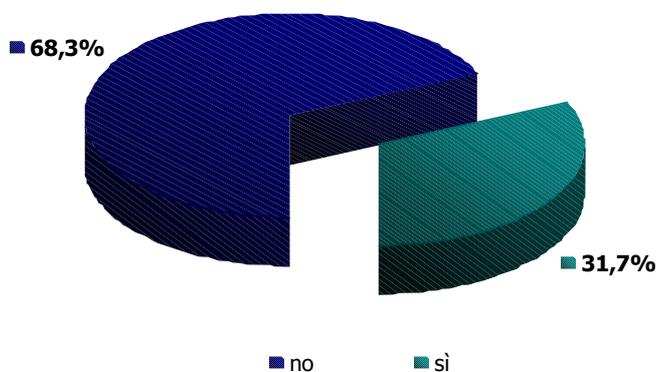




**Tabella 2.2:** Attualmente sei in regime di part-time?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	241	67,7%	68,3%
Sì	112	31,5%	31,7%
<i>Totale</i>	353	99,2%	100%
Non risponde	3	0,8%	
<i>Totale</i>	356	100%	

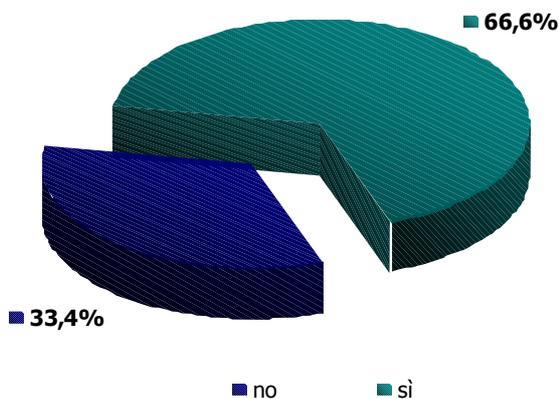
**Figura 2.2:** Attualmente sei in regime di part-time?



**Tabella 2.3:** Sei in part-time o vorresti esserlo? [Elaborazione]

	Frequenza	%
No	119	33,4%
Sì	237	66,6%
<i>Totale</i>	356	100%

**Figura 2.3:** Sei in part-time o vorresti esserlo? [Elaborazione]





## I risultati del questionario

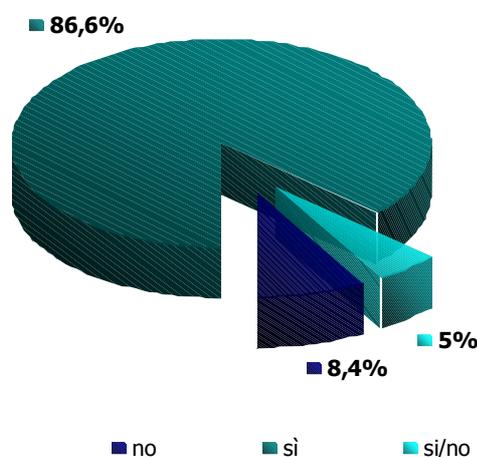
Nella Tabella 2.4 e nella Figura 2.4 risulta evidente che la grande maggioranza (86,6%) di coloro che hanno usufruito del part-time giudicano l'esperienza soddisfacente; alcune osservazioni critiche sottolineano tuttavia un conseguente ridimensionamento del proprio ruolo all'interno dell'ambiente di lavoro.

**Tabella 2.4:** Sei soddisfatta dell'esperienza lavorativa in regime di orario part-time?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	10	2,8%	8,4%
Sì	103	28,9%	86,6%
Si/no <sup>(a)</sup>	6	1,7%	5%
<i>Totale</i>	119	33,4%	100%
Non è in part-time e non lo è stata	233	65,4%	
Non risponde	4	1,1%	
<i>Totale</i>	356	100%	

(a) Il 5% di coloro che sono o sono state in part-time è soddisfatto per la conciliazione lavoro famiglia ma sente molto il peso della perdita di importanza nella struttura lavorativa

**Figura 2.4:** Sei soddisfatta dell'esperienza lavorativa in regime di orario part-time?



## 2.2 Part-time attuale/desiderato e variabili demografiche [Elaborazioni]

La distribuzione per età (Tabella 2.5 e Figura 2.5) e stato civile (Tabella 2.7 e Figura 2.6) della popolazione che ha risposto al questionario privilegia nettamente le fasce d'età centrali e le coniugate. Coloro che sono o vorrebbero essere in part-time appartengono in misura ancor maggiore a queste classi.



**Tabella 2.5:** Età

<b>Sei o vorresti essere in part-time?</b>				
	<b>No</b>	<b>Sì</b>	<i>Totale</i>	
<b>Quale è la tua età?</b>	<b>20-24</b>	0 0%	1 100%	1 0,3%
	<b>25-29</b>	4 57,1%	3 42,9%	7 2,0%
	<b>30-34</b>	24 57,1%	18 42,9%	42 12,0%
	<b>35-39</b>	24 28,2%	61 71,8%	85 24,4%
	<b>40-44</b>	23 21,9%	82 78,1%	105 30,1%
	<b>45-49</b>	23 32,9%	47 67,1%	70 20,1%
	<b>50-54</b>	13 41,9%	18 58,1%	31 8,9%
	<b>55-59</b>	5 83,3%	1 16,7%	6 1,7%
	<b>60-64</b>	2 100%	0 0%	2 0,6%
	<i>Totale</i>	118 33,8%	231 66,2%	349 100%

**Tabella 2.6:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra età e part-time)

<b>Test</b>	<b>Valore della statistica</b>	<b>gdl</b>	<b>Probabilità asintotica</b>
Pearson $\chi^2$ (gdl)	31,7 (a)	8	0,000

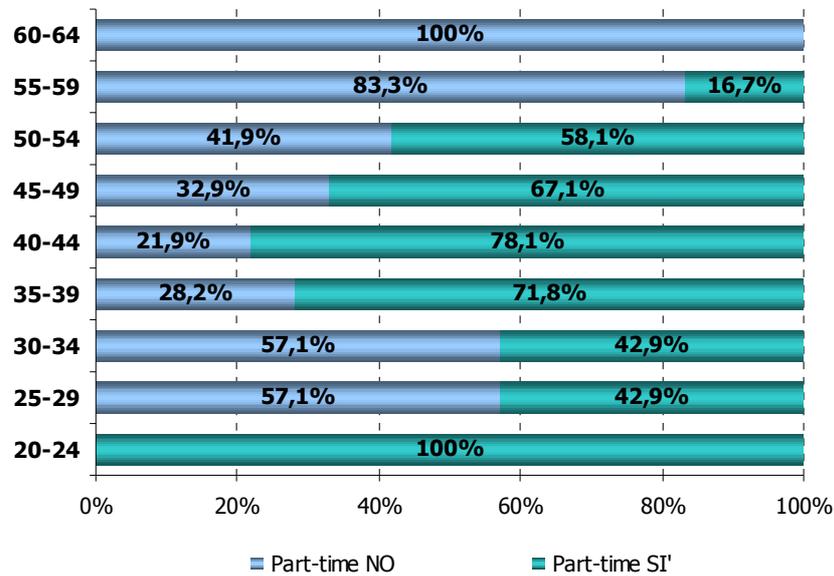
*L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.*

*(a) Il 44,4% delle celle ha frequenza attesa inferiore a 5 pertanto il test non è valido.*



## I risultati del questionario

**Figura 2.5:** Età



**Tabella 2.7:** Stato civile

Sei o vorresti essere in part-time?			
Quale è il tuo stato civile?	No	Sì	Totale
	<b>Nubile</b>	45 50,6%	44 49,4%
<b>Coniugata</b>	66 27,8%	171 72,2%	237 66,6%
<b>Separata/divorziata</b>	6 23,1%	20 76,9%	26 7,3%
<b>Vedova</b>	2 50%	2 50%	4 1,1%
<b>Totale</b>	119 33,4%	237 66,6%	356 100%

**Tabella 2.8:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra stato civile e part-time)

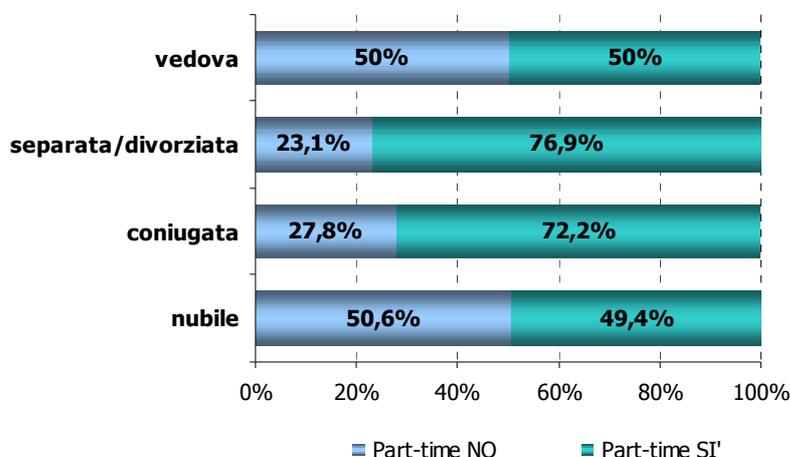
Test	Valore della statistica	gdl	Probabilità asintotica
Pearson $\chi^2$ (gdl)	16,80 (a)	3	0,001

L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.

(a) Il 25% delle celle ha frequenza attesa inferiore a 5, pertanto il test non è valido.



**Figura 2.6:** Stato civile



Un'analisi delle tabelle consente di concludere che il legame tra l'opzione per il part-time e l'età o lo stato civile è in realtà dovuto alla presenza di figli (Tabella 2.9 e Figura 2.7), che risulta essere la variabile determinante nello spingere le donne a preferire un orario part-time (in misura ancor maggiore nel caso di madri nubili o separate/divorziate). Alcune variazioni residuali nella distribuzione per età delle coniugate possono essere attribuite alle minori esigenze di tempo da dedicare alla cura dei figli nelle donne in età superiore ai 45-50 anni. Va sottolineato che comunque, anche tra coloro che non hanno figli, il 45% dichiara che preferisce o preferirebbe essere in part-time.

**Tabella 2.9:** Figli

Sei o vorresti essere in part-time?				
		No	Si	Totale
Hai figli?	No	65 54,6%	63 26,6%	128 36%
	Si	54 45,4%	174 73,4%	228 64%
Totale		<b>119</b> <b>100%</b>	<b>237</b> <b>100%</b>	<b>356</b> <b>100%</b>

**Tabella 2.10:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione maternità e part-time)

Test	Valore della statistica	df	Probabilità asintotica
Pearson Chi <sup>2</sup> (a)	27,05(a)	1	0,000
Correzione per la continuità	25,85	1	0,000

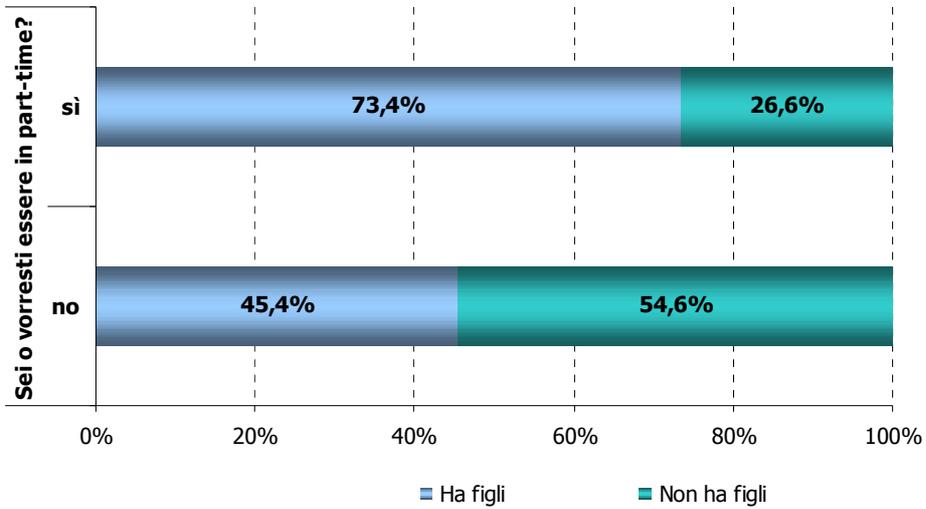
L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.

(a) Il test è valido ed evidenzia l'esistenza di una relazione tra maternità e part-time.



**I risultati del questionario**

**Figura 2.7:** Figli



Al di là della presenza o meno di figli da accudire, emerge poi una netta relazione tra un titolo di studio più elevato e una minore preferenza per il part-time. Il fenomeno può essere posto in relazione con la maggior percezione di una penalizzazione professionale legata all'orario ridotto da parte di chi più ha investito nella propria formazione (Tabella 2.11 e Figura 2.8). Un altro elemento che potrebbe incidere sulla decisione a non aderire a formule di lavoro flessibile potrebbe essere individuato nella maggiore soddisfazione del lavoro svolto dalle dipendenti con un titolo professionale più elevato. Potrebbero di conseguenza influenzare le scelte lavorative motivazioni di ordine materiale, quale l'avanzamento nella carriera, e altre classificabili tra le immateriali quali, ad esempio, il grado di soddisfazione per il lavoro e il coinvolgimento personale.

**Tabella 2.11:** Titolo di studio

		<b>Sei o vorresti essere in part-time?</b>		
		<b>No</b>	<b>Sì</b>	<b>Totale</b>
<b>Quale è il tuo titolo di studio?</b>	<b>Medie</b>	6 17,6%	28 82,4%	34 9,6%
	<b>Istituto professionale</b>	5 20,0%	20 80,0%	25 7%
	<b>Superiori</b>	58 28,4%	146 71,6%	204 57,5%
	<b>Laurea</b>	50 54,3%	42 45,7%	92 25,9%
	<b>Totale</b>	119 33,5%	236 66,5%	355 100%
	<b>non risponde</b>	1 0,3%		



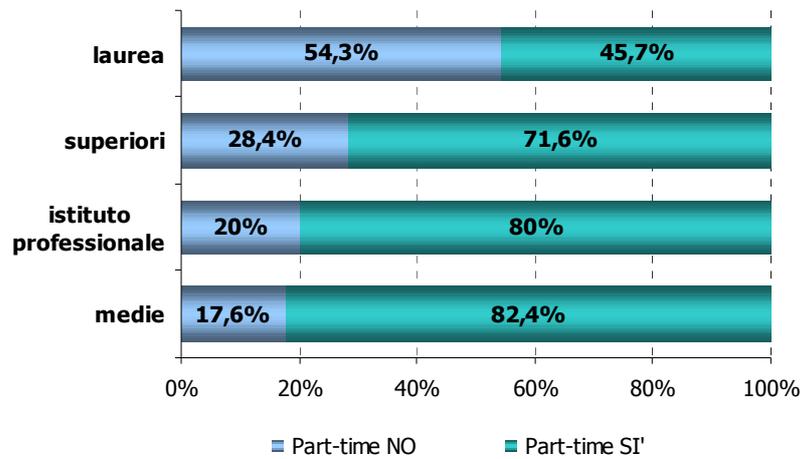
**Tabella 2.12:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra titolo di studio e part-time)

Test	Valore della statistica	gdl	Probabilità asintotica
Pearson $\chi^2$ (gdl)	26,17 (a)	3	0,000

L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.

(a) Il test è valido ed evidenzia l'esistenza di una relazione tra titolo di studio e part-time.

**Figura 2.8:** Titolo di studio





## I risultati del questionario

### 2.3 Part-time attuale/desiderato e lavoro [Elaborazioni]

Dall'analisi della situazione professionale di coloro che hanno risposto al questionario, sembra emergere che nelle categorie più elevate il part-time sia un'opzione meno attraente. Il fenomeno, così come nel caso del titolo di studio, può essere posto in relazione con la perdita di ruolo legata al part-time, meno tollerabile da parte di chi è investito di maggiori responsabilità, ma in questo caso anche con una maggiore disponibilità di reddito, che consente di delegare le incombenze familiari (Tabella 2.13 e Figura 2.9).

**Tabella 2.13:** Categoria di inquadramento

Sei o vorresti essere in part-time?			
In quale categoria sei inquadrata?	No	Sì	Totale
	<b>A</b>	1 50%	1 50%
<b>B</b>	20 17,5%	94 82,5%	114 32,2%
<b>C</b>	37 30,3%	85 69,7%	122 34,5%
<b>D</b>	55 50%	55 50%	110 31,1%
<b>Dirigenza</b>	4 66,7%	2 33,3%	6 1,7%
<i>Totale</i>	117 33,1%	237 66,9%	354 100%

non risponde	$\frac{2}{0,6\%}$
--------------	-------------------

**Tabella 2.14:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra categoria di inquadramento e part-time)

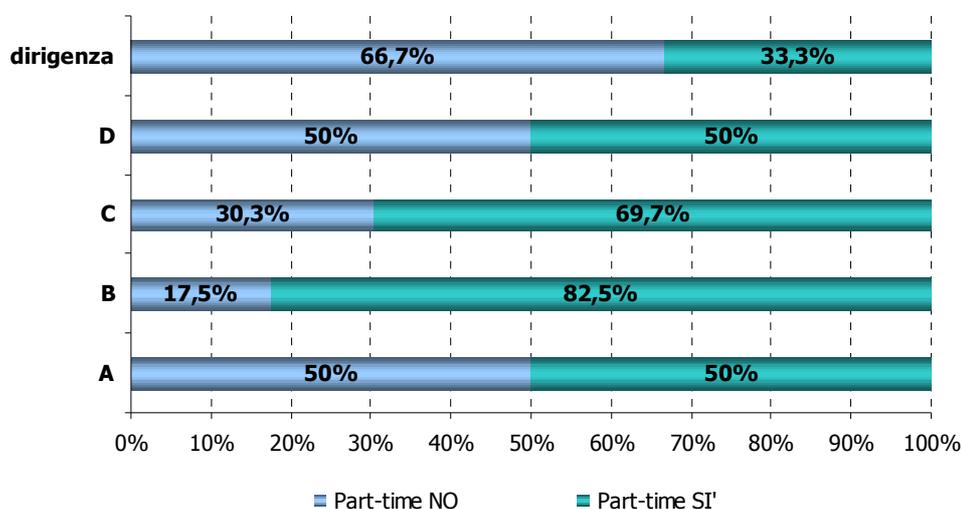
Test	Valore della statistica	gdl	Probabilità asintotica
Pearson $\chi^2$ (gdl)	30,40 (a)	4	0,000

*L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.*

*(a) Il 40% delle celle ha frequenza attesa inferiore a 5, pertanto il test non è valido.*



**Figura 2.9:** Categoria di inquadramento



Dal punto di vista della struttura di appartenenza (Tabella 2.15 e Figura 2.10), la presenza di un maggior numero di donne con figli negli uffici periferici potrebbe essere interpretata come l'effetto di una politica che ha favorito l'avvicinamento al luogo di residenza nel caso di particolari esigenze familiari o di decisioni maturate dalle stesse lavoratrici per essere più vicine alla famiglia<sup>29</sup>. Come avremo occasione di sottolineare, dall'indagine emerge una percezione di maggiore disagio delle dipendenti delle sedi periferiche che tendono a posizionarsi, quanto a soddisfazione della propria situazione lavorativa, su livelli quasi sempre inferiori a quelli della media delle intervistate. La posizione territorialmente lontana dal centro decisionale sembra conduca a insoddisfazioni dei ruoli svolti. Da questo punto di vista, pur non essendoci rilevazioni specifiche capaci di focalizzare il malessere, si può tuttavia avanzare l'ipotesi che la lontananza dalla sede centrale si ripercuota anche nelle funzioni che gli tali enti sono chiamati a svolgere, generalmente, di tipo specialistico e meno differenziato e, a volte, ripetitivo. In questi casi anche le possibilità di cambiamento di compiti risultano meno numerose e differenziate.

<sup>29</sup> Tra i servizi ritenuti maggiormente in grado di conciliare il rapporto lavoro famiglia. Le risposte a favore dell'avvicinamento raggiungono il 53%.



**I risultati del questionario**

**Tabella 2.15:** Struttura di appartenenza

		<b>Sei o vorresti essere in part-time?</b>		
		<b>No</b>	<b>Sì</b>	<b>Totale</b>
<b>In quale struttura lavori?</b>	<b>Segreteria</b>	97 32,1%	205 67,9%	302 87%
	<b>Assessorato</b>	3 100%	0 0%	3 0,9%
	<b>Gruppo consiliare</b>	2 50%	2 50%	4 1,2%
	<b>Ufficio periferico</b>	12 31,6%	26 68,4%	38 11%
	<b>Totale</b>	114 32,9%	233 67,1%	347 100%

non risponde	9
	2,5%

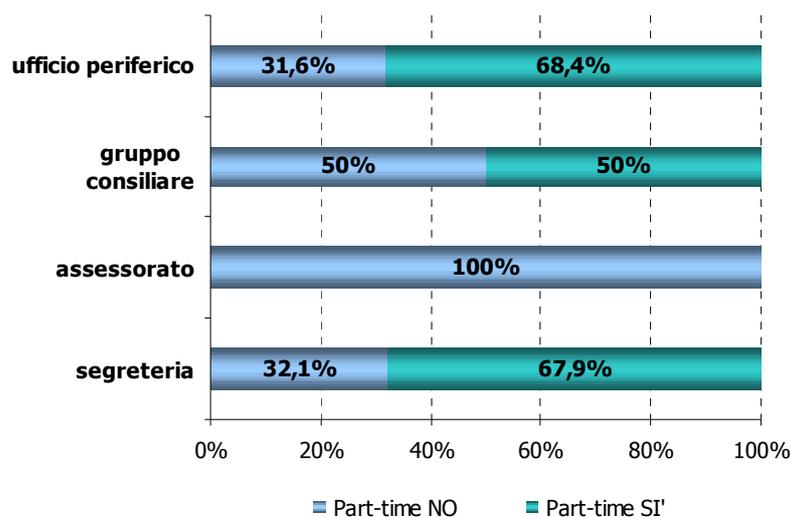
**Tabella 2.16:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra la struttura di appartenenza ed il part-time)

<b>Test</b>	<b>Valore</b>	<b>gdl</b>	<b>Probabilità asintotica</b>
Pearson $\chi^2$ (gdl)	6,77 (a)	3	0,080

*L'ipotesi è accettata al 95% se la probabilità a destra del Valore (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.*

*(a) Il 50% delle celle ha frequenza attesa inferiore a 5, pertanto il test non è valido.*

**Figura 2.10:** Struttura di appartenenza





Nella Tabella 2.17 e la Figura 2.11 non si rileva invece alcuna correlazione tra la preferenza per il part-time e la partecipazione a corsi di aggiornamento, che ha riguardato i due terzi di coloro che hanno risposto al questionario. La formazione, del resto, è un'esigenza delle lavoratrici indipendente sia dal sesso che dalla quantità di ore lavorate.

**Tabella 2.17:** Partecipazione a corsi di aggiornamento organizzati dalla Regione Veneto negli ultimi tre anni

		Sei o vorresti essere in part-time?		
		No	Si	Totale
Negli ultimi tre anni hai partecipato a corsi di aggiornamento organizzati dalla Regione Veneto?	No	40 33,9%	90 38,1%	130 36,7%
	Si	78 66,1%	146 61,9%	224 63,3%
	Totale	118 100%	236 100%	354 100%

**Tabella 2.18:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra partecipazione a corsi di aggiornamento e part-time)

Test	Valore della statistica	gdl	Probabilità asintotica
Pearson $\chi^2$ (gdl)	0,61 (a)	1	0,436
Correzione per la continuità	0,439	1	0,508

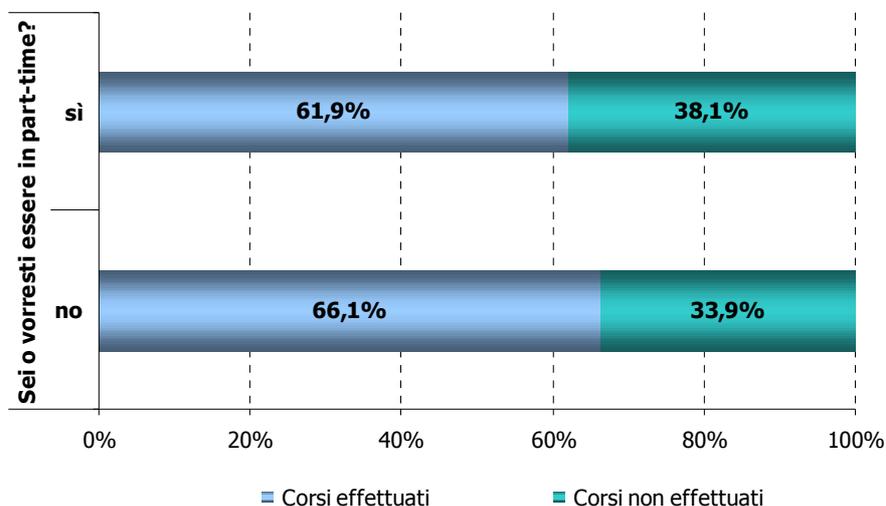
L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del Valore (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.

(a) Il test è valido: non esiste relazione tra part-time desiderato/attuale e corsi.



## I risultati del questionario

**Figura 2.11: Partecipazione a corsi di aggiornamento organizzati dalla Regione Veneto negli ultimi tre anni**



## 2.4 Telelavoro

Il telelavoro rimane una realtà piuttosto limitata (cfr parte prima). Nonostante la possibilità di ricorrere al lavoro flessibile sia inserita nei contratti di lavoro (condizioni di accesso), le adesioni sono ancora scarse. Per esplorare alcuni aspetti legati a questa formula contrattuale è stata inviata una scheda alle occupate regionali che attualmente sono in telelavoro cercando di evidenziare fattori di successo e di fragilità di tale contratto lavorativo. Le intervistate sono 7 (i dati forniti dalla Direzione Risorse Umane relativi al personale con rapporto di lavoro flessibile - anno 2003 indicano la presenza di 11 donne e 9 uomini in regime di telelavoro), la loro età media è di poco superiore ai 44 anni (44,3) e risultano generalmente coniugate. Il titolo di studio è, in maggioranza, il diploma di scuola superiore (4), seguito da quello professionale (2) e non manca la laurea (1). La categoria di inquadramento oscilla il C e il D (1 C1, 1 C2, 2 C3, 1 B3, 1 B4, 1 D4).

**Tabella 2.19:** Strumenti utilizzati [RISPOSTE MULTIPLE]

Strumenti	Frequenza
Telefono	7
Fax	4
Computer	7
Modem	6
Stampante	1
Rete regionale	1



Gli strumenti maggiormente utilizzati risultano il telefono, il computer e il modem.

**Tabella 2.20:** Motivazioni che hanno spinto a scegliere il telelavoro

Motivazioni	Frequenza
Conciliazione lavoro-vita familiare per accudire i figli	4
Conciliazione lavoro-vita familiare per accudire parenti	3
Problemi di salute	2
Tempi eccessivi di trasporto	5

Tra le motivazioni che hanno spinto a richiedere tale formula spiccano il tempo eccessivo richiesto per lo spostamento casa lavoro e la necessità di essere più vicine ai figli e ai parenti. Non sono nemmeno assenti, anche se meno accentuate, ragioni riconducibili a problemi di salute.

**Tabella 2.21:** Aspetti negativi [RISPOSTE MULTIPLE]

Aspetti negativi	Frequenza
Pericolo di isolamento e perdita contatto con colleghi nei rapporti sociali	3
Pericolo di isolamento e perdita contatto con colleghi per scambio di informazioni	4
Costi aggiuntivi	3
Difficoltà a reperire spazi all'interno dell'abitazione	0
Mancata separazione tra lavoro e vita familiare	1
Altro <sup>(a)</sup>	1

(a) - *problemi ufficio con difficoltà di soluzione conosciuti solo nel giorno del rientro, la colpa spesso ricade sugli assenti;*

- *scarsa considerazione dei dirigenti.*

La scheda mirava a evidenziare oltre alle motivazioni relative alla scelta, i punti di debolezza e le opportunità che discendono da tale formula. Tra gli aspetti negativi un posto di primo piano è rappresentato dal pericolo di isolamento con i colleghi sia nell'ambito di rapporti sociali che nello scambio di informazioni. I problemi di organizzazione del lavoro all'interno della propria casa (difficoltà di reperire spazi, mancata separazione vita familiare e lavoro) che altre indagini condotte in altri ambienti lavorativi hanno rilevato come ostacoli, non pare coinvolgere le nostre intervistate che bene si dividono tra le due occupazioni.

Quanto agli aspetti positivi, il miglioramento della qualità della vita occupa il primo posto, seguito dalla maggiore capacità decisionale. Queste risposte confermano la validità di quanto sopra affermato poiché delineano una situazione equilibrata all'interno del proprio nucleo familiare.



## I risultati del questionario

**Tabella 2.22:** Aspetti positivi [RISPOSTE MULTIPLE]

<b>Aspetti positivi</b>	<b>Frequenza</b>
Maggiore autonomia e capacità decisionale	4
Miglioramento della qualità della vita	6
Altro <sup>(a)</sup>	2

(a) - *Telelavoro unica possibilità e unico reddito (separata con problemi di salute);  
- conciliazione tra obblighi di fasce orarie e bisogni di cura personale e familiare.*

Nel tentativo di capire se gli aspetti positivi sono considerati maggiori di quelli negativi, alle intervistate è stato chiesto di giudicare l'esperienza nel suo complesso. A prevalere sono senza dubbio i primi anche se circa il 50% non individua solo vantaggi, ma vede in tale situazione anche i due aspetti.

**Tabella 2.23:** Giudizio sull'esperienza di telelavoro

<b>Come giudica l'esperienza</b>	<b>Frequenza</b>
Positiva <sup>(a)</sup>	3
Negativa	0
Positiva e negativa	3
Altro	0

(a) *obbligatoriamente*

La scheda di rilevazione prevedeva, infine, una domanda aperta mirata all'accoglimento di eventuali suggerimenti. La risposta a tale quesito può essere sintetizzata nei punti che seguono:

- 1) Maggiore informazione sulla normativa del telelavoro e migliore organizzazione nell'assegnazione degli incarichi di lavoro;
- 2) Almeno un incontro annuale con amministrazione per valutare eventuali problematiche;
- 3) Formazione anche mediante l'e-learning;
- 4) Aumento delle postazioni di telelavoro con strumenti aggiornati e maggiore tutela.

Anche in questo caso emergono i problemi per coloro che hanno scelto di lavorare in un luogo decentralizzato, rispetto alla sede centrale, della diffusione delle informazioni e della formazione professionale. Le intervistate, elencano, anche, come suggerimenti un contatto (almeno annuale) con la propria amministrazione e un miglioramento degli strumenti e/o postazioni di lavoro. Manca un rilievo che ci si poteva attendere, più volte rilevato nelle lavoratrici che hanno optato per il part-time, vale a dire i problemi legati alla carriera professionale. Nessuna delle



intervistate ha lamentato una tale carenza forse per il fatto che la scelta implica necessariamente la rinuncia all'avanzamento professionale.

Va, infine, sottolineato che per svolgere il telelavoro occorrono competenze tecnico professionali e capacità di organizzare il proprio lavoro facilmente invadibile dalla componente domestica e/o privata.

## 2.5 Rapporto lavoro - famiglia

La ricostruzione del carico di lavoro ha come obiettivo quello di valutare l'impegno che le occupate regionali dedicano alle attività di cura della casa e della famiglia. L'uso del tempo è stato rilevato attraverso una domanda ad hoc. Nell'ambito dell'intervista è stato chiesto, infatti, di indicare approssimativamente la quantità delle ore giornaliere dedicate alla cura reale della famiglia e dei parenti.

I tre quarti delle dipendenti che rispondono dedicano più di quattro ore al giorno del loro tempo ai familiari; in media il tempo impiegato per la cura della famiglia va dalle 4 alle 6 ore (Tabella 2.24 e Figura 2.12).

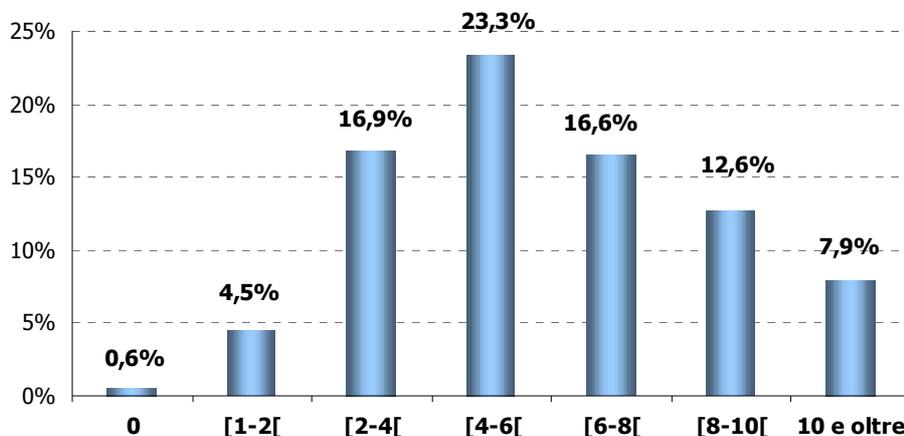
**Tabella 2.24:** Potresti fare un conteggio approssimativo delle ore quotidiane che dedichi alla cura reale della tua famiglia e/o ad altri parenti? (es. accompagnamenti, cure fisiche e/o psicologiche, compagnia, etc.)

	<b>Frequenza</b>	<b>%</b>	<b>% sulle risposte valide</b>
0	2	0,0	0,7%
[1-2[	16	4,5%	5,5%
[2-4[	60	16,9%	20,5%
[4-6[	83	23,3%	28,3%
[6-8[	59	16,6%	20,1%
[8-10[	45	12,6%	15,4%
10 e oltre	28	7,9%	9,6%
<i>Totale</i>	293	82,3%	100%
Non risponde	63	17,7%	
<i>Totale</i>	356	100%	



## I risultati del questionario

**Figura 2.12:** Potresti fare un conteggio approssimativo delle ore quotidiane che dedichi alla cura reale della tua famiglia e/o ad altri parenti? (es. accompagnamenti, cure fisiche e/o psicologiche, compagnia, etc.)



La domanda relativa all'uso del tempo ci dice che sono i figli, il coniuge e i genitori ad occupare un posto di primo piano (Tabella 2.25 e Figura 2.13). Appare dunque un modello di conduzione familiare di tipo "classico" in cui la donna si fa carico di quasi tutto il lavoro domestico.

Il questionario non rileva a tale proposito due questioni fondamentali: la possibilità di ricorrere ad aiuti e il ruolo maschile all'interno del nucleo familiare. E' chiaro che la possibilità di potersi appoggiare a parenti aiuta a conciliare il rapporto tra l'ambito lavorativo e quello privato anche in considerazione del costo che il ricorso a fonti esterne comporta. Alcune considerazioni, tuttavia, possono essere avanzate.

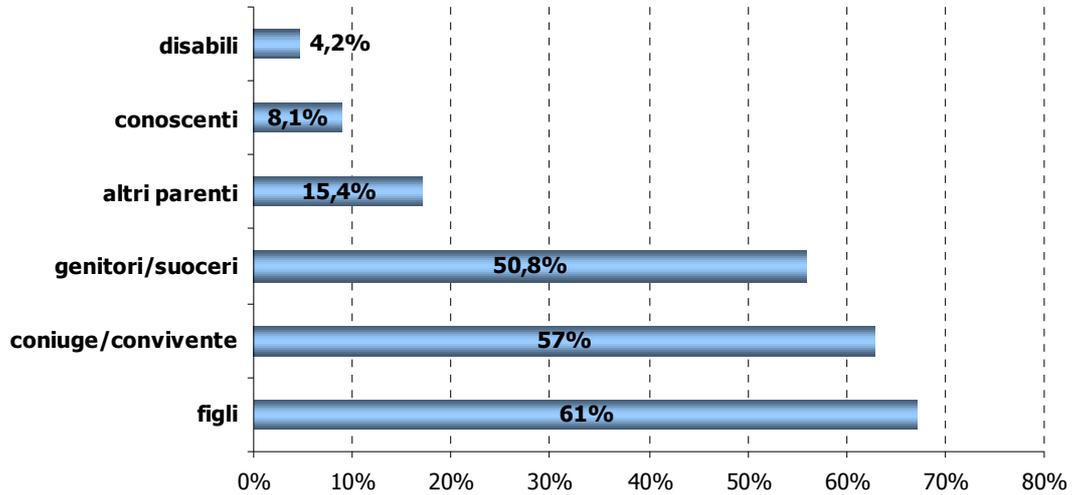
Il coinvolgimento maschile nella conduzione familiare appare molto sfumato: ben 203 intervistate (63% delle risposte valide) dichiara che il lavoro di cura è a favore del coniuge/compagno. Tale incidenza risulta addirittura più elevata di quella rilevata per la componente di età più avanzata (genitori e suoceri). Tale dato ci aiuta anche a ipotizzare una struttura in cui a prevalere sono le cure prestate piuttosto che quelle ricevute.

**Tabella 2.25:** In particolare questo lavoro di cura è destinato a: [RISPOSTE MULTIPLE]

	Frequenza	% sulle risposte valide
Figli	217	67,2%
Coniuge/Convivente	203	62,8%
Genitori/Suoceri	181	56,0%
Altri parenti	55	17,0%
Conoscenti	29	9,0%
Disabili	15	4,6%
Nessuno	2	0,60%
Non risponde	31	8,70%



**Figura 2.13:** In particolare questo lavoro di cura è destinato a: [RISPOSTE MULTIPLE]



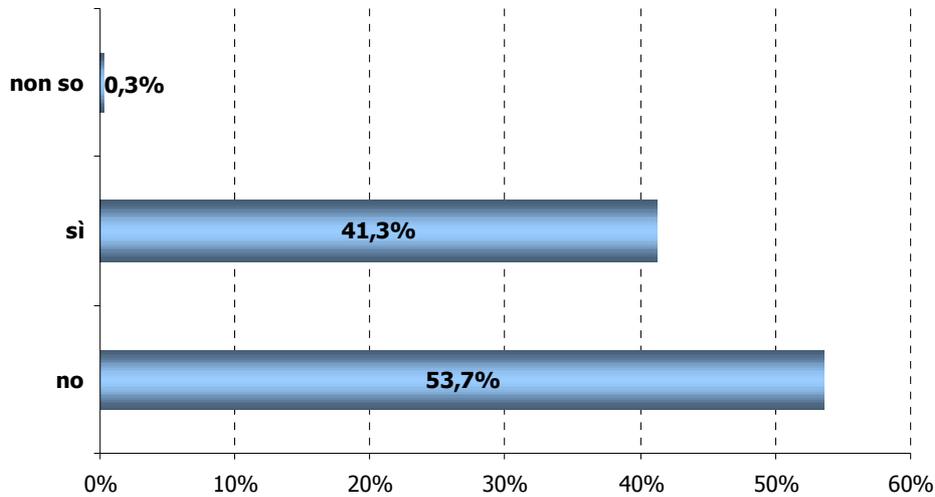
**Tabella 2.26:** Nel tuo lavoro ritieni di sentirti condizionata dalla cura che dedichi alla tua famiglia?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	191	53,7%	56,3%
Sì	147	41,3%	43,4%
Non so	1	0,3%	0,3%
<i>Totale</i>	339	95,2%	100%
Non risponde	17	4,8%	
<i>Totale</i>	356	100%	



**I risultati del questionario**

**Figura 2.14:** Nel tuo lavoro ritieni di sentirti condizionata dalla cura che dedichi alla tua famiglia?



Quanto ai condizionamenti, la lettura risulta, ovviamente, simmetrica a quella analizzata nelle risposte relative alla scelta tra part-time e tempo pieno.

I condizionamenti legati alla gestione del tempo tra lavoro e famiglia vanno ovviamente in entrambe le direzioni, anche se le risposte suggeriscono che le dipendenti avvertono come leggermente preponderante l'influenza del lavoro sulla vita personale e familiare. In particolare, solo l'11% ritiene che l'impegno professionale non abbia per nulla influito sulla propria vita familiare (Tabella 2.27), contro un 20% che non rileva alcun condizionamento legato agli impegni familiari sulla carriera lavorativa (Tabella 2.28).

**Tabella 2.27:** Quanto la carriera lavorativa ritieni abbia influito sulla tua vita personale/familiare?

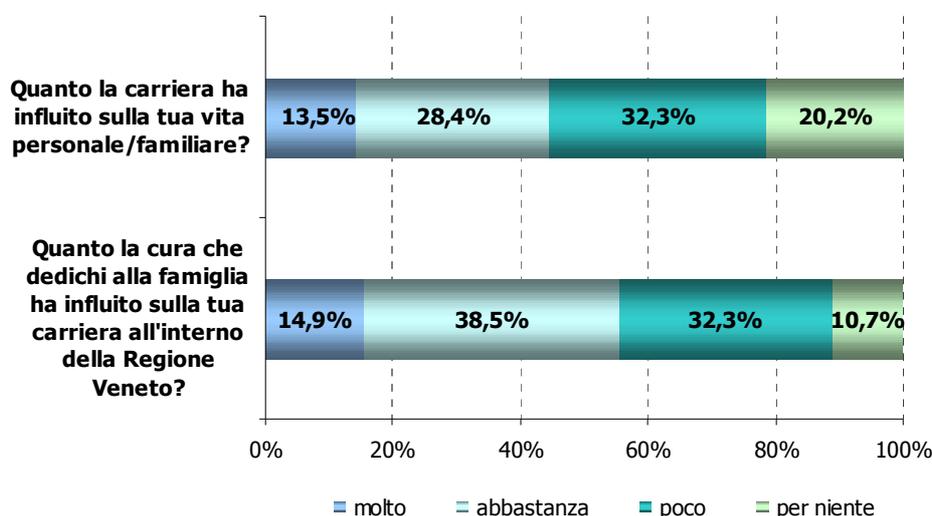
	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Molto	53	14,9%	15,5%
Abbastanza	137	38,5%	39,9%
Poco	115	32,3%	33,5%
Per niente	38	10,7%	11,1%
<i>Totale</i>	343	96,3%	100%
Non risponde	13	3,7%	
<i>Totale</i>	356	100%	



**Tabella 2.28:** Quanto pensi che la cura che dedichi alla famiglia abbia influito sulla tua carriera all'interno della Regione Veneto?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Molto	48	13,5%	14,3%
Abbastanza	101	28,4%	30,1%
Poco	115	32,3%	34,2%
Per niente	72	20,2%	21,4%
<i>Totale</i>	336	94,4%	100%
Non risponde	20	5,6%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 2.15:** Influenza reciproca tra cura per la famiglia e carriera



## 2.6 Part-time attuale/desiderato e rapporto lavoro - famiglia [Elaborazioni]

L'analisi delle risposte mette in evidenza una netta correlazione tra la quantità di tempo dedicata quotidianamente alla famiglia e la preferenza per il part-time, come era logico attendersi. La scelta di un impegno lavorativo a tempo parziale è prevalentemente dettata dalle esigenze di cura dei componenti la famiglia (anche in senso allargato). L'elaborazione dei dati raccolti mette, infatti, in luce che fino alla classe 2-4 ore a prevalere sono le dipendenti che non sono e non vorrebbero esserlo in part-time. A partire da questa, la situazione si inverte: coloro che hanno scelto o sceglierebbero un regime orario part-time dedicano in media dalle 6 alle 8 ore al giorno alla cura della famiglia, e tra loro ben l'80% vi dedica più di quattro ore, contro un 60% di coloro che non sono interessate al part-time (Tabella 2.29 e Figura 2.16).



**I risultati del questionario**

**Tabella 2.29:** Ore reali dedicate alla cura della famiglia e/o ad altri parenti

<b>Sei o vorresti essere in part-time?</b>				
	<b>Sei o vorresti essere in part-time?</b>		<i>Totale</i>	
	<b>No</b>	<b>Sì</b>		
<b>Quante ore dedichi alla cura reale della tua famiglia e/o ad altri parenti?</b>	0	2 0,0%	2 0,7%	
	[1-2[	7 9,5%	16 5,5%	
	[2-4[	29 32,6%	60 20,5%	
	[4-6[	55 29,5%	83 28,3%	
	[6-8[	49 10,5%	59 20,1%	
	[8-10[	34 11,6%	45 15,4%	
	10 e oltre	22 6,3%	28 9,6%	
	<i>Totale</i>	198 100%	293 100%	
	non risponde		63 17,70%	

**Tabella 2.30:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra ore dedicate al lavoro di cura e part-time)

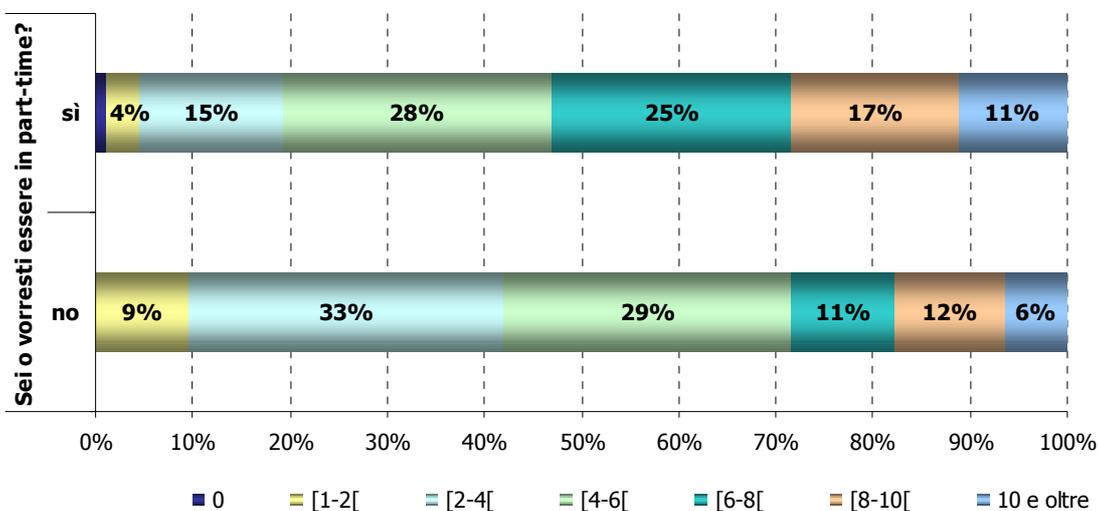
<b>Test</b>	<b>Valore della statistica</b>	<b>gdl</b>	<b>Probabilità asintotica</b>
Pearson $\chi^2$ (gdl)	24,61 (a)	6	0,000

*L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.*

*(a) Il test è valido ed indica che la relazione tra ore dedicate alla famiglia e part-time sussiste (ovviamente).*



**Figura 2.16:** Ore reali dedicate alla cura della famiglia e/o ad altri parenti



È interessante rilevare come l'esistenza di un qualche condizionamento (*molto* o *abbastanza*) del lavoro sulla vita familiare sia riconosciuta in egual misura da coloro che preferiscono il part-time e da coloro che non vi sono interessate; quel che cambia è invece la percezione dell'intensità di questo condizionamento: solo il 9% di chi non è interessata al part-time ritiene di essere *molto* condizionata nella propria vita familiare dal lavoro, contro un 19% di coloro che preferiscono il part-time, probabilmente proprio come una possibile soluzione a questo problema (Tabella 2.31 e Figura 2.17).

Le domande, che pur analizzando lo stesso aspetto, vengono poste in senso inverso quanto il lavoro sia stato condizionato dalla cura della famiglia e quanto la famiglia abbia influenzato il lavoro mostrano realtà differenti o meglio differenti percezioni. Il lavoro spesso è inteso come elemento che influenza la vita familiare, non così il contrario, soprattutto nel caso di scelta (o desiderio) di part-time. Viene in ogni caso ancora una volta sottolineata la conflittualità che tale forma lavorativa comporta: da un lato strumento capace di garantire una migliore tutela della propria vita privata, dall'altro come fonte di maggiori difficoltà nel mondo lavorativo, soprattutto in termini di avanzamento e di gratificazione professionali.



**I risultati del questionario**

**Tabella 2.31:** Influenza della carriera sulla vita personale/familiare

<b>Sei o vorresti essere in part-time?</b>				
<b>Quanto la carriera ha influito sulla tua vita personale/familiare?</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>Totale</b>	
	molto	10 8,8%	43 18,8%	53 15,5%
	abbastanza	54 47,4%	83 36,2%	137 39,9%
	poco	38 33,3%	77 33,6%	115 33,5%
	per niente	12 10,5%	26 11,4%	38 11,1%
	<i>Totale</i>	114 100%	229 100%	343 100%

non risponde	13 3,70%
--------------	-------------

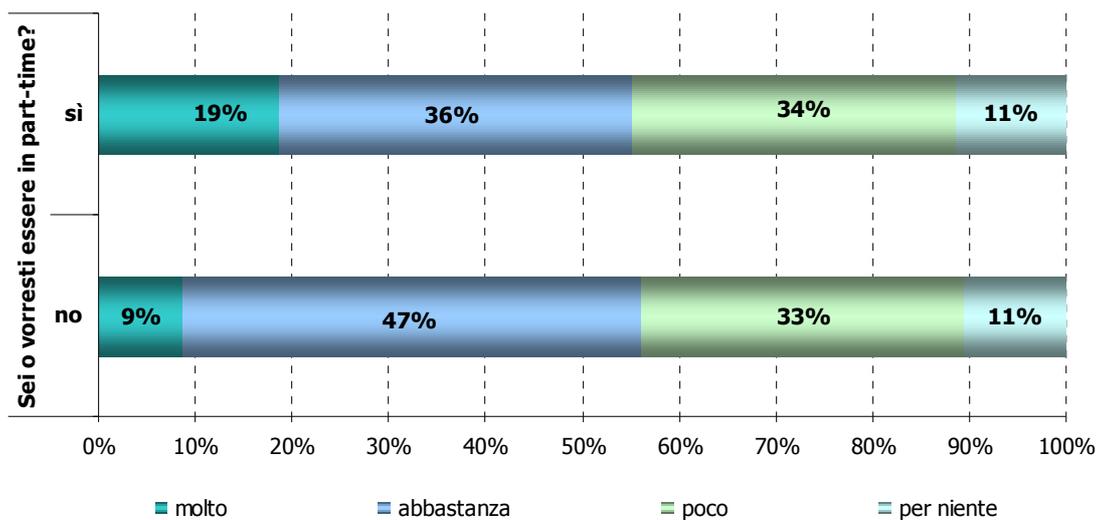
**Tabella 2.32:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra la percezione dell'influenza della carriera sulla vita personale/familiare e part-time)

<b>Test</b>	<b>Valore della statistica</b>	<b>gdl</b>	<b>Probabilità asintotica</b>
Pearson $\chi^2$ (gdl)	7,34 (a)	3	0,062

*L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.*

*(a) Il test è valido e l'ipotesi di indipendenza è accettata al livello di significatività del 5%. Sarebbe rigettata al 10%.*

**Figura 2.17:** Influenza della carriera sulla vita personale/familiare





Viceversa, l'influenza dell'impegno familiare sulla carriera è avvertita *abbastanza* o *molto* da più della metà di coloro che hanno scelto o sceglierebbero il part-time, e soltanto da poco più di un quarto di coloro che non vi sono interessate. Solo il 3% di queste ultime ritiene che la cura familiare condizioni *molto* la carriera, contro il 20% di chi preferisce il part-time. In questo caso, è possibile ipotizzare che la scelta stessa del part-time, legata alle necessità familiari, finisca per essere percepita come limitante dal punto di vista della carriera. (Tabella 2.33 e Figura 2.18)

**Tabella 2.33:** Influenza della cura della famiglia sulla carriera all'interno della Regione Veneto

Sei o vorresti essere in part-time?				
Quanto la cura che dedichi alla famiglia ha influito sulla tua carriera in Regione Veneto?	No	Sì	Totale	
	Molto	3 2,7%	45 20,0%	48 14,3%
	Abbastanza	28 25,2%	73 32,4%	101 30,1%
	Poco	42 37,8%	73 32,4%	115 34,2%
	Per niente	38 34,2%	34 15,1%	72 21,4%
	<i>Totale</i>	111 100%	225 100%	336 100%

non risponde	20 5,60%
--------------	-------------

**Tabella 2.34:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra l'influenza della cura per la famiglia sulla carriera e part-time)

Test	Valore della statistica	gdl	Probabilità asintotica
Pearson $\chi^2$ (gdl)	30,17 (a)	3	0,000

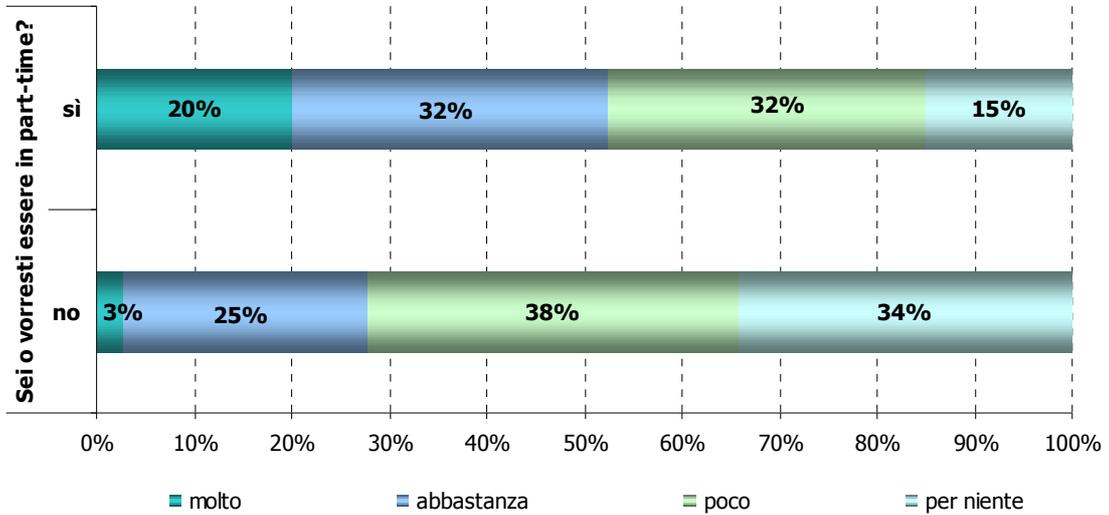
L'ipotesi è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.

(a) Il test è valido ed evidenzia l'esistenza di una relazione tra il regime di part-time e l'influenza della cura per la famiglia sulla carriera.



**I risultati del questionario**

**Figura 2.18:** Influenza della cura della famiglia sulla carriera all'interno della Regione Veneto



In definitiva dall'indagine emerge fortemente il duplice ruolo che la donna lavoratrice deve assumere e che la spinge alla ricerca di un'efficienza in entrambi i ruoli ricoperti. Dall'indagine pare emergere un fattore decisamente importante e quasi in controtendenza con molte affermazioni che spesso si sentono a tale proposito. Le intervistate tra il lavoro e la famiglia scelgono la famiglia. Rispetto a qualche decennio fa la scelta denota una maggiore consapevolezza sul prezzo che si deve pagare per continuare ad essere un punto di riferimento. Si continuano a desiderare soprattutto forme di lavoro che conciliano le differenti esigenze anche se queste conducono a penalizzare maggiormente l'ambito occupazionale.

**2.7 Servizi ed interventi richiesti**

L'indagine ha rilevato i servizi che le dipendenti ritengono potrebbero facilitare una migliore conciliazione tra famiglia e lavoro. Una più approfondita analisi su questo tema avrebbe richiesto l'esame del differente livello, in termini di copertura della domanda, qualità del servizio, adeguatezza degli orari, organizzazione, dei servizi presenti sul territorio. In ogni caso, le risposte sono a tale proposito esplicative. Le domande mirate all'individuazione delle diverse necessità, infatti, comprendono una serie di possibilità di risposta piuttosto ampia e che spazia dai servizi in senso stretto (trasporto, scuola, centri, ecc.) alle forme organizzative.

Il 30% di coloro che rispondono al questionario richiede modifiche all'orario di lavoro; particolarmente utile da questo punto di vista è giudicata non tanto una riduzione, quanto una maggiore flessibilità dell'orario. Importanti vengono ritenuti anche eventuali interventi a livello organizzativo, come la possibilità di avvicinamento al luogo di residenza, o la garanzia di mezzi





di trasporto rapidi ed efficienti. Nel complesso, una richiesta di interventi che rendano più efficace la gestione del tempo (*orari, organizzazione, trasporti*) è fatta propria dal 50% delle dipendenti.

Un ulteriore 8% richiede di fatto di compensare economicamente lo sforzo di conciliazione lavoro-famiglia (*contributi e stipendi*), mentre il 7% richiede servizi di tipo informativo, formativo e psicologico (*tutela e supporto, formazione*) rivolti direttamente alle dipendenti.

Accanto a questi aspetti, emerge con forza la richiesta di tutta una serie di servizi di cura e assistenza che vanno dalla disponibilità di asili nido per i figli presso il posto di lavoro all'assistenza per gli anziani in casa o fuori. Nel complesso, una richiesta di strutture e servizi di cura per figli e anziani (*scuola, assistenza, centri, attività ricreative*) è avanzata da circa il 35% delle dipendenti. Tra queste, i tre quarti richiedono servizi per i figli (in particolar modo strutture in grado di liberare la madre dalle incombenze di cura durante la giornata lavorativa) e un quarto richiede servizi per gli anziani (soprattutto assistenza a domicilio).

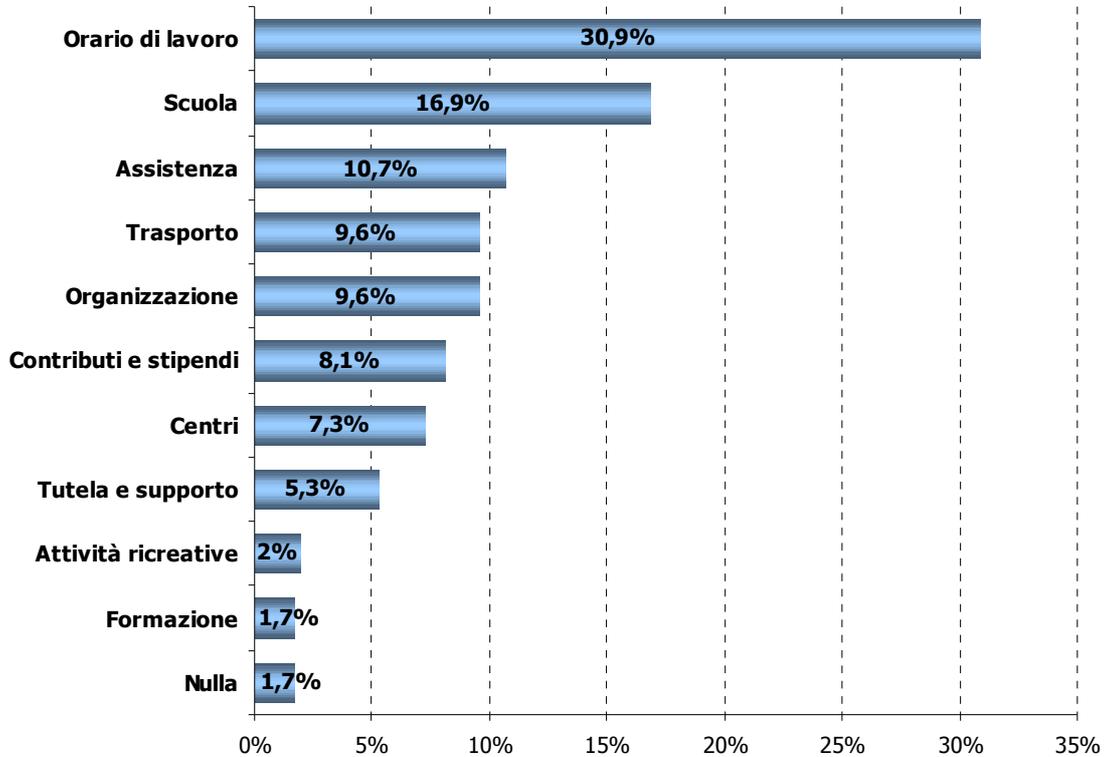
**Tabella 2.35:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
[RISPOSTE MULTIPLE]

	Frequenza	%
Nulla	6	1,7%
Formazione	6	1,7%
Attività ricreative	7	2,0%
Tutela e supporto	19	5,3%
Centri	26	7,3%
Contributi e stipendi	29	8,1%
Organizzazione	34	9,6%
Trasporto	34	9,6%
Assistenza	38	10,7%
Scuola	60	16,9%
Orario di lavoro	110	30,9%



**I risultati del questionario**

**Figura 2.19:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
[RISPOSTE MULTIPLE]



Poche sono le risposte che delineano una necessità di promozione di attività ricreative (appena il 2%) che nei fatti si traducono in una domanda di servizi per i figli alla fine dell'orario scolastico.

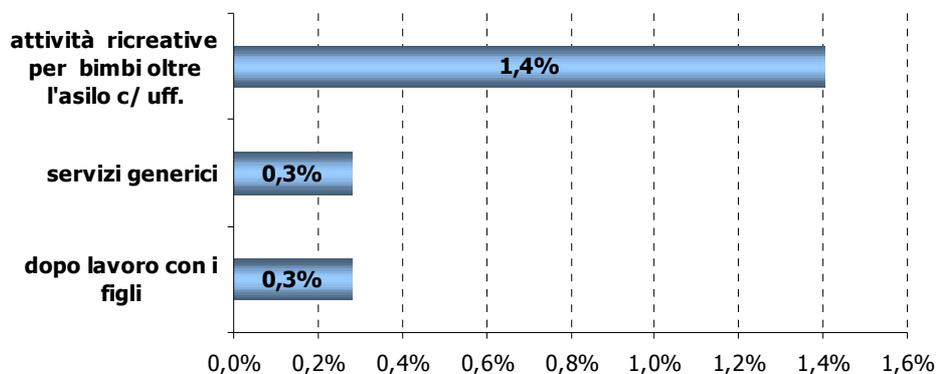
**Tabella 2.36:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
ATTIVITÀ RICREATIVE

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Dopo lavoro con i figli	1	0,3%	14,3%
Servizi generici	1	0,3%	14,3%
Attività ricreative per bimbi oltre l'asilo c/ uff.	5	1,4%	71,4%
<i>Totale</i>	7	2%	100%
Non chiede attività ricreative	349	98,0%	
<i>Totale</i>	356	100%	





**Figura 2.20:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
ATTIVITÀ RICREATIVE



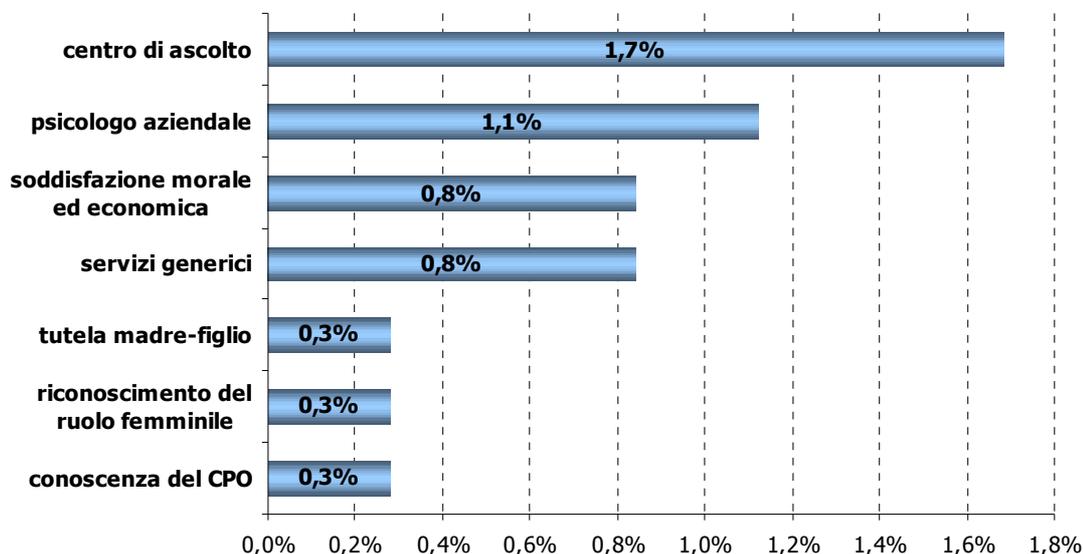
**Tabella 2.37:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
TUTELA E SUPPORTO

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Conoscenza del CPO	1	0,3%	5,3%
Riconoscimento del ruolo femminile	1	0,3%	5,3%
Tutela madre-figlio	1	0,3%	5,3%
Servizi generici	3	0,8%	15,8%
Soddisfazione morale ed economica	3	0,8%	15,8%
Psicologo aziendale	4	1,1%	21,1%
Centro di ascolto	6	1,7%	31,6%
<i>Totale</i>	19	5,3%	100%
Non chiede tutela e supporto	337	94,7%	
<i>Totale</i>	356	100%	



**I risultati del questionario**

**Figura 2.21:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
TUTELA E SUPPORTO



Il concetto tutela e supporto esce dall'ambito familiare e tende a concentrarsi su istanze individuali. Le poche risposte a tale quesito, tuttavia, evidenziano un interesse nei confronti di aiuti di tipo psicologico quali l'istituzione di un centro di ascolto e la presenza di uno psicologo. Quest'esigenza di essere ascoltate, di raccontare, di avere punti di riferimento avrà riflessi anche nei ruoli che le intervistate vorrebbero attribuire al Comitato delle Pari Opportunità (Cfr. capitolo 5).

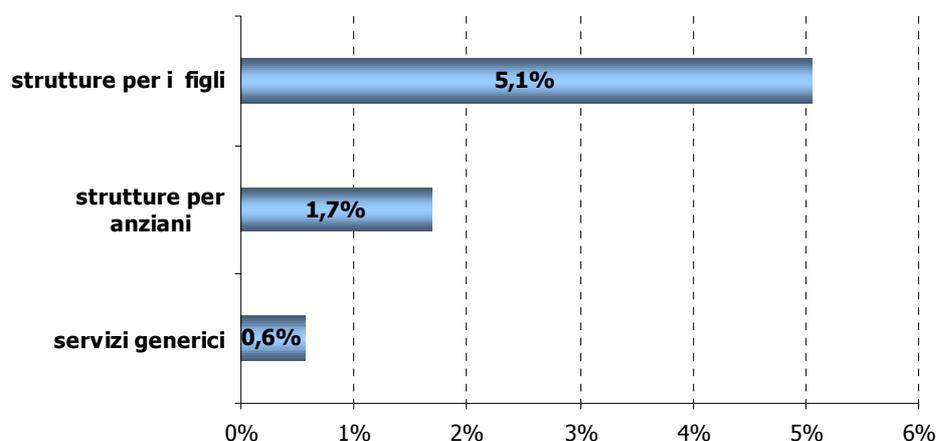
**Tabella 2.38:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
CENTRI

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Servizi generici	2	0,6%	7,7%
Strutture per anziani	6	1,7%	23,1%
Strutture per i figli	18	5,1%	69,2%
<i>Totale</i>	26	7%	100%
Non chiede centri	330	92,7%	
<i>Totale</i>	356	100%	





**Figura 2.22:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
CENTRI



A guidare la voce Centri sono i figli. Le esigenze maggiormente sentite sono quelle di strutture per il tempo libero. Non così nel caso dei genitori anziani, dove questo fabbisogno accoglie appena l'1,7% delle adesioni, confermando quanto l'organizzazione relativa alle persone anziane sia profondamente mutata con il fenomeno delle badanti.

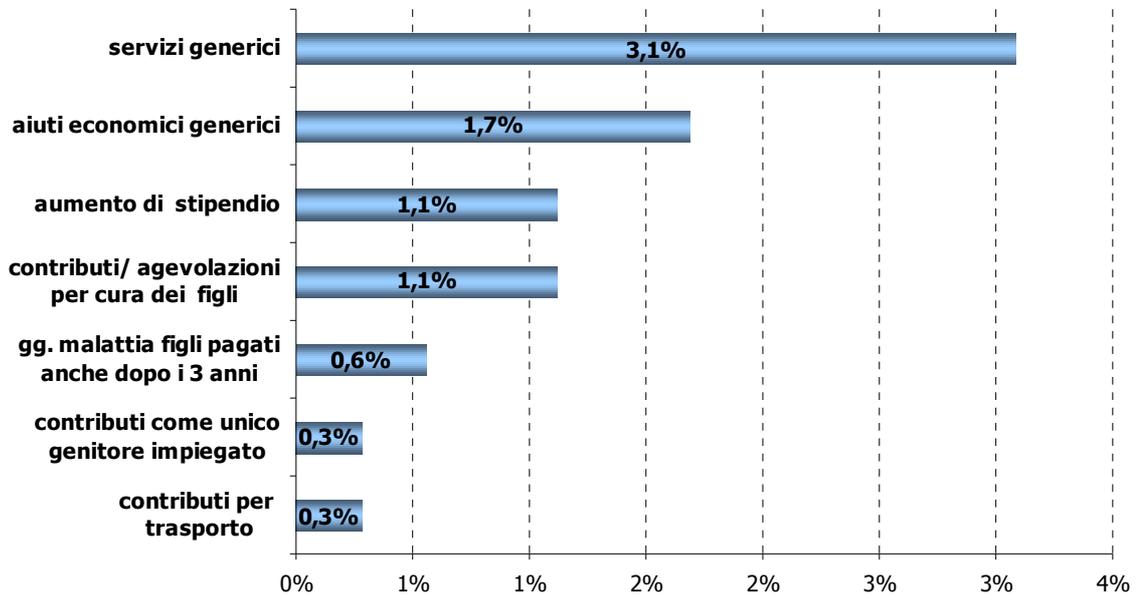
**Tabella 2.39:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
CONTRIBUTI E STIPENDI

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Contributi per trasporto	1	0,3%	3,4%
Contributi come unico genitore impiegato	1	0,3%	3,4%
gg. Malattia figli pagati anche dopo i 3 anni	2	0,6%	6,9%
Contributi/ agevolazioni per cura dei figli	4	1,1%	13,8%
Aumento di stipendio	4	1,1%	13,8%
Aiuti economici generici	6	1,7%	20,7%
Servizi generici	11	3,1%	37,9%
<i>Totale</i>	29	8,1%	100%
Non chiede contributi	327	91,9%	
<i>Totale</i>	356	100%	



**I risultati del questionario**

**Figura 2.23:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
CONTRIBUTI E STIPENDI



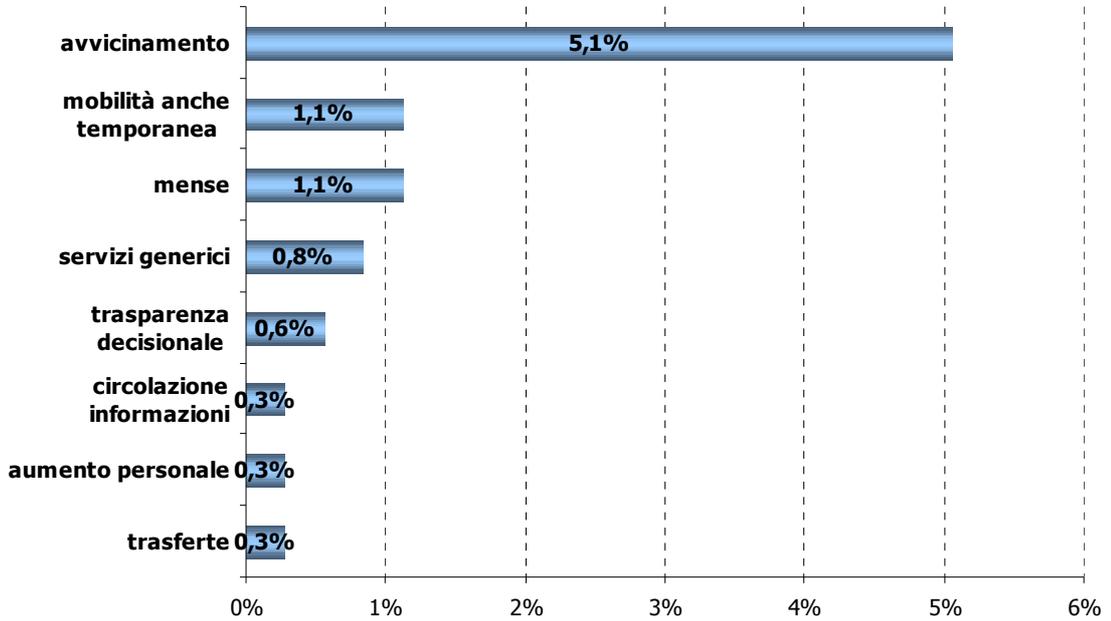
Più numerose sono le risposte date alla voce contributi e stipendi sintomo di un interesse di tipo trasversale. A prevalere, forse per una consapevolezza di una difficoltà ad incidere su questi aspetti, è una richiesta di aiuti e servizi di tipo generico.

**Tabella 2.40:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
ORGANIZZAZIONE

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Trasferte	1	0,3%	2,9%
Aumento personale	1	0,3%	2,9%
Circolazione informazioni	1	0,3%	2,9%
Trasparenza decisionale	2	0,6%	5,9%
Servizi generici	3	0,8%	8,8%
Mense	4	1,1%	11,8%
Mobilità anche temporanea	4	1,1%	11,8%
Avvicinamento	18	5,1%	52,9%
<i>Totale</i>	34	9,6%	100%
Non chiede organizzazione	322	90,4%	
<i>Totale</i>	356	100%	



**Figura 2.24:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
ORGANIZZAZIONE



Nell'individuazione delle forme organizzative capaci di meglio conciliare le esigenze lavoro famiglia prevale nettamente l'avvicinamento. La distanza dal luogo di lavoro rappresenta, infatti, uno dei problemi maggiormente sentiti e che più di altri incidono sulla vita quotidiana. Come gli strumenti del part-time, delle sedi periferiche, del telelavoro, tuttavia, anche questo tipo di intervento presenta alcuni nodi che tendono, a volte a diminuire, se non annullare, i benefici ottenuti. Si richiama, a titolo di esempio, il basso livello di soddisfazione che le lavoratrici delle sedi periferiche manifestano nell'ambito del proprio lavoro, quasi che la delocalizzazione della sede conduca a una marginalizzazione delle competenze.

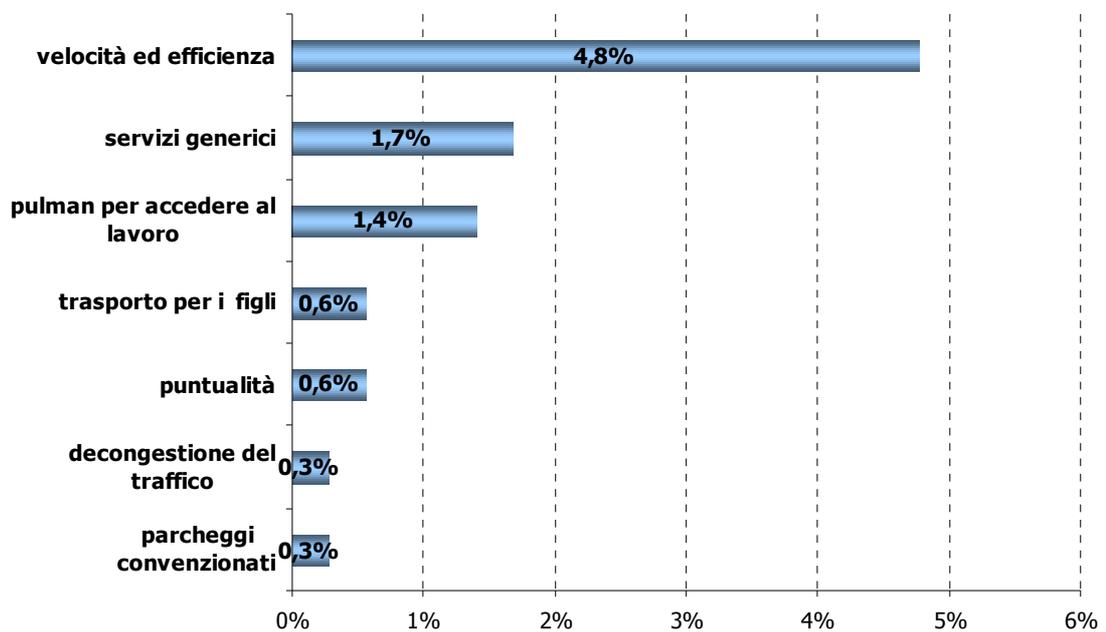


**I risultati del questionario**

**Tabella 2.41:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
TRASPORTO

	<b>Frequenza</b>	<b>%</b>	<b>% sulle risposte valide</b>
Parcheggi convenzionati	1	0,3%	2,9%
Decongestione del traffico	1	0,3%	2,9%
Puntualità	2	0,6%	5,9%
Trasporto per i figli	2	0,6%	5,9%
Autobus per accedere al lavoro	5	1,4%	14,7%
Servizi generici	6	1,7%	17,6%
Velocità ed efficienza	17	4,8%	50,0%
<i>Totale</i>	34	9,6%	100%
Non chiede miglioramenti ai trasporti	322	90,4%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 2.25:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
TRASPORTO



Il tema dei trasporti è strettamente connesso all'organizzazione. Se l'avvicinamento è considerato uno strumento capace di meglio organizzare la propria vita tra le differenti occupazioni, la velocità e l'efficienza del trasporto si muovono nella stessa direzione. Il tempo



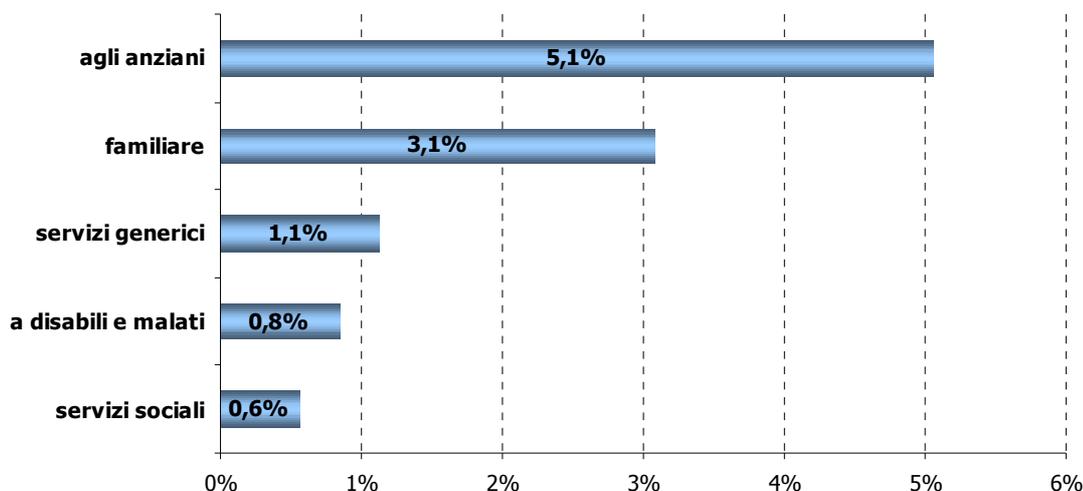


occupato per il trasferimento casa lavoro è tempo che non può essere dedicato né alla famiglia, né alla propria professione e , quindi, considerato perduto.

**Tabella 2.42:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
ASSISTENZA

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Servizi sociali	2	0,6%	5,3%
A disabili e malati	3	0,8%	7,9%
Servizi generici	4	1,1%	10,5%
Familiare	11	3,1%	28,9%
Agli anziani	18	5,1%	47,4%
<i>Totale</i>	38	10,7%	100%
Non chiede assistenza	318	89,3%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 2.26:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
ASSISTENZA



Per quanto concerne l'assistenza, che annovera 38 risposte, le richieste più numerose si concentrano sui genitori anziani. Tale dato capovolge (ma non configge con) la situazione rilevata sulla misurazione del fenomeno del fabbisogno di centri che vedeva al primo posto le strutture per i figli. In questo caso sono le persone care di età avanzata ad ottenere le maggiori adesioni, confermando quella tendenza rilevata in precedenza che vede le strutture di assistenza come strumento per i figli e per le persone vicine che manifestano problemi legati all'età.

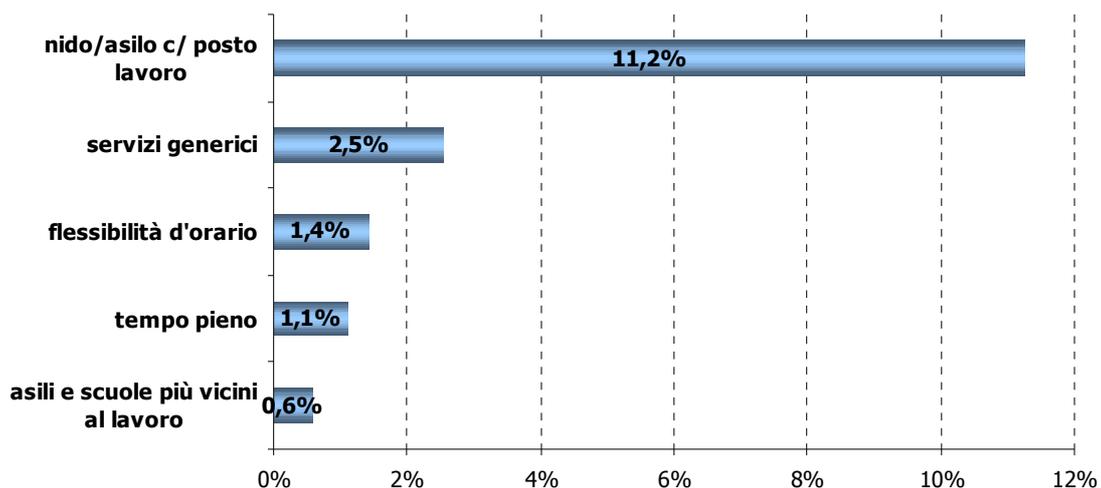


## I risultati del questionario

**Tabella 2.43:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
SCUOLA

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Asili e scuole più vicini al lavoro	2	0,6%	3,3%
Tempo pieno	4	1,1%	6,7%
Flessibilità d'orario	5	1,4%	8,3%
Servizi generici	9	2,5%	15,0%
Nido/asilo c/ posto lavoro	40	11,2%	66,7%
<i>Totale</i>	60	16,9%	100%
Non chiede servizi per la scuola	296	83,1%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 2.27:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
SCUOLA



Nel caso dell'educazione, le risposte si muovono all'interno di richieste oramai consolidate e sperimentate anche nella prima fase del processo di industrializzazione (cfr. ad esempio gli asili costruiti nelle strette vicinanze dell'opificio per i figli dei propri operai da A. Rossi a Schio nella seconda metà dell'Ottocento e primi Novecento).

In tale ambito e nella nostra indagine a prevalere sono le richieste di asili e nidi vicini al posto di lavoro. E' una politica di riavvicinamento in senso inverso. La richiesta di tale servizio nasce dal maggior coinvolgimento dei genitori nei primi anni di vita dei figli che soprattutto in età prescolare devono essere accompagnati e ripresi, appesantendo gli oneri di trasporto (non solamente in senso monetario, ma anche di disponibilità di tempo e di orario).





E' del tutto evidente che una struttura dedicata alla prima infanzia, nel luogo dove si presta la propria attività lavorativa, meglio concilia l'organizzazione lavoro famiglia. I vantaggi sono essenzialmente riconducibili a due fattori: riduzione del tempo necessario per le operazioni di trasferimento e vicinanza al figlio, fonte di maggiore tranquillità.

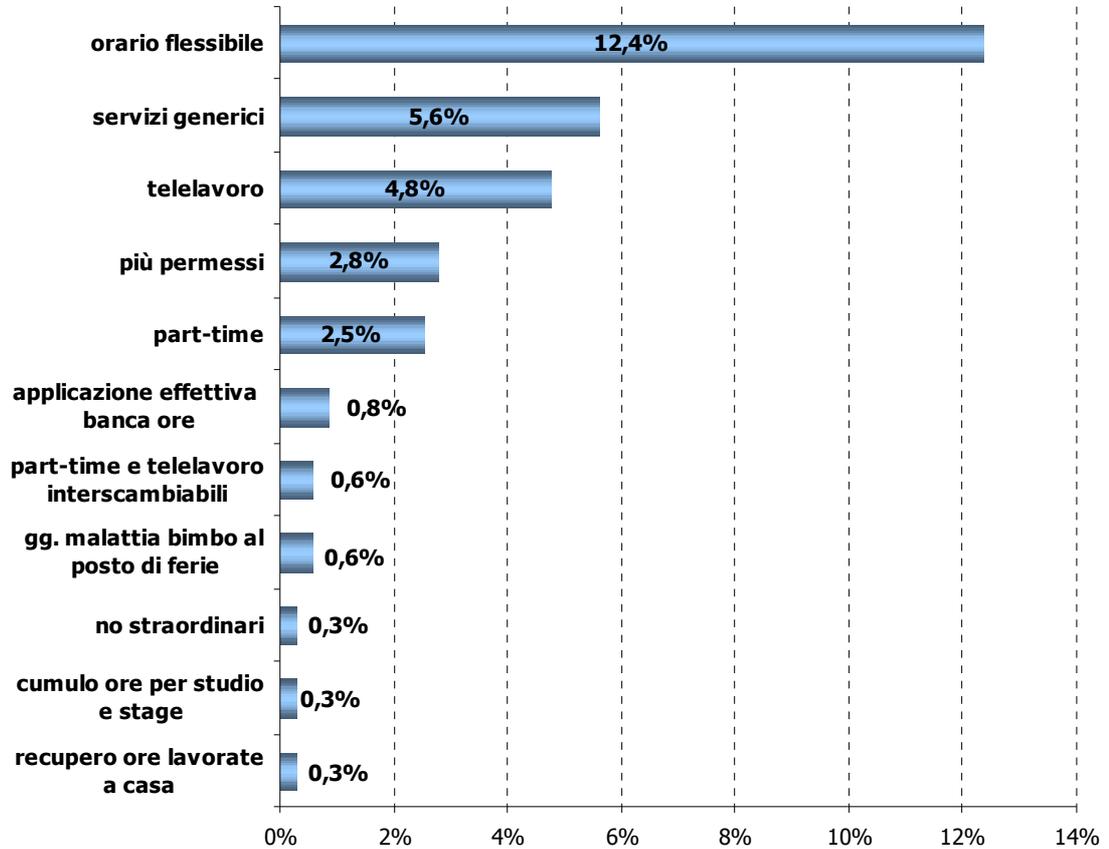
**Tabella 2.44:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
ORARIO DI LAVORO

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Recupero ore lavorate a casa	1	0,3%	0,9%
Cumulo ore per studio e stage	1	0,3%	0,9%
No straordinari	1	0,3%	0,9%
gg. Malattia bimbo al posto di ferie	2	0,6%	1,8%
Part-time e telelavoro interscambiabili	2	0,6%	1,8%
Applicazione effettiva banca ore	3	0,8%	2,7%
Part-time	9	2,5%	8,2%
Più permessi	10	2,8%	9,1%
Telelavoro	17	4,8%	15,5%
Servizi generici	20	5,6%	18,2%
Orario flessibile	44	12,4%	40,0%
<i>Totale</i>	110	30,9%	100%
Non chiede variazioni orario di lavoro	246	69,1%	
<i>Totale</i>	356	100%	



**I risultati del questionario**

**Figura 2.28:** Quali sono i servizi che ritieni ti aiuterebbero nella conciliazione lavoro – famiglia?  
**ORARIO DI LAVORO**



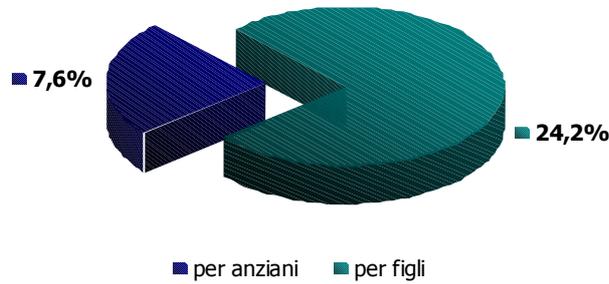
Disaggregando le differenti esigenze emerse in materia di orario di lavoro si rileva che ben il 70% del campione non desidera alcuna variazione. Nel rimanente 30% trova ancora una volta convalida la preferenza espressa nei confronti della flessibilità dell'orario. Sui servizi generici richiesti dal 18% circa delle risposte valide, risulta difficile avanzare qualsiasi considerazione. Meritano, per contro, attenzione i dati relativi al telelavoro e al part-time: se il primo è desiderato dal 5% delle intervistate, solo il 2,5% vorrebbe il part-time.

**Tabella 2.45:** I servizi richiesti sono rivolti ai figli o agli anziani?[Elaborazione]

	Frequenza	%
Per anziani	27	7,6%
Per figli	86	24,2%



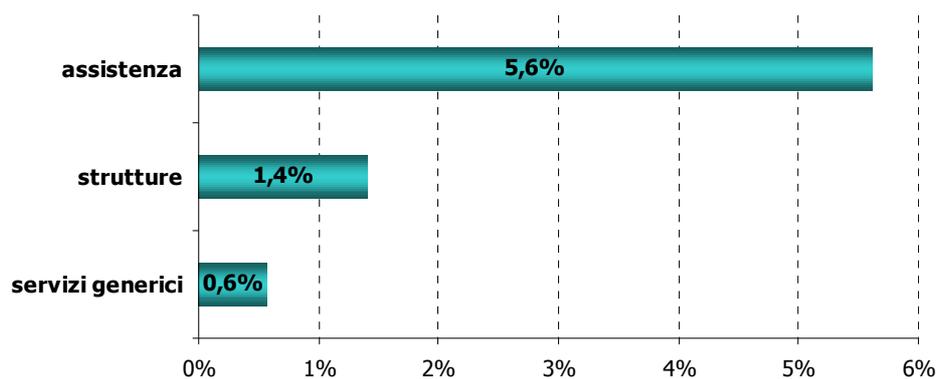
**Figura 2.29:** I servizi richiesti sono rivolti ai figli o agli anziani?[Elaborazione]



**Tabella 2.46:** Quali sono i servizi richiesti per gli **ANZIANI**? [Elaborazione]

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Servizi generici	2	0,6%	7,4%
Strutture	5	1,4%	18,5%
Assistenza	20	5,6%	74,1%
<i>Totale</i>	27	7,6%	100%
Non chiede servizi per anziani	329	92,4%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 2.30:** Quali sono i servizi richiesti per gli **ANZIANI**? [Elaborazione]



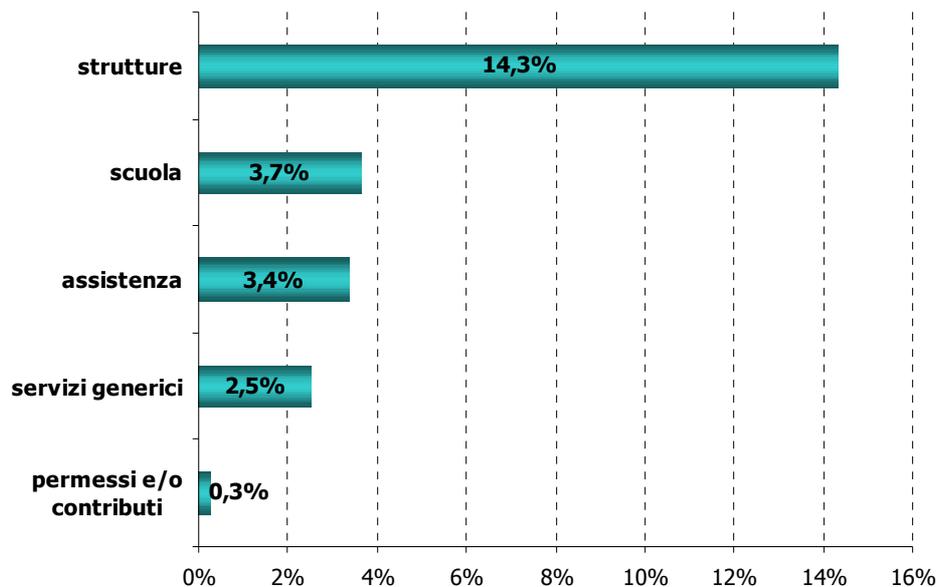


## I risultati del questionario

**Tabella 2.47:** Quali sono i servizi richiesti per i **FIGLI**? [Elaborazione]

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Permessi e/o contributi	1	0,3%	1,2%
Servizi generici	9	2,5%	10,5%
Assistenza	12	3,4%	14,0%
Scuola	13	3,7%	15,1%
Strutture	51	14,3%	59,3%
<i>Totale</i>	86	24,2%	100%
Non chiede servizi per i figli	270	75,8%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 2.31:** Quali sono i servizi richiesti per i **FIGLI**? [Elaborazione]



Dal punto di vista della valutazione dei servizi esistenti, si rileva un'ampia soddisfazione per quanto riguarda asili nido e scuole materne (il 70% si ritiene *molto* o *abbastanza* soddisfatta), che diminuisce ma resta sufficiente per quanto riguarda i servizi di trasporto (60% di soddisfazione) e i centri estivi (50% di soddisfazione).

È da notare il fatto che le dipendenti si dichiarano particolarmente insoddisfatte dei servizi per gli anziani (soltanto il 21% di soddisfazione, contro un 30% di completa insoddisfazione). Sembra trattarsi però di un problema la cui importanza è avvertita in maniera fortemente differenziata (da poche persone in forma molto intensa): sebbene la metà delle dipendenti dedichi parte del proprio tempo alla cura di genitori o suoceri, nel complesso meno del 10%



chiede interventi specificamente dedicati agli anziani, contro un 25% di richieste di servizi per i figli.

**Tabella 2.48:** Sei soddisfatta dei servizi dei **CENTRI ESTIVI**?

	<b>Frequenza</b>	<b>%</b>	<b>% sulle risposte valide</b>
Molto	19	5,3%	9,5%
Abbastanza	83	23,3%	41,3%
Poco	69	19,4%	34,3%
Per niente	30	8,4%	14,9%
<i>Totale</i>	201	56,5%	100%
Non risponde	155	43,5%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Tabella 2.49:** Sei soddisfatta dei servizi di **ASILI NIDO/SCUOLE MATERNE**?

	<b>Frequenza</b>	<b>%</b>	<b>% sulle risposte valide</b>
Molto	28	7,9%	13,1%
Abbastanza	120	33,7%	56,3%
Poco	49	13,8%	23,0%
Per niente	16	4,5%	7,5%
<i>Totale</i>	213	59,8%	100%
Non risponde	143	40,2%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Tabella 2.50:** Sei soddisfatta dei **SERVIZI DI TRASPORTO**?

	<b>Frequenza</b>	<b>%</b>	<b>% sulle risposte valide</b>
Molto	31	8,7%	9,0%
Abbastanza	169	47,5%	49,1%
Poco	90	25,3%	26,2%
Per niente	54	15,2%	15,7%
<i>Totale</i>	344	96,6%	100%
Non risponde	12	3,4%	
<i>Totale</i>	356	100%	

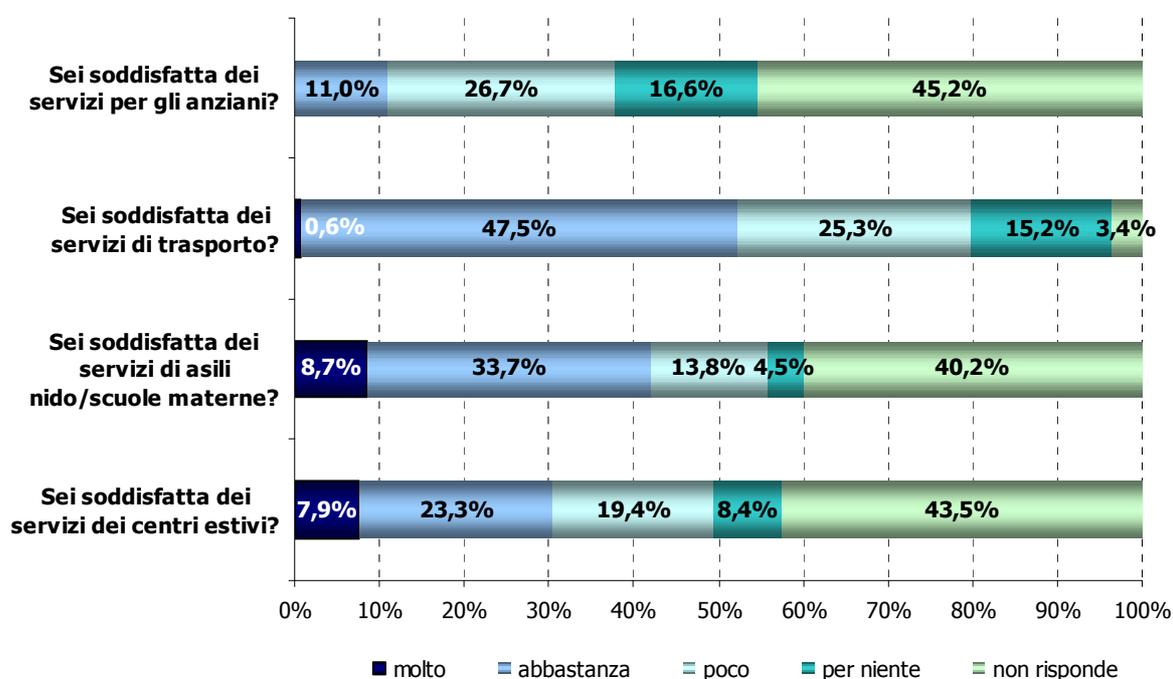


**I risultati del questionario**

**Tabella 2.51:** Sei soddisfatta dei **SERVIZI PER GLI ANZIANI?**

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Molto	2	0,6%	1,0%
Abbastanza	39	11,0%	20,0%
Poco	95	26,7%	48,7%
Per niente	59	16,6%	30,3%
Totale	195	54,8%	100%
Non risponde	161	45,2%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 2.32:** Soddisfazione per i servizi: centri estivi, asili nido e materne, di trasporto e per gli anziani



Le elaborazioni relative alle persone anziane, ai figli e ai mezzi di trasporto ripetono quanto osservato in precedenza e confermano un disagio negli spostamenti, un fabbisogno di centri per i figli e un maggiore servizio di assistenza per i familiari di età avanzata.



### 3 FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'istruzione e la formazione professionale hanno rappresentato e rappresentano il mezzo e lo strumento principe sia per innescare sia per alimentare il percorso di emancipazione femminile, iniziato durante gli anni '50. L'istruzione femminile si è evoluta di pari passo con la presa di coscienza della propria identità ed importanza sociale e con la contestuale rivendicazione di ruoli e diritti.

Nonostante i progressi innegabili dell'ultimo secolo, il superamento della discriminazione femminile in ambito educativo non è compiuto a livello mondiale: nel "Terzo rapporto sulla condizione femminile nel mondo"<sup>30</sup> si prevede che "l'obiettivo della parità nell'istruzione scolastica stabilito per il 2005 sarà difficilmente raggiungibile" anche se "si sta riducendo il divario economico ma le donne devono confrontarsi con il doppio ruolo di mogli-madri e lavoratrici". Per raggiungere tale obiettivo sarebbe necessario intervenire direttamente nell'orientamento scolastico, cercando di valorizzare le differenze tra uomini e donne, nella ricerca del proprio percorso di vita e di carriera anche attraverso l'espressione libera e creativa.

Il Piano Nazionale per le Pari Opportunità sottolinea l'importanza nella scuola della valorizzazione delle diversità come occasione di riflessione critiche sia sui ruoli maschili e femminili sia sui modelli culturali esistenti ormai tacitamente insiti negli stessi libri di testo.

L'importanza della formazione nell'emancipazione di genere viene percepita, a livello nazionale, anche nella l. n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" nella quale si individua, tra i compiti del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, quello di promuovere una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici competenti in materia di lavoro e formazione professionale. Inoltre, nell'art. 1 della l. 125/1991, tra gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità, troviamo le disparità di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità. Le azioni positive necessarie per superare queste disparità sono individuate nell'incentivazione della diversificazione delle scelte di lavoro attraverso l'orientamento scolastico e la formazione professionale, dell'accesso al lavoro autonomo ed alla formazione imprenditoriale, della

---

<sup>30</sup> United Nation (2000).



## I risultati del questionario

qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici e nel superamento delle condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo.

Il Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel lavoro (Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali) individua a sua volta nella formazione uno degli strumenti più efficaci e propositivi quando assunta come politica generale per tutti i livelli dell'organizzazione e come momento di confronto e scambio sistematico.

Obiettivi ambiziosi in materia di istruzione e formazione a carattere sopranazionale vengono posti anche dal Consiglio Europeo di Lisbona (2000) e da quello di Barcellona (2002): entro il 2010, l'Europa dovrà essere il sistema economico basato sulla conoscenza più competitivo e dinamico al mondo, in condizioni di dar luogo ad una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro ed una maggiore coesione sociale<sup>31</sup>. Sono stati stabiliti degli obiettivi intermedi, che i diversi paesi dovranno conseguire, in modo da garantire a tutti la possibilità di accedere ad istruzione e formazione senza limiti d'età e provenienza. Sono stati posti anche vincoli di qualità ed efficacia che dovranno consentire all'Europa di divenire punto di riferimento qualitativo a livello mondiale.

### **3.1 Formazione professionale in Italia e nel Veneto**

Per comprendere appieno i risultati del questionario in tema di formazione professionale, presentati nel paragrafo successivo, si ritiene importante presentare una breve panoramica delle situazioni italiana e veneta nel 2003, così come fotografata dall'Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei lavoratori (Isfol) in "Statistiche sulla Formazione Professionale 2003" (Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Unione Europea (Fondo Sociale Europeo)).

L'indagine conferma, a livello nazionale, un trend positivo, già registrato nei due anni precedenti, per quel che riguarda sia il livello di partecipazione alle attività formative sia il numero di corsi realizzati. Si rileva inoltre come nel corso del 2003 siano anche stati realizzati corsi programmati negli anni precedenti e mai portati a compimento. I corsi offerti ad utenti adulti occupati sono, in valore assoluto, più del doppio rispetto a quelli rivolti ad apprendisti, giovani in uscita dalla scuola dell'obbligo e ragazzi diplomati, laureati e con qualifiche

---

<sup>31</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Comitato Nazionale di Parità e pari Opportunità nel lavoro <http://www.welfare.gov.it/EaChannel/MenuIstituzionale/Lavoro/OccupazioneEMercatoDellavoro/pari+opportunita/comitato+di+pari+opportunita/default.htm>.



professionali ed apprendisti (Isfol, 2003). Osservando però la composizione percentuale dell'offerta formativa nelle diverse aree geografiche (Tabella 3.1 e Figura 3.1), si nota che nelle regioni del Sud, caratterizzate da un basso livello di occupazione, la formazione si rivolge principalmente ai giovani neo-laureati o diplomati, al Centro, ad apprendisti ed occupati, mentre al Nord quasi la metà dei corsi coinvolge utenti già occupati. Il Veneto registra una quasi totale assenza di formazione per disoccupati ed occupati in situazione critica, solo il 7% dei corsi si rivolge ai soggetti a rischio di esclusione, mentre, in controtendenza rispetto al resto del Nord Italia, la stragrande maggioranza dei corsi si rivolge agli apprendisti.

**Tabella 3.1:** Distribuzione per tipologia e area geografica dei corsi offerti; anno formativo 2001/02, valori percentuali.

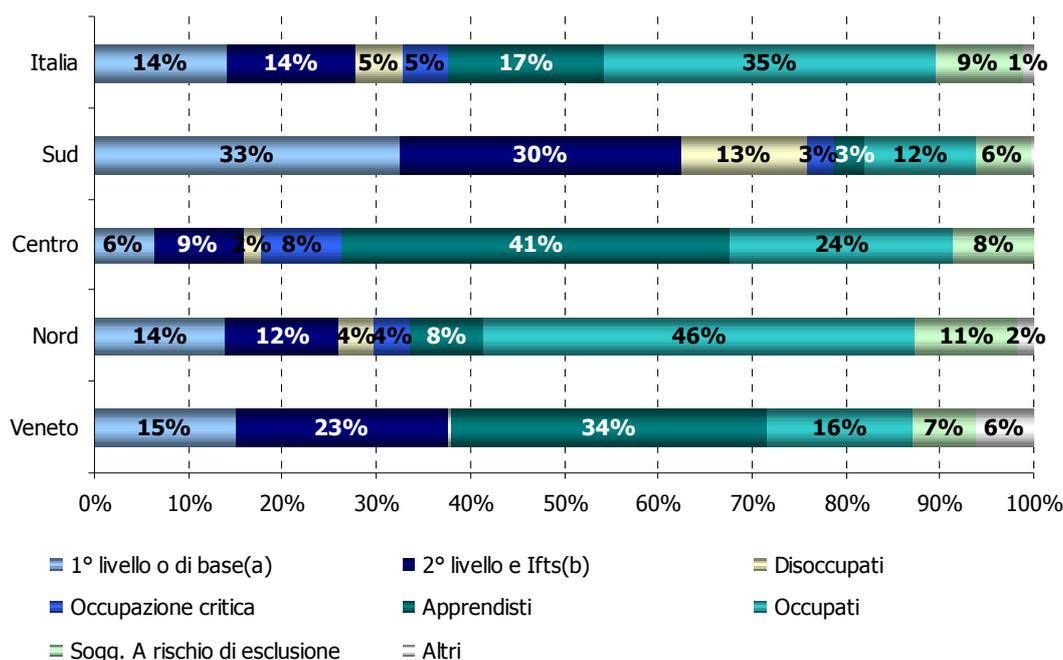
Aree	1° livello o di base(a) (I° e II° annualità)	2° livello e Ifts(b)	Disoccupati	Occupazione critica	Apprendisti	Occupati	Sogg. a rischio di esclusione	Altri
Veneto	15,0%	22,7%	0,2%	0,0%	33,6%	15,7%	6,7%	6,1%
Nord	14,0%	12,0%	3,8%	3,8%	7,8%	46,1%	10,8%	1,8%
Centro	6,4%	9,4%	1,9%	8,5%	41,3%	23,8%	8,4%	0,1%
Sud	32,6%	29,9%	13,3%	3,0%	3,1%	11,8%	5,9%	0,3%
<i>Italia</i>	14,2%	13,6%	4,9%	5,0%	16,6%	35,2%	9,5%	1,1%

a) Formazione rivolta ai giovani in uscita dalla scuola dell'obbligo

b) Formazione rivolta ai ragazzi diplomati, laureati e con qualifiche professionali. Comprende il Raccordo formazione - istruzione

Fonte: Elaborazione su dati Isfol.

**Figura 3.1** Distribuzione per tipologia e area geografica dei corsi offerti; anno formativo 2001/02, valori percentuali





### I risultati del questionario

L'aumento dei corsi ha naturalmente portato ad un incremento dei soggetti in formazione e, osservandone la composizione percentuale, non si può che constatare la somiglianza con la distribuzione dell'offerta formativa.

**Tabella 3.2:** Distribuzione per tipologia ed area geografica degli allievi iscritti; anno formativo 2001/02, valori percentuali.

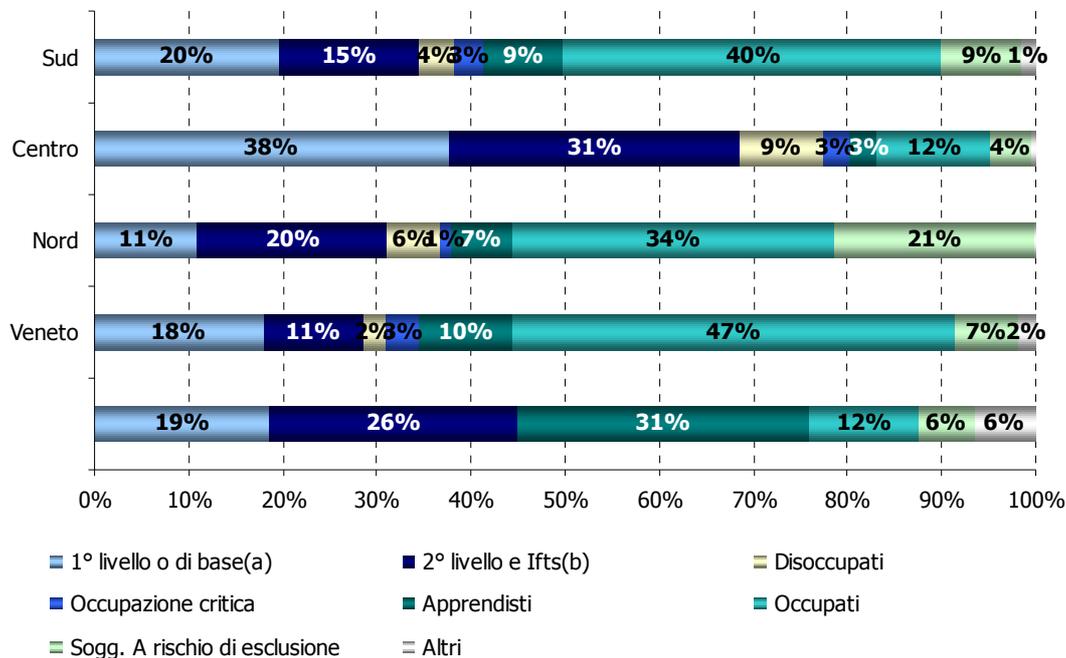
Aree	1° livello o di base(a) (I° e II° annualità)	2° livello e Ifts(b)	Disoccupati	Occupazione critica	Apprendisti	Occupati	Sogg. a rischio di esclusione	Altri
Veneto	18,6%	26,2%	0,0%	0,0%	31,1%	11,8%	5,9%	6,4%
Nord	18,0%	10,6%	2,5%	3,3%	10,0%	47,0%	6,7%	1,9%
Centro	10,9%	20,1%	5,8%	1,1%	6,7%	34,1%	21,2%	0,1%
Sud	37,5%	31,1%	8,8%	2,6%	3,0%	12,0%	4,5%	0,4%
<i>Italia</i>	19,6%	14,9%	3,9%	2,9%	8,5%	40,2%	8,7%	1,4%

a) Formazione rivolta ai giovani in uscita dalla scuola dell'obbligo

b) Formazione rivolta ai ragazzi diplomati, laureati e con qualifiche professionali. Comprende il Raccordo formazione - istruzione

Fonte: Elaborazione su dati Isfol.

**Figura 3.2:** Distribuzione per tipologia e area geografica degli allievi iscritti; anno formativo 2001/02, valori percentuali.



Osservando la ripartizione geografica degli allievi in formazione, si rileva, in linea con le attese, come nelle Regioni del Nord si concentri circa il 70% dell'utenza e, di questo, il 13% in Veneto.



**Tabella 3.3:** Ripartizione territoriale degli allievi iscritti ai corsi di formazione

Aree	Totale	%	% sul Nord
Veneto	67.454	9,3%	13,2%
Nord	509.325	70,6%	
Centro	112.842	15,6%	
Sud	99.539	13,8%	
<i>Totale</i>	721.706	100,0%	

Fonte: *Elaborazione su dati Isfol.*

Analizzando la composizione degli allievi iscritti in base alla tipologia di formazione (al lavoro e sul lavoro) ed al genere (Tabella 3.4 e Figura 3.4), si conferma, per gli uomini, la netta prevalenza, a livello nazionale e regionale, della formazione sul lavoro. Per quel che riguarda il genere femminile, in Italia, tale tendenza è confermata, mente restringendo la visuale al solo Veneto, sostanzialmente la formazione per le giovani assume lo stesso peso di quella per le occupate. In ogni caso, la formazione giovanile assume un ruolo fondamentale nel nostro paese, indipendentemente dal genere.

Come osservato in precedenza, senza distinzione di genere, l'attenzione rivolta ai soggetti a rischio di esclusione è piuttosto esigua e quella rivolta ai disoccupati nulla nella regione mentre, a livello nazionale, coprono in media rispettivamente il 6% ed il 4% della formazione complessiva.

Un dato interessante riguarda la formazione per la promozione dell'occupazione femminile: per gli uomini si registra in Italia uno 0,2% che, pur essendo piuttosto esiguo, rappresenta in ogni caso il sintomo di una nascente sensibilità ancora sconosciuta invece nella regione. Il Veneto, sempre su tale fronte, sembra essere più attivo per quel che riguarda l'utenza femminile, superando di due punti percentuali e mezzo, il dato nazionale.

**Tabella 3.4** Attività realizzata nell'anno formativo 2001-02, valori assoluti - PERCENTUALE ALLIEVI ISCRITTI SUL TOTALE PER SESSO

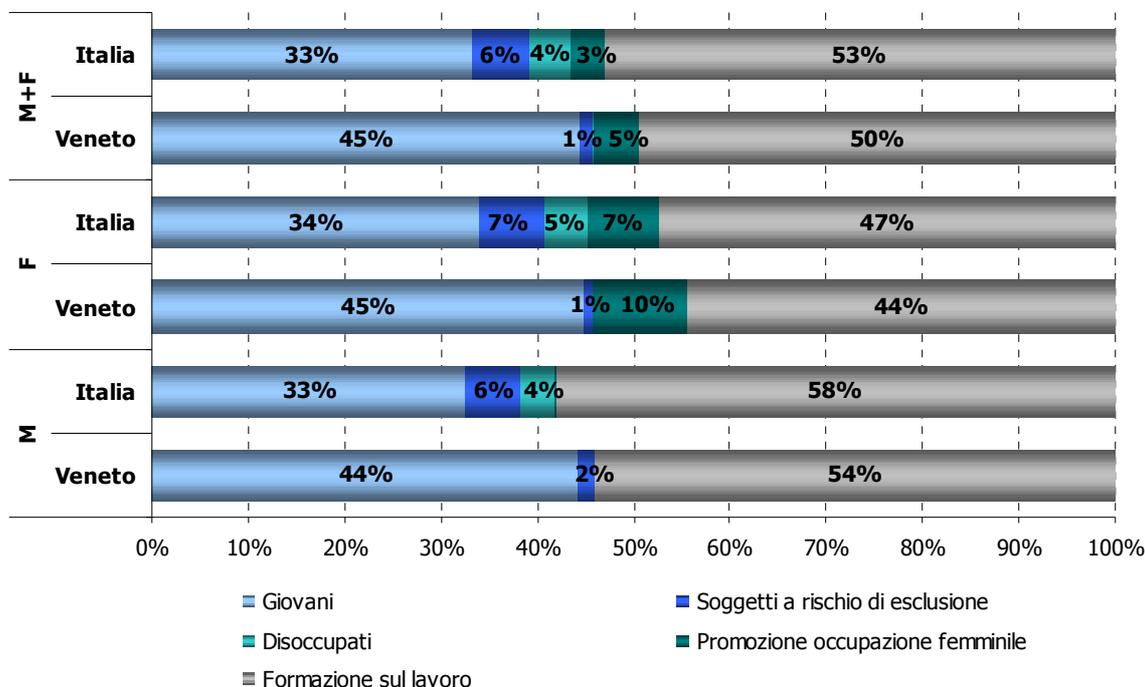
Tipologia di formazione	M		F		M+F	
	Veneto	Italia	Veneto	Italia	Veneto	Italia
Giovani	44,3%	32,6%	44,9%	33,9%	44,6%	33,2%
<i>Formazione al lavoro</i> Soggetti a rischio di esclusione	1,5%	5,6%	0,9%	6,7%	1,3%	6,1%
Disoccupati	0,0%	3,5%	0,0%	4,8%	0,0%	4,1%
Promozione occupazione femminile	0,0%	0,2%	9,8%	7,3%	4,6%	3,5%
<i>Formazione sul lavoro</i>	54,1%	54,1%	58,1%	44,4%	47,3%	49,5%
<i>Totale</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: *Elaborazione su dati Isfol*



**I risultati del questionario**

**Figura 3.3:** Attività realizzata nell'anno formativo 2001-02, valori assoluti - PERCENTUALE ALLIEVI ISCRITTI SUL TOTALE PER SESSO



Rivolgendo l'attenzione ai medesimi dati relativi al numero di allievi iscritti e considerando la composizione per sesso di ciascuna categoria formativa (Tabella 3.5 e Figura 3.4) si rileva come il Veneto sia sostanzialmente in linea con il dato nazionale per le categorie "giovani" ed "occupati". Nei corsi per soggetti a rischio esclusione e disoccupati si raggiunge la parità in Italia mentre questa è ancora lontana in Veneto.

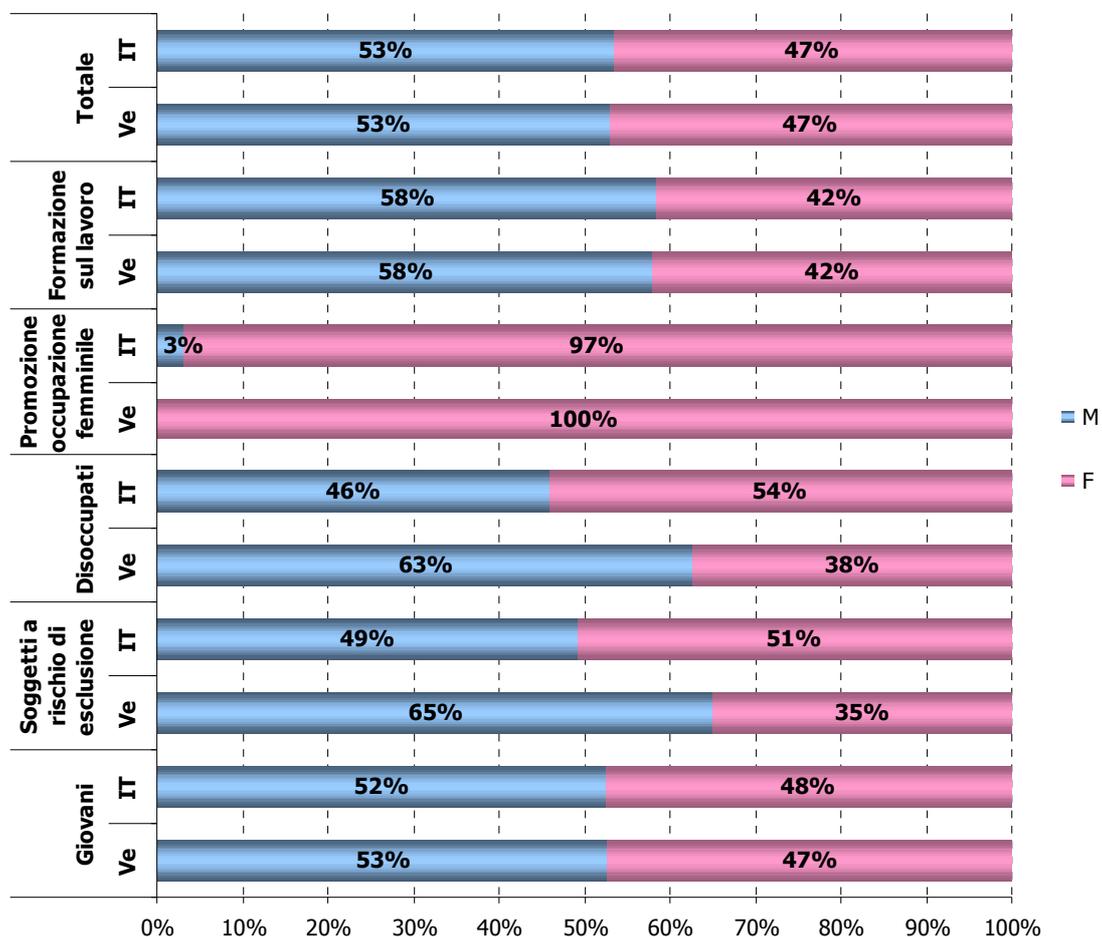
**Tabella 3.5** Attività realizzata nell'anno formativo 2001-02, valori assoluti - PERCENTUALE ALLIEVI ISCRITTI SUL TOTALE M+F

Tipologia di formazione			M	F
Formazione al lavoro	Giovani	Veneto	52,7%	47,3%
		Italia	52,4%	47,6%
	Soggetti a rischio di esclusione	Veneto	65,0%	35,0%
		Italia	49,1%	50,9%
	Disoccupati	Veneto	62,5%	37,5%
		Italia	45,8%	54,2%
Promozione occupazione femminile	Veneto	0,0%	100,0%	
	Italia	3,1%	96,9%	
Formazione sul lavoro		Veneto	57,9%	42,1%
		Italia	58,4%	41,6%
Totale		Veneto	53,0%	47,0%
		Italia	53,4%	46,6%

Fonte: Elaborazione su dati Isfol



**Figura 3.4:** Attività realizzata nell'anno formativo 2001-02, valori assoluti - PERCENTUALE ALLIEVI ISCRITTI SUL TOTALE M+F



### 3.2 Formazione femminile nella Regione del Veneto: i risultati del questionario

L'aspetto della formazione, come già evidenziato, rappresenta un punto cruciale nella società odierna: questo si evince ad esempio dallo sviluppo sempre più marcato e sentito delle rilevazioni statistiche in merito. Le priorità dell'ente Regione del Veneto, gli stessi risultati del questionario e soprattutto i problemi relativi alla formazione in esso sollevati, ne sono un'ulteriore prova.

Sebbene la partecipazione ai corsi di formazione sia piuttosto elevata, il 63,3% delle dipendenti dichiara di aver partecipato ad almeno un corso di formazione dell'arco degli ultimi 3 anni (Tabella 3.6 e Figura 3.5), a ben guardare quasi il 75% dichiara di averne seguito meno di uno all'anno. Solo il 13,8 % ha seguito almeno un corso all'anno mentre una percentuale piuttosto



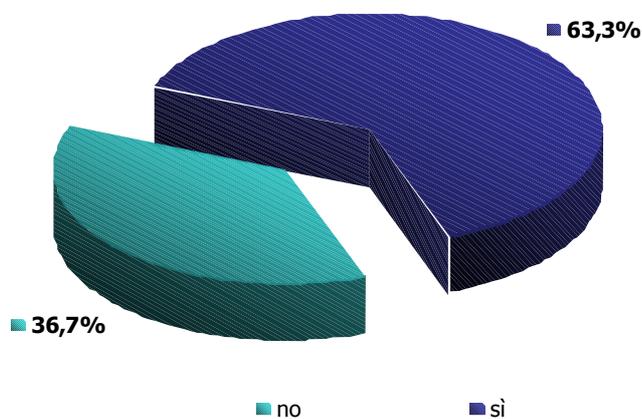
### I risultati del questionario

esigua (11,4%) dichiara di aver seguito più di tre corsi nell'ultimo triennio (Tabella 3.7 e Figura 3.6).

**Tabella 3.6:** Negli ultimi tre anni hai partecipato a corsi di aggiornamento professionale organizzati dalla Regione Veneto?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	130	36,5%	36,7%
Sì	224	62,9%	63,3%
<i>Totale</i>	354	99,4%	100%
Non risponde	2	0,6%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 3.5:** Negli ultimi tre anni hai partecipato a corsi di aggiornamento professionale organizzati dalla Regione Veneto?

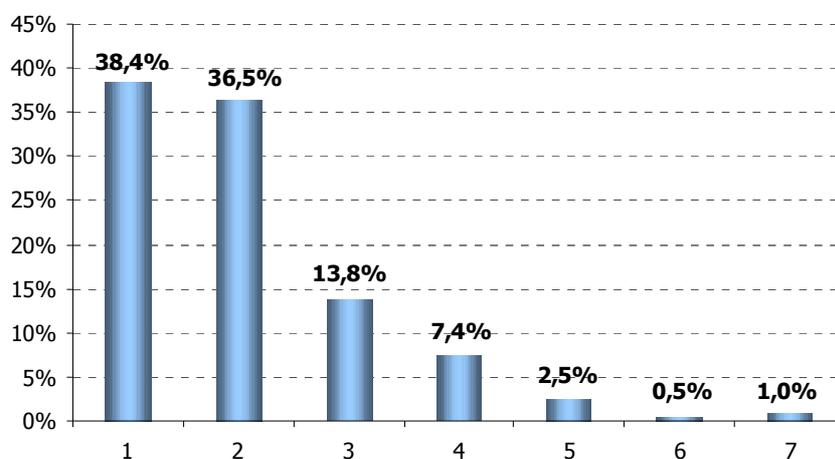




**Tabella 3.7:** Se sì, quanti?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
1	78	21,9%	38,4%
2	74	20,8%	36,5%
3	28	7,9%	13,8%
4	15	4,2%	7,4%
5	5	1,4%	2,5%
6	1	0,3%	0,5%
7	2	0,6%	1,0%
<i>Totale</i>	203	57,0%	100%
Non ha seguito corsi	130	36,5%	
Non risponde	23	6,5%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 3.6:** Se sì, quanti?



Indagando gli argomenti dei corsi seguiti, non si può non notare la schiacciante predominanza dei corsi di informatica: il 46,6% delle intervistate ha seguito almeno un corso nell'ultimo triennio. Si deve inoltre sottolineare che la maggior parte questi corsi sono di base, scarsamente professionalizzanti e non specifici per l'attività svolta.

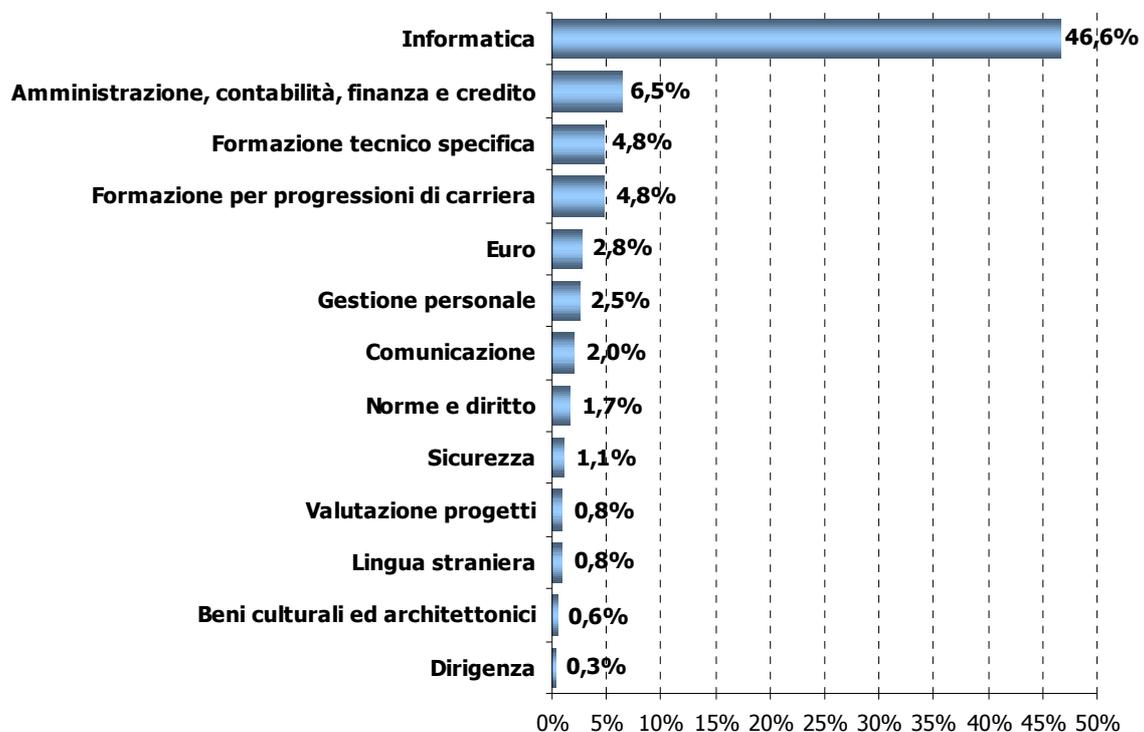


**I risultati del questionario**

**Tabella 3.8:** Quali erano gli argomenti [RISPOSTE MULTIPLE]

	<b>Frequenza</b>	<b>%</b>
Dirigenza	1	0,3%
Beni culturali ed architettonici	2	0,6%
Lingua straniera	3	0,8%
Valutazione progetti	3	0,8%
Sicurezza	4	1,1%
Norme e diritto	6	1,7%
Comunicazione	7	2,0%
Gestione personale	9	2,5%
Euro	10	2,8%
Formazione per progressioni di carriera	17	4,8%
Formazione tecnico specifica	17	4,8%
Amministrazione, contabilità, finanza e credito	23	6,5%
Informatica	166	46,6%

**Figura 3.7:** Quali erano gli argomenti [RISPOSTE MULTIPLE]



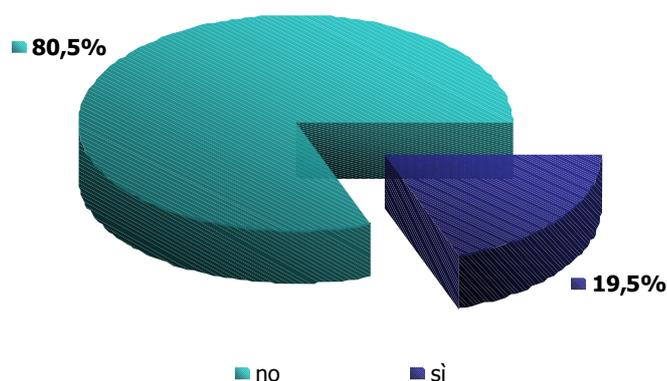


Nonostante la maggioranza delle dipendenti sottolinei chiaramente l'inutilità della formazione loro offerta ai fini della progressione di carriera (Tabella 3.9 e Figura 3.8), ne percepiscono comunque l'utilità e l'efficacia sia come strumento di aggiornamento ed, in alcuni casi, di specializzazione, sia come occasione di crescita e di soddisfazione. Dalla Tabella 3.10 e dalla Figura 3.9 si nota infatti che circa il 70% delle persone che hanno risposto alla domanda, colge l'utilità, nel lavoro, dei corsi seguiti. Da una lettura meno statistica dei questionari e dei commenti a lato, emerge infatti il forte interesse delle dipendenti, le quali spesso lamentano la mancanza di una corretta e tempestiva informazione relativa ai corsi, la carenza di un aggiornamento continuo e mirato alle esigenze del personale e la discrezionalità con la quale i dirigenti acconsentono o meno alla partecipazione.

**Tabella 3.9:** La frequenza ai corsi è sufficiente per la progressione di carriera?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	273	76,7%	80,5%
Sì	66	18,5%	19,5%
<i>Totale</i>	339	95,2%	100%
Non risponde	17	4,8%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 3.8:** La frequenza ai corsi è sufficiente per la progressione di carriera?



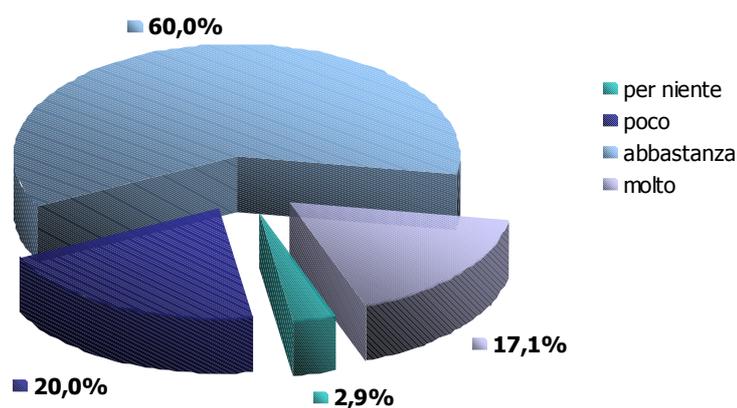


## I risultati del questionario

**Tabella 3.10:** Quanto ritieni siano stati utili per il tuo lavoro i corsi a cui hai partecipato negli ultimi tre anni?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Per niente	7	2,0%	2,9%
Poco	48	13,5%	20,0%
Abbastanza	144	40,4%	60,0%
Molto	41	11,5%	17,1%
<i>Totale</i>	240	67,4%	100%
Non ha seguito corsi	111	31,2%	
Non risponde	5	1,4%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 3.9:** Quanto ritieni siano stati utili per il tuo lavoro i corsi a cui hai partecipato negli ultimi tre anni?



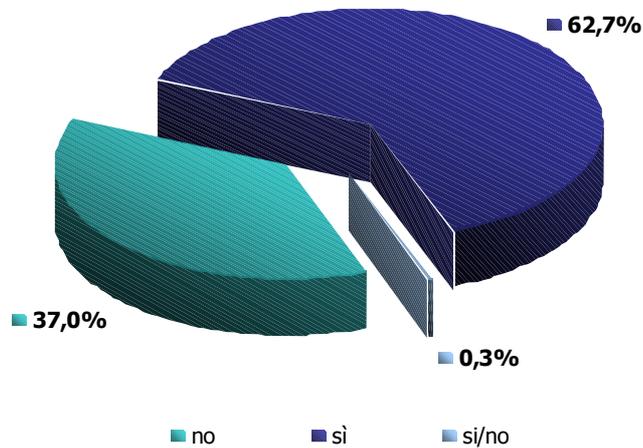
Punto certamente dolente sono i corsi/concorsi. Nonostante la maggioranza vi abbia preso parte (Tabella 3.11 e Figura 3.10) si coglie il netto sentimento di sfiducia nei criteri secondo i quali viene consentita la partecipazione a tali concorsi e vengono decisi i punteggi. A tal proposito infatti, viene posto l'accento su episodi di discriminazione di genere o legati alla condizione di part-time e di mancanza di informazione nel periodo della maternità.



**Tabella 3.11:** Ai fini della progressione di carriera hai partecipato a concorsi interni?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
no	131	36,8%	37,0%
sì	222	62,4%	62,7%
si/no	1	0,3%	0,3%
<i>Totale</i>	354	99,4%	100%
Non risponde	2	0,6%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 3.10:** Ai fini della progressione di carriera hai partecipato a concorsi interni?



### 3.3 I problemi ed i suggerimenti delle intervistate

Il questionario ha dato la possibilità ad alcune dipendenti di evidenziare i problemi relativi alla formazione e, pure, di suggerire alcune soluzioni peraltro già percepite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel lavoro.

La prima e forse più sentita questione riguarda i tempi: spesso il lavoro a progetto o a scadenza e la gestione delle normali attività non consentono di partecipare ai cicli formativi organizzati all'interno dell'orario di lavoro. Può altresì capitare che seminari, convegni e corsi si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro la partecipazione a tali eventi viene ovviamente percepita come un aggravio del carico lavorativo ed un ulteriore impegno da conciliare con la cura della famiglia. Tutto questo contribuisce a disincentivare la presenza e ad aumentare l'insoddisfazione e la pressione psicologica del personale femminile. A tal proposito il Ministero predilige l'alternanza



## **I risultati del questionario**

lavoro-formazione e l'inserimento della formazione nell'orario di lavoro con interventi formativi di breve durata. Ove questo non fosse possibile, le dipendenti suggeriscono come soluzione il recupero delle ore dedicate all'aggiornamento con giorni o ore di permesso. Il Ministero vede come strumenti per incentivare la partecipazione ai corsi fuori orario lavorativo anche il pagamento delle ore dedicate all'aggiornamento e la possibilità di un innalzamento di livello.

Un ulteriore problema riguarda, come già visto, gli argomenti dei corsi, spesso poco professionalizzanti ed inutili per l'avanzamento di livello. Lo stesso Ministero suggerisce che i percorsi formativi siano identificati dall'organizzazione o da chi si occupa di ricerca in questo settore tenendo conto dei reali bisogni formativi dei dipendenti. Inoltre la formazione dovrebbe, ove possibile, coinvolgere soggetti istituzionali e non, presenti sul territorio, Università in primis. Infine le intervistate evidenziano energicamente la troppa discrezionalità con la quale viene dato o negato il consenso a prendere parte ad iniziative formative ed ai corsi-concorsi, per i quali dovrebbe essere prevista una valutazione finale effettuata da docenti esterni all'amministrazione che non conoscano in alcun modo i dipendenti ed usino la massima trasparenza nei criteri adottati.

Le questioni poste non sono certo di facile soluzione ed il lungo percorso necessario per affrontarle deve prevedere la sempre più intensa interazione con il personale che, essendo direttamente coinvolto, è il solo in grado, evidenziando le lacune, di suggerire la strada per rendere i programmi formativi più accessibili e vicini alle esigenze reali.

Una formazione qualificante è uno strumento necessario ed insostituibile per stimolare le motivazioni individuali, creare consapevolezza, autonomia, conoscenza delle proprie possibilità, per migliorare la qualità dei rapporti di lavoro, predisponendo ad un atteggiamento propositivo e collaborativo, alimentando il coinvolgimento nel lavoro.



## 4 CONDIZIONI DI LAVORO

L'analisi delle condizioni di lavoro delle dipendenti regionali ha privilegiato quattro diversi aspetti. In primo luogo, il questionario ha misurato la percezione di situazioni di discriminazione in generale, e in particolare di discriminazioni di genere, con particolare attenzione a rilevare gli episodi di *mobbing* e di molestie sessuali. Alcune domande hanno poi messo a fuoco il problema della circolazione delle informazioni e della qualità della comunicazione all'interno della struttura. Altre hanno affrontato la questione dei rapporti interpersonali con superiori, colleghi ed eventuali collaboratori subordinati. Infine, ampio spazio è stato dato alla rilevazione del livello di soddisfazione personale sul lavoro, da diversi punti di vista.

I risultati, come vedremo nel dettaglio nei successivi paragrafi, individuano nella formazione e nella circolazione delle informazioni i principali ambiti di una discriminazione che spesso è resa possibile dalla discrezionalità di alcune decisioni dei superiori, ma è aggravata dai problemi di conciliazione tra lavoro e famiglia. La forte correlazione inversa tra discriminazioni subite e il livello di studi mostra che le pratiche discriminatorie trovano maggiore spazio laddove il soggetto discriminato è anche culturalmente più debole. Sintomatico di una permanente presenza maggioritaria maschile nei ruoli di maggiore importanza è inoltre il fatto che più di tre quarti dei diretti superiori delle dipendenti regionali siano uomini.

I più diffusi problemi che emergono a livello di soddisfazione personale sono legati alle scarse possibilità di crescita professionale e al fatto di non trovarsi spesso nelle condizioni migliori per svolgere il proprio lavoro. Una buona metà delle dipendenti ritiene inoltre che il lavoro che svolge non rispecchi le proprie potenzialità, e in particolare la propria formazione professionale. Il fenomeno riguarda in particolar modo le diplomate e denuncia una diffusa incongruenza tra le aspettative professionali e il tipo di lavoro concretamente esercitato.

### **Discriminazione**

Il 61,7% delle dipendenti che hanno risposto alla domanda (il 25 % non ha risposto) ritiene di aver subito delle discriminazioni nel corso della sua carriera professionale.

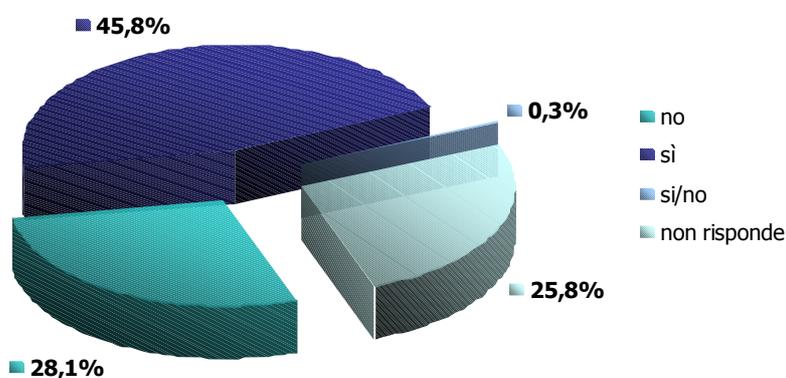


## I risultati del questionario

**Tabella 4.1:** Ritieni di essere mai stata discriminata nella tua progressione di carriera?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	100	28,1%	37,9%
Sì	163	45,8%	61,7%
Si/no	1	0,3%	0,4%
<i>Totale</i>	264	74,2%	100%
Non risponde	92	25,8%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 4.1:** Ritieni di essere mai stata discriminata nella tua progressione di carriera?



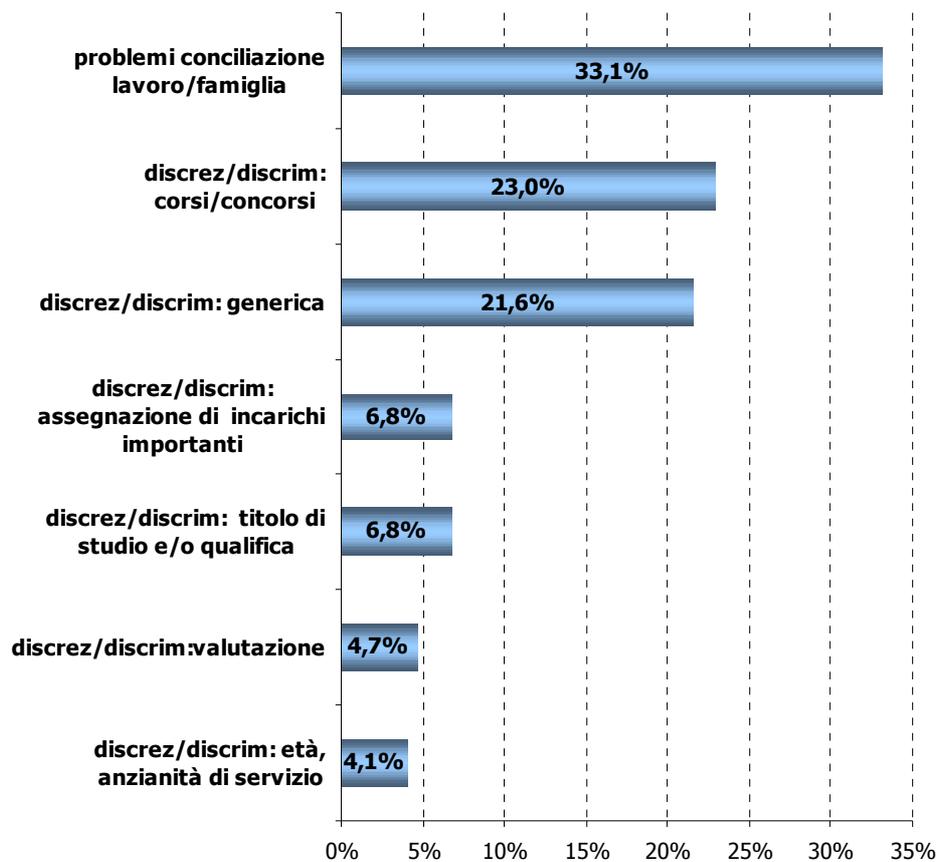
Accanto a penalizzazioni legate a fattori quali l'età, l'anzianità di servizio, il titolo di studio o la qualifica, che nel complesso riguardano una quota marginale (il 10,9%), emerge una percezione relativamente diffusa (21,6%) di pratiche discriminatorie non meglio definite nella loro modalità da chi ha risposto al questionario. I principali meccanismi di discriminazione esplicitamente individuati dalle dipendenti regionali riguardano in primo luogo una penalizzazione legata alle difficoltà di conciliare lavoro e famiglia (il 33,1% delle dipendenti ritiene di essere stata ostacolata nella sua carriera per questo motivo), in secondo luogo le pratiche di valutazione correnti e in occasione di corsi o concorsi (27,7%) e infine l'esclusione dall'assegnazione di incarichi importanti (6,8%). Questi diversi aspetti, tuttavia, risultano tra loro fortemente collegati, come meglio emerge dalle domande successive.



**Tabella 4.2:** Se sì, in quale modo? [RISPOSTE MULTIPLE]

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Discrezionalità/discriminazione: età, anzianità di servizio	6	1,7%	4,1%
Discrezionalità/discriminazione: valutazione	7	2,0%	4,7%
Discrezionalità/discriminazione: titolo di studio e/o qualifica	10	2,8%	6,8%
Discrezionalità/discriminazione: assegnazione di incarichi importanti	10	2,8%	6,8%
Discrezionalità/discriminazione: generica	32	9,0%	21,6%
Discrezionalità/discriminazione: corsi/concorsi	34	9,6%	23,0%
Problemi conciliazione lavoro/famiglia	49	13,8%	33,1%
<i>Totale</i>	148	41,6%	100%
Non è stata discriminata	100	28,1%	
Non risponde	108	30,3%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 4.2:** Se sì, in quale modo? [RISPOSTE MULTIPLE]



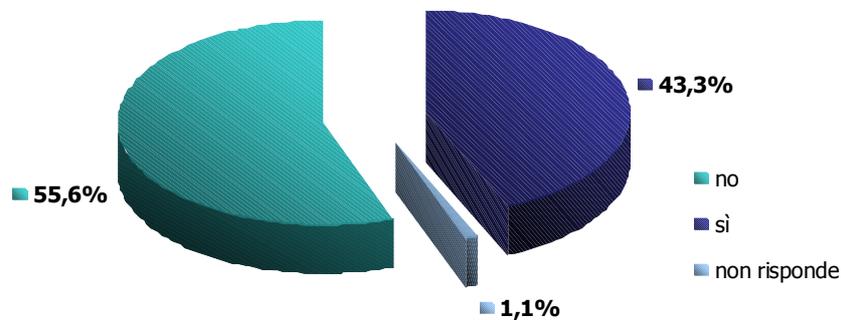


## I risultati del questionario

**Tabella 4.3:** Nel tuo posto di lavoro ritieni di aver mai subito discriminazioni (svantaggi) nella tua carriera lavorativa in quanto donna?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	198	55,6%	56,3%
Sì	154	43,3%	43,8%
<i>Totale</i>	352	98,9%	100%
Non risponde	4	1,1%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 4.3:** Nel tuo posto di lavoro ritieni di aver mai subito discriminazioni (svantaggi) nella tua carriera lavorativa in quanto donna?



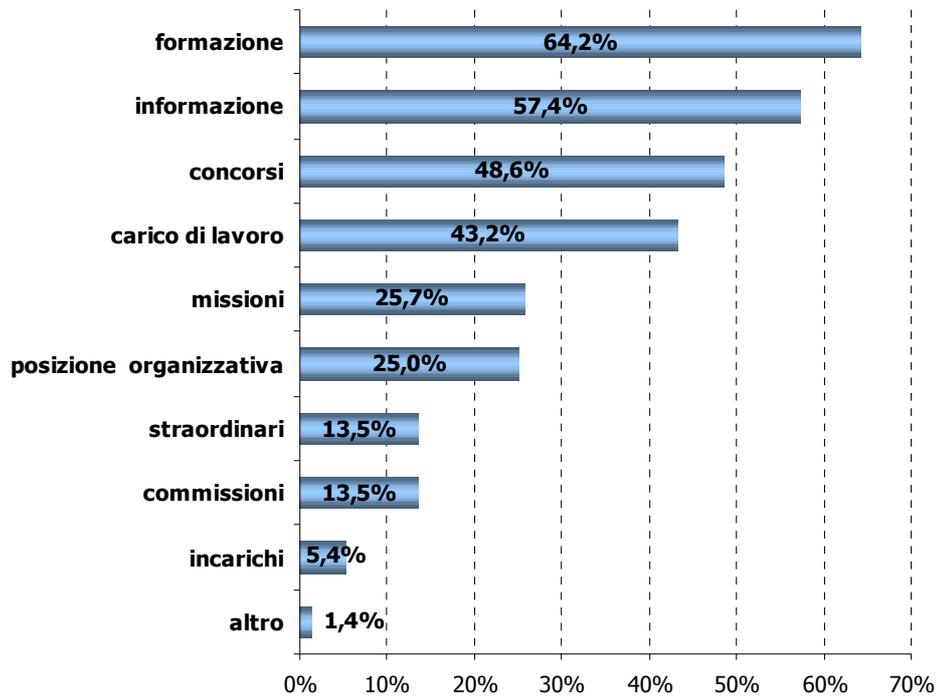
Anche tra gli ambiti di discriminazione specificamente legati al genere prevalgono quelli legati a formazione, informazione e concorsi, ovvero in qualche modo alle opportunità di crescita e avanzamento professionale, rispetto a quelli relativi alla qualità stessa del lavoro e al tipo di responsabilità attribuite, nonostante buona parte delle risposte individui nella distribuzione dei carichi di lavoro uno degli strumenti più diffusi di discriminazione.

**Tabella 4.4:** Se sì, in quale ambito? [RISPOSTE MULTIPLE]

	frequenza	% sulle risposte valide
Altro	2	1,4%
Incarichi	8	5,4%
Commissioni	20	13,5%
Straordinari	20	13,5%
Posizione organizzativa	37	25,0%
Missioni	38	25,7%
Carico di lavoro	64	43,2%
Concorsi	72	48,6%
Informazione	85	57,4%
Formazione	95	64,2%



**Figura 4.4:** Se sì, in quale ambito? [RISPOSTE MULTIPLE]



Soltanto il 26,4% delle dipendenti che rispondono al questionario ritiene che il sistema di valutazione corrente recentemente introdotto contenga elementi che possono produrre discriminazioni di genere.

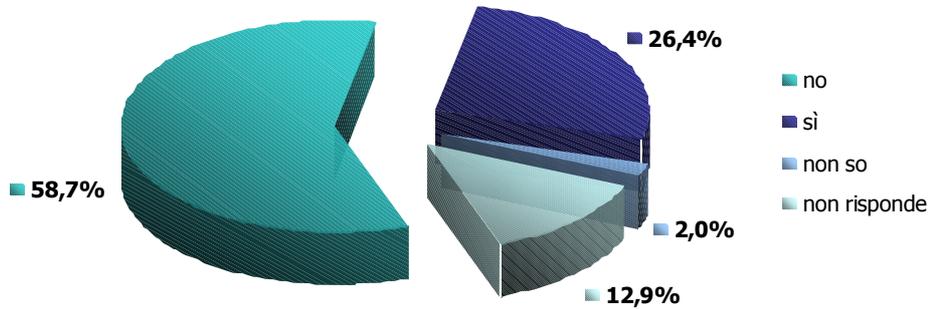
**Tabella 4.5:** Nel nuovo sistema di valutazione ritieni ci siano elementi che possano produrre discriminazioni dirette o indirette in quanto donna?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	209	58,7%	67,4%
Sì	94	26,4%	30,3%
Non so	7	2,0%	2,3%
<i>Totale</i>	310	87,1%	100%
Non risponde	46	12,9%	
<i>Totale</i>	356	100%	



## I risultati del questionario

**Figura 4.5:** Nel nuovo sistema di valutazione ritieni ci siano elementi che possano produrre discriminazioni dirette o indirette in quanto donna?



Tuttavia, costoro sottolineano la discrezionalità lasciata al dirigente nel giudizio di valutazione, che non consente la discussione e la comparazione. D'altra parte, più della metà di coloro che esprimono un giudizio critico sul nuovo sistema di valutazione, individuano il suo principale difetto nel fatto che non tiene in considerazione i problemi legati alla conciliazione tra lavoro e famiglia (i livelli più alti sono in larga maggioranza ricoperti da soggetti di sesso maschile).

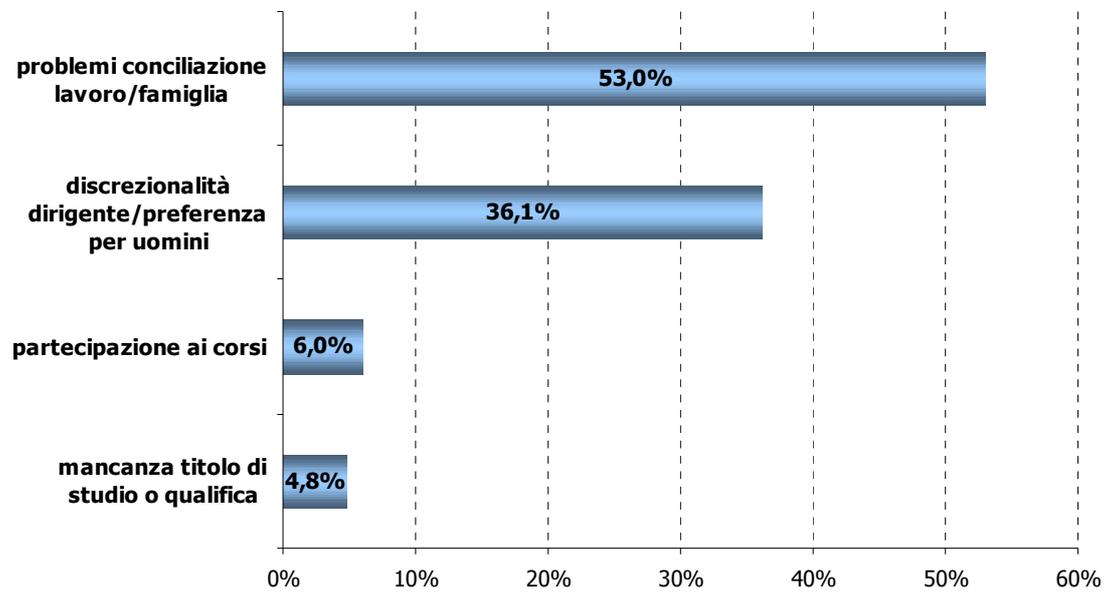
La chiave del meccanismo di discriminazione così come viene percepito sta nel fatto che considerazioni legate alla minore disponibilità di tempo da dedicare completamente al lavoro da parte delle donne stanno spesso alla base di una preferenza generica per i maschi che trova espressione a livello di valutazione. In questo modo, una insufficiente conciliazione tra lavoro e famiglia finisce per avere notevoli riflessi discriminatori sui risultati delle valutazioni interne.

**Tabella 4.6:** Se sì, quali? [RISPOSTE MULTIPLE]

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Mancanza titolo di studio o qualifica	4	1,1%	4,8%
Partecipazione ai corsi	5	1,4%	6,0%
Discrezionalità dirigente/preferenza per uomini	30	8,4%	36,1%
Problemi conciliazione lavoro/famiglia	44	12,4%	53,0%
<i>Totale</i>	83	23,3%	100%
non produce discriminazioni	216	60,7%	
non risponde	57	16,0%	
<i>Totale</i>	356	100%	



**Figura 4.6:** Se sì, quali? [RISPOSTE MULTIPLE]



Circa un terzo delle dipendenti che rispondono al questionario ritiene di essere stata oggetto di pratiche di *mobbing* da parte di colleghi o superiori.

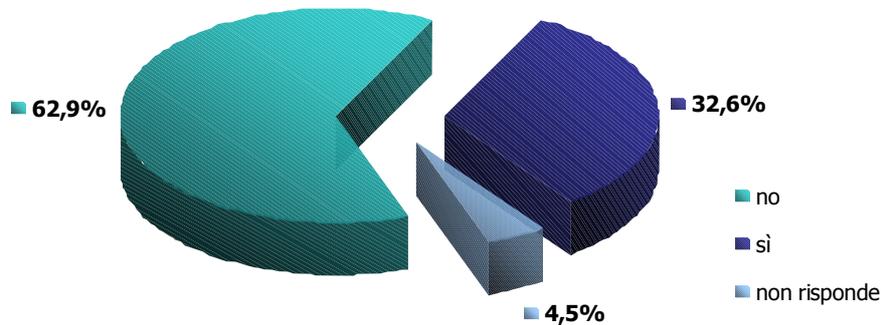
**Tabella 4.7:** Ritieni di essere stata protagonista di episodi di *mobbing* (atti dei superiori o dei colleghi che arrecano danni rilevanti alla condizione psicofisica di chi li subisce) nel tuo lavoro?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	224	62,9%	65,9%
Sì	116	32,6%	34,1%
<i>Totale</i>	340	95,5%	100%
Non risponde	16	4,5%	
<i>Totale</i>	356	100%	



## I risultati del questionario

**Figura 4.7:** Ritieni di essere stata protagonista di episodi di *mobbing* (atti dei superiori o dei colleghi che arrecano danni rilevanti alla condizione psicofisica di chi li subisce) nel tuo lavoro?

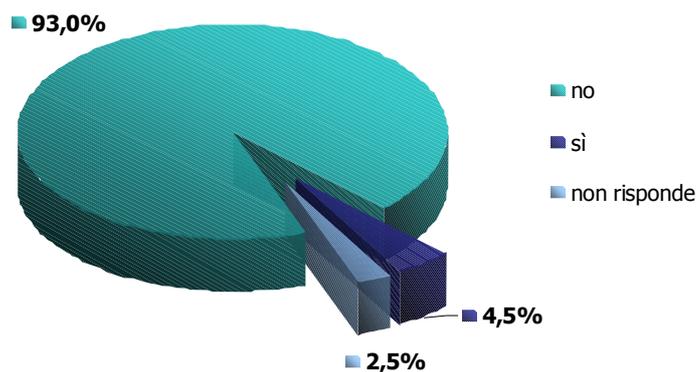


Sedici persone, pari al 4,5% di chi ha risposto al questionario, dichiara invece di aver subito molestie sessuali sul posto di lavoro.

**Tabella 4.8:** Ritieni di essere stata protagonista di episodi di molestie sessuali su posto di lavoro?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	331	93,0%	95,4%
Si	16	4,5%	4,6%
<i>Totale</i>	347	97,5%	100%
Non risponde	9	2,5%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 4.8:** Ritieni di essere stata protagonista di episodi di molestie sessuali su posto di lavoro?



Le reazioni poste in atto di fronte al *mobbing* e alle molestie possono essere raggruppate in quattro grandi tipologie, a seconda del grado di forza ed efficacia dell'azione. Le forme di reazione diretta adottate da chi ha subito *mobbing* o molestie sono rimaste nella maggior parte dei casi a livello informale: 16 persone (probabilmente proprio le vittime di molestie



specificamente sessuali) dichiarano di aver spiegato direttamente all'autore delle molestie che il suo comportamento era inaccettabile, mentre soltanto 4 persone hanno ritenuto opportuno agire in giudizio e 2 persone hanno protestato in direzione. Richieste di aiuto sono state rivolte perlopiù ai superiori (10 persone) e ai sindacati (5 persone). Nella maggior parte dei casi, le vittime di molestie (sia specificamente sessuali che generiche) ne hanno parlato con colleghi e/o familiari (31 persone per ciascuna tipologia), socializzando in qualche modo il proprio disagio. Meno frequenti ma più gravi appaiono i casi in cui invece la reazione è stata solo psicologica (8 persone), quelli in cui la molestata non è riuscita a parlarne con nessuno (4 persone) e quelli in cui si è trovata costretta a chiedere il trasferimento (4 persone).

**Tabella 4.9:** Come hai reagito a questi episodi? [RISPOSTE MULTIPLE]

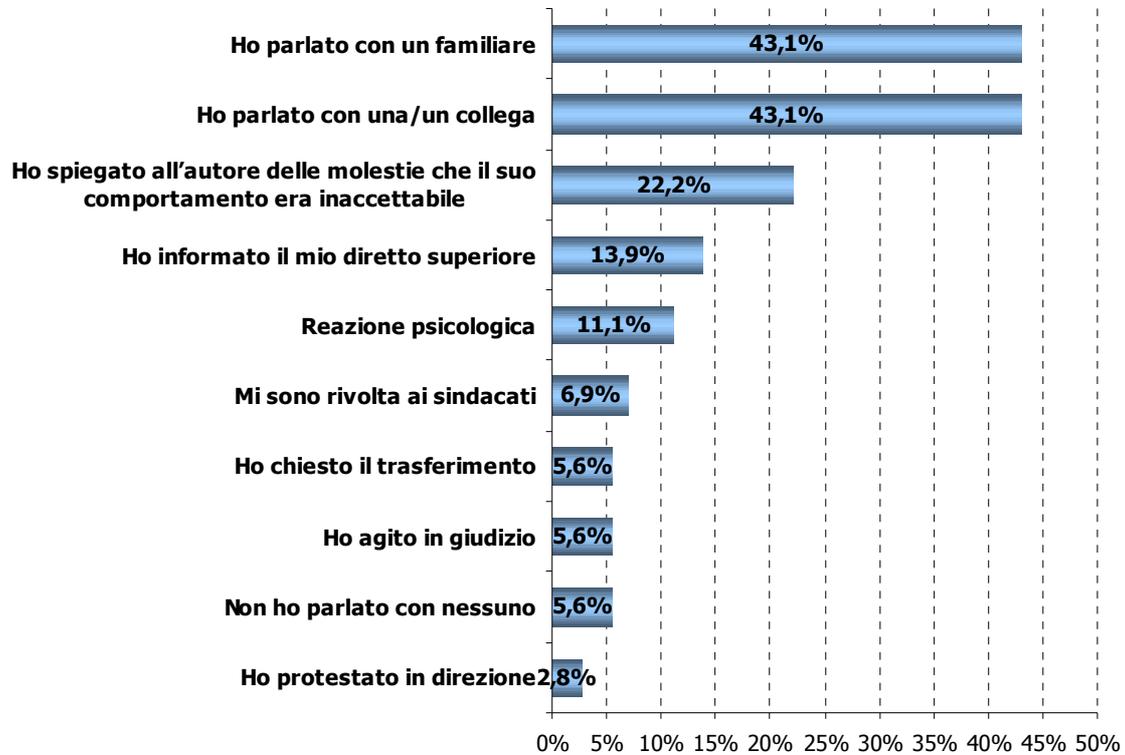
	frequenza	% sulle risposte valide
Ho protestato in direzione	2	2,8%
Non ho parlato con nessuno	4	5,6%
Ho agito in giudizio	4	5,6%
Ho chiesto il trasferimento	4	5,6%
Mi sono rivolta ai sindacati	5	6,9%
Reazione psicologica	8	11,1%
Ho informato il mio diretto superiore	10	13,9%
Ho spiegato all'autore delle molestie che il suo comportamento era inaccettabile	16	22,2%
Ho parlato con una/un collega	31	43,1%
Ho parlato con un familiare	31	43,1%

Le risposte sono evidentemente riferite alle forme di reazione sia di fronte agli episodi di *mobbing* che alle molestie sessuali.



**I risultati del questionario**

**Figura 4.9:** Come hai reagito a questi episodi? [RISPOSTE MULTIPLE]



**Tabella 4.10:** Discriminazione subita e struttura di appartenenza [elaborazione]

	Sei stata discriminata?			Totale	
	No	Sì	Sì/no		
<b>In quale struttura lavori?</b>	Segreteria	84 37,8%	137 61,7%	1 0,5%	222 86,4%
	Assessorato	2 100%	0 0%	0 0%	2 0,8%
	Gruppo consiliare	1 25%	3 75%	0 0%	4 1,6%
	Ufficio periferico	13 44,8%	16 55,2%	0 0%	29 11,3%
	<b>Totale</b>	100 38,9%	156 60,7%	1 0,4%	257 100%
	non risponde	99 30,37%			

**Tabella 4.11:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra la struttura di appartenenza e discriminazione)

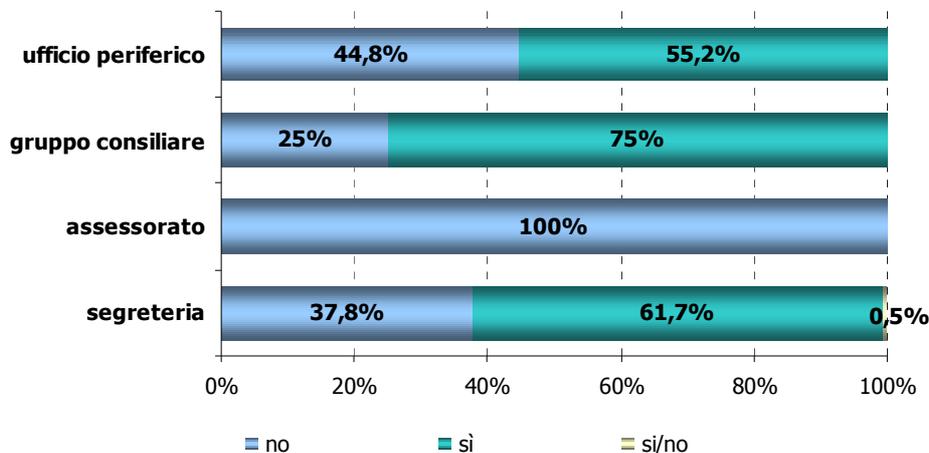
Test	Valore della statistica	gdl	Probabilità asintotica
Pearson $\chi^2$ (gdl)	4,13 (a)	6	0,66

L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.

(a) Il 66,7% delle celle ha frequenza attesa inferiore a 5, il test non è valido.



**Figura 4.10:** Discriminazione subita e struttura di appartenenza [elaborazione]



Il confronto tra la discriminazione e il livello di studi mostra una minore incidenza, o perlomeno una minore percezione degli episodi di discriminazione tra coloro che possiedono un titolo di studio più elevato, sia pure nel contesto di una fortissima incidenza di tali episodi: poco più di metà delle dipendenti laureate che rispondono al questionario ritiene di essere stata discriminata, ma la percentuale sale a più del 60% per le diplomate e si avvicina alla totalità di coloro che hanno la semplice licenza media (95,5%). Il fenomeno è significativo perché mostra come la discriminazione anche di genere abbia maggiori effetti negativi percepibili quando investe soggetti più deboli dal punto di vista del livello di istruzione formale, spendibile sul mercato del lavoro, e della preparazione culturale.

**Tabella 4.12:** Discriminazione subita e titolo di studio [elaborazione]

Qual'è il tuo titolo di studio?	Sei stata discriminata?			Totale
	no	si	si/no	
Medie	1	21	0	22
	4,5%	95,5%	0,0%	8,4%
Istituto professionale	7	11	0	18
	39%	61%	0%	6,8%
Superiori	55	91	1	147
	37%	62%	1%	55,9%
Laurea	37	39	0	76
	48,7%	51,3%	0%	28,9%
Totale	100	162	1	263
	38,0%	61,6%	0,4%	100%

non risponde	93
	28,53%



## I risultati del questionario

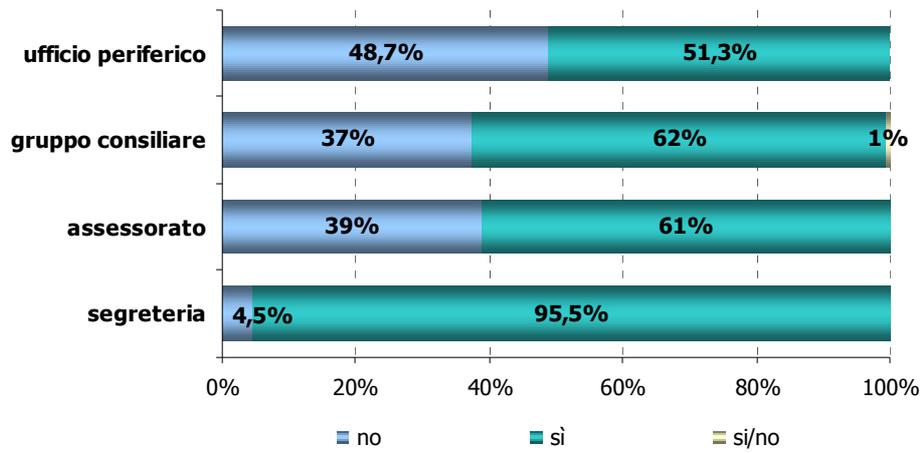
**Tabella 4.13:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra titolo di studio e discriminazione)

Test	Valore della statistica	gdl	Probabilità asintotica
Pearson $\chi^2$ (gdl)	14,97 (a)	6	0,021

L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.

(a) Il 33,3 % delle celle ha frequenza attesa inferiore a 5, il test non è valido.

**Figura 4.11:** Discriminazione subita e titolo di studio [elaborazione]



## 4.1 Informazioni

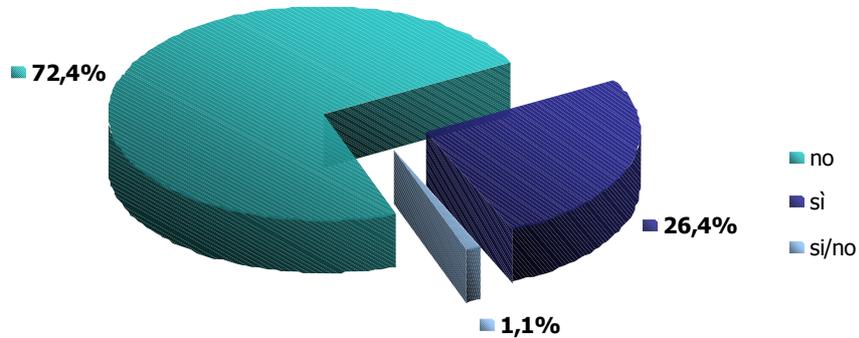
Le risposte raccolte mettono in evidenza che più del 70% delle dipendenti non è a conoscenza delle strategie e dei programmi della struttura in cui lavora, e valuta insufficiente il livello di comunicazione interna. Il quesito ha ottenuto lo stesso risultato nella rilevazione relativa al benessere organizzativo, dimostrandosi un punto di fragilità, indipendente dal genere.

**Tabella 4.14:** In generale, sei a conoscenza della strategia e dei programmi della tua struttura?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	252	70,8%	72,4%
Si	92	25,8%	26,4%
Si/no	4	1,1%	1,1%
<i>Totale</i>	348	97,8%	100%
Non risponde	8	2,2%	
<i>Totale</i>	356	100%	



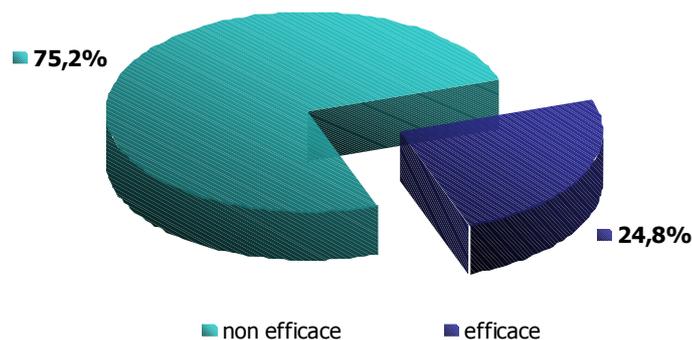
**Figura 4.12:** In generale, sei a conoscenza della strategia e dei programmi della tua struttura?



**Tabella 4.15:** Come valuti il sistema di comunicazione in uso nella tua struttura? (scambio delle informazioni, indicazioni operative, passaggio di consegne, etc.)

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Non efficace	255	71,6%	75,2%
Efficace	84	23,6%	24,8%
<i>Totale</i>	339	95,2%	100%
Non risponde	17	4,8%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 4.13:** Come valuti il sistema di comunicazione in uso nella tua struttura? (scambio delle informazioni, indicazioni operative, passaggio di consegne, etc.)



## 4.2 Relazioni

Il questionario permette di misurare i rapporti di potere tra i generi nell'ambito lavorativo in maniera diversa dal consueto approccio statistico, che si limita a contare la percentuale di uomini e donne presenti nei diversi livelli gerarchici: il fatto che il 77,2% dei diretti superiori



## I risultati del questionario

delle dipendenti che rispondono al questionario sia di sesso maschile indica quanto risulti sbilanciata la distribuzione dei ruoli di responsabilità e di controllo a livello capillare.

Tuttavia, soltanto un 22,5% non risponde alla domanda sulle relazioni con eventuali collaboratori: buona parte delle dipendenti si trova quindi ad esercitare a sua volta un ruolo di coordinamento su altre persone. Il fatto che le relazioni interpersonali con costoro siano avvertite in forte misura come "collaborative" (dal 76,1% di chi risponde) dipende probabilmente anche dal punto di vista interno al rapporto gerarchico, dalla parte di chi sta sopra. Una percentuale un po' inferiore, il 65,4%, valuta collaborative le proprie relazioni con i colleghi, e soltanto la metà percepisce come tali le proprie relazioni con i superiori.

Passando da rapporti di superiorità gerarchica a rapporti tra pari e con i superiori aumenta invece parallelamente la percentuale di coloro che definiscono le relazioni personali sul lavoro "essenziali/formali" (il 19,9% per quanto riguarda i collaboratori, il 22% per i rapporti con i colleghi, ma il 37,4% delle risposte per quanto riguarda le relazioni con i superiori) oppure "conflittuali" (solo il 2,2% per i collaboratori, il 5,3% per i colleghi e il 9,3% con i superiori).

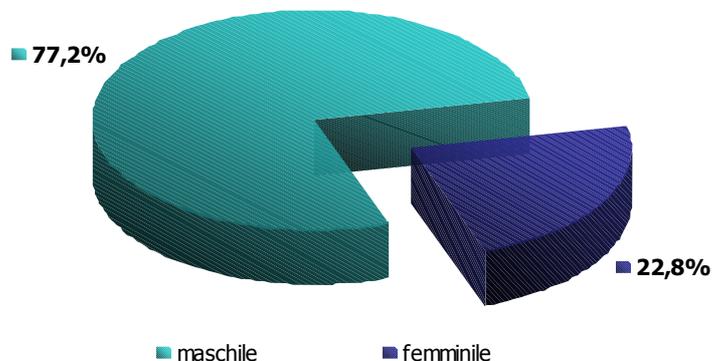
Com'è ovvio, soltanto una percentuale minima percepisce come "competitivi" i rapporti con superiori (2%) e subordinati (1,8%), mentre con i colleghi la competizione emerge come un fenomeno esistente, anche se decisamente poco diffuso (6,7%).

**Tabella 4.16:** Quale è il sesso del tuo diretto superiore?

	<b>Frequenza</b>	<b>%</b>	<b>% sulle risposte valide</b>
Maschile	274	77,0%	77,2%
Femminile	81	22,8%	22,8%
<i>Totale</i>	355	99,7%	100%
Non risponde	1	0,3%	
<i>Totale</i>	356	100%	



**Figura 4.14:** Quale è il sesso del tuo diretto superiore?



**Tabella 4.17:** Come definiresti le relazioni interpersonali con il tuo **DIRETTO SUPERIORE**?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Conflittuali	33	9,3%	9,4%
Essenziali/formali	133	37,4%	38,0%
Competitive	7	2,0%	2,0%
Collaborative	177	49,7%	50,6%
<i>Totale</i>	350	98,3%	100%
Non risponde	6	1,7%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Tabella 4.18:** Come definiresti le relazioni interpersonali con i tuoi **COLLEGHI**?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Conflittuali	19	5,3%	5,4%
Essenziali/formali	78	21,9%	22,0%
Competitive	24	6,7%	6,8%
Collaborative	233	65,4%	65,8%
<i>Totale</i>	354	99,4%	100%
Non risponde	2	0,6%	
<i>Totale</i>	356	100%	

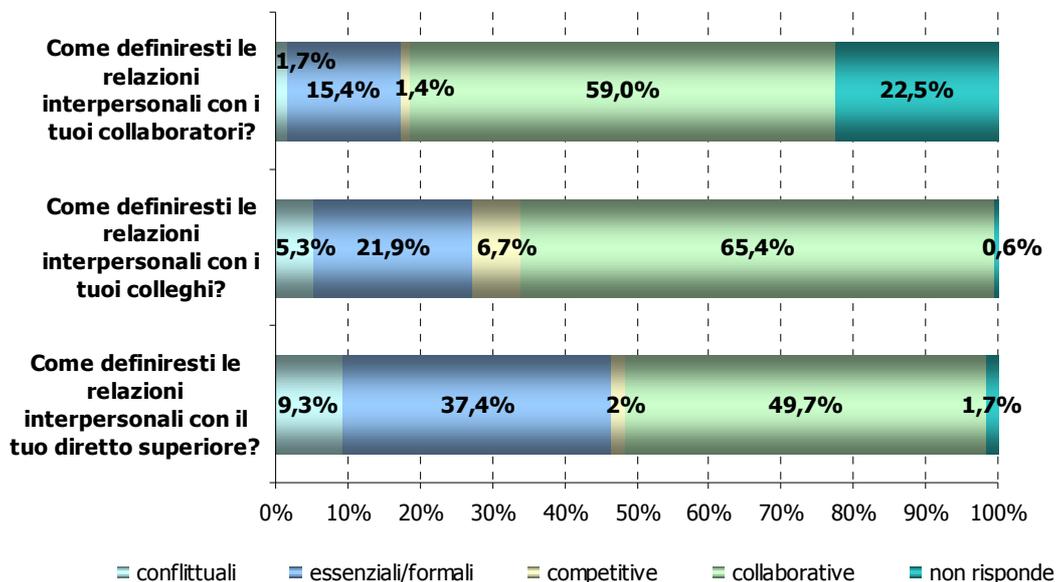


## I risultati del questionario

**Tabella 4.19:** Come definiresti le relazioni interpersonali con i tuoi **COLLABORATORI**?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
Conflittuali	6	1,7%	2,2%
Essenziali/formali	55	15,4%	19,9%
Competitive	5	1,4%	1,8%
Collaborative	210	59,0%	76,1%
<i>Totale</i>	276	77,5%	100%
Non risponde	80	22,5%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 4.15:** Relazioni interpersonali



### 4.3 Soddisfazione personale

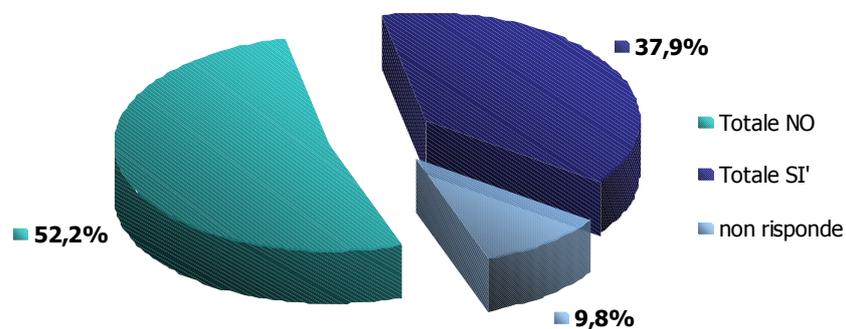
Più della metà delle dipendenti pensa che il lavoro che svolge non rispecchi le proprie potenzialità: il 23,7% di tutte le intervistate ritiene in particolare che il ruolo loro assegnato non corrisponda alle loro capacità e al livello di formazione e di professionalità raggiunto, mentre un 13,1% attribuisce alle caratteristiche del lavoro in sé (ripetitivo e riduttivo) la propria insoddisfazione. D'altra parte, va sottolineato che un 37,9% delle intervistate si ritiene soddisfatto del lavoro che svolge.



**Tabella 4.20:** Pensi che il lavoro che svolgi rispecchi le tue potenzialità?

	Motivazione	Frequenza	% sul totale intervistate	% sulle risposte valide	% parziale
<b>NO</b>	Spazi ridotti in ufficio	1	0,3%	0,3%	0,5%
	Il lavoro è modesto a causa del part-time	2	0,6%	0,6%	1,1%
	Per i rapporti con i colleghi	2	0,6%	0,6%	1,1%
	Per scarse capacità dirigenziali	5	1,4%	1,6%	2,7%
	Manca l'autonomia	7	2,0%	2,2%	3,8%
	Mancano aggiornamento e crescita professionale	7	2,0%	2,2%	3,8%
	Per scarsa organizzazione	10	2,8%	3,1%	5,4%
	È ripetitivo, riduttivo, non dà soddisfazione	34	9,6%	10,6%	18,3%
	Altro	42	11,8%	13,1%	22,6%
	Non rispecchia professionalità, formazione e capacità	76	21,3%	23,7%	40,9%
<i>Totale NO</i>		186	52,2%	57,9%	100%
<b>SÌ</b>	Per le doti della dirigenza	1	0,3%	0,3%	0,7%
	È utile alla collettività	1	0,3%	0,3%	0,7%
	È vario e dinamico	8	2,2%	2,5%	5,9%
	Ho autonomia decisionale	9	2,5%	2,8%	6,7%
	Rispecchia professionalità, formazione e capacità	35	9,8%	10,9%	25,9%
Altro	81	22,8%	25,2%	60,0%	
<i>Totale SÌ</i>		135	37,9%	42,1%	100%
<i>Totale</i>		321	90,2%	100%	
Non risponde		35	9,8%		
<i>Totale</i>		356	100%		

**Figura 4.16:** Pensi che il lavoro che svolgi rispecchi le tue potenzialità?



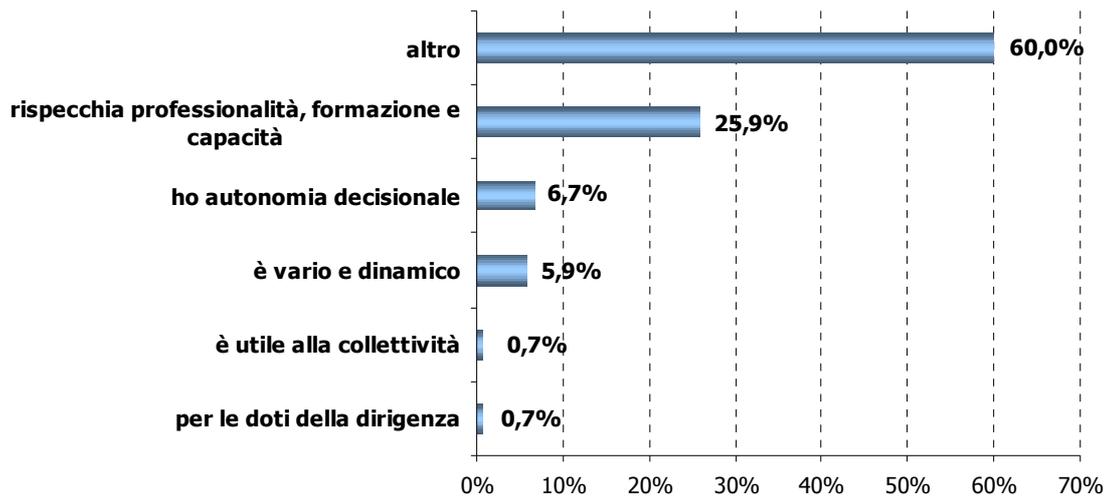


**I risultati del questionario**

**Figura 4.17:** Pensi che il lavoro che svolgi rispetchi le tue potenzialità? **NO PERCHÈ**



**Figura 4.18:** Pensi che il lavoro che svolgi rispetchi le tue potenzialità? **SÌ PERCHÈ**





**Tabella 4.21:** Ritieni di essere nelle condizioni migliori per svolgere il tuo lavoro (accesso alle informazioni, formazione, attrezzature, etc.)?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	251	70,5%	71,9%
Sì	98	27,5%	28,1%
<i>Totale</i>	349	98,0%	100%
Non risponde	7	2,0%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Tabella 4.22:** Ritieni che le tue competenze professionali siano correttamente utilizzate dal tuo diretto superiore?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	184	51,7%	52,9%
Sì	164	46,1%	47,1%
<i>Totale</i>	348	97,8%	100%
Non risponde	8	2,2%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Tabella 4.23:** Ritieni che i risultati conseguiti ti vengono riconosciuti dal tuo diretto superiore?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	169	47,5%	49,9%
Sì	170	47,8%	50,1%
<i>Totale</i>	339	95,2%	100%
Non risponde	17	4,8%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Tabella 4.24:** Il lavoro che attualmente svolgi ti consente di crescere professionalmente?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	217	61,0%	62,9%
Sì	128	36,0%	37,1%
<i>Totale</i>	345	96,9%	100%
Non risponde	11	3,1%	
<i>Totale</i>	356	100%	



## I risultati del questionario

**Tabella 4.25:** Ti senti utile nel lavoro che attualmente svolgi?

	<b>Frequenza</b>	<b>%</b>	<b>% sulle risposte valide</b>
No	98	27,5%	28,2%
Sì	249	69,9%	71,8%
<i>Totale</i>	347	97,5%	100%
Non risponde	9	2,5%	
<i>Totale</i>	356	100%	

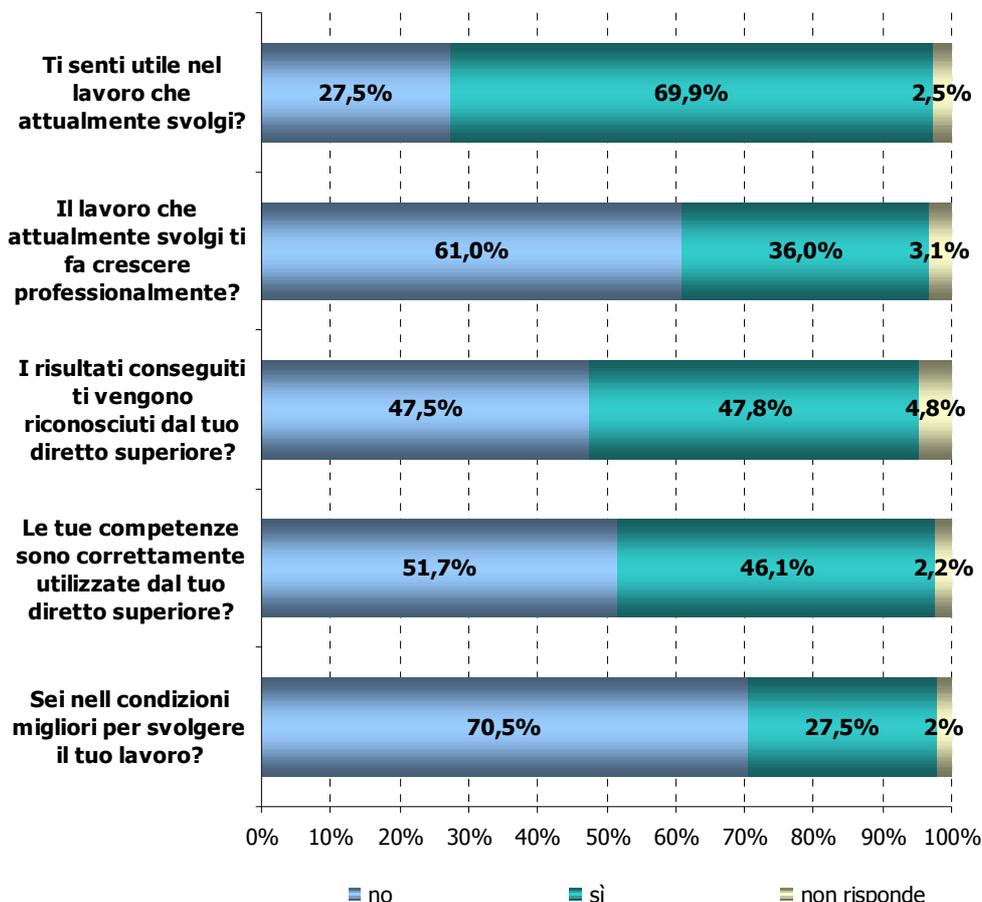
Il 70% delle dipendenti ritiene comunque che il lavoro che svolge sia utile. I più diffusi problemi che emergono a livello di soddisfazione personale sono invece legati al fatto di non trovarsi nelle condizioni migliori per svolgere il proprio lavoro (soltanto il 27,5% è soddisfatto). Da questo punto di vista il questionario mette in evidenza, aldilà dei piccoli numeri, un forte disagio delle 4 dipendenti inquadrare presso il gruppo consiliare.

Particolarmente diffusa è inoltre la percezione di avere scarse possibilità di crescita professionale (solo il 36% ritiene di essere messo nella condizione di poter crescere professionalmente).

Poco più della metà delle dipendenti (51,7%) non ritiene corretto l'utilizzo fatto delle proprie competenze da parte dei superiori. Una percentuale simile (47,7%) pensa che i risultati conseguiti sul lavoro non siano riconosciuti dai superiori; la disaggregazione per titolo di studio mostra che il riconoscimento della qualità del lavoro svolto è direttamente proporzionale al livello di istruzione formale della dipendente, che probabilmente influisce non solo sul suo effettivo rendimento ma anche sulla disposizione di giudizio dei superiori.



Figura 4.19: Soddisfazione personale



A prima vista paradossalmente, la percezione di una corrispondenza tra il lavoro svolto e le proprie potenzialità è maggiore (60,7%) tra coloro che possiedono soltanto la licenza media, e che presumibilmente sono collocate nei ruoli maggiormente subordinati: il fenomeno in qualche modo mette in luce una sorta di presa d'atto dei limiti delle proprie capacità che può essere interpretato come una forma di rassegnazione in campo professionale. Quasi metà delle laureate (47%) si ritiene invece soddisfatta della propria posizione lavorativa. L'insoddisfazione raggiunge i livelli più alti tra le diplomate (soltanto il 36,9% si ritiene soddisfatto, con lievi differenze tra istituti professionali e scuole superiori): il questionario rivela qui una diffusa incongruenza tra le aspettative professionali di chi ha conseguito un diploma e il tipo di lavoro che concretamente finisce per svolgere, fenomeno in parte collegabile alla rapida svalutazione del titolo di scuola superiore nel corso degli ultimi decenni.

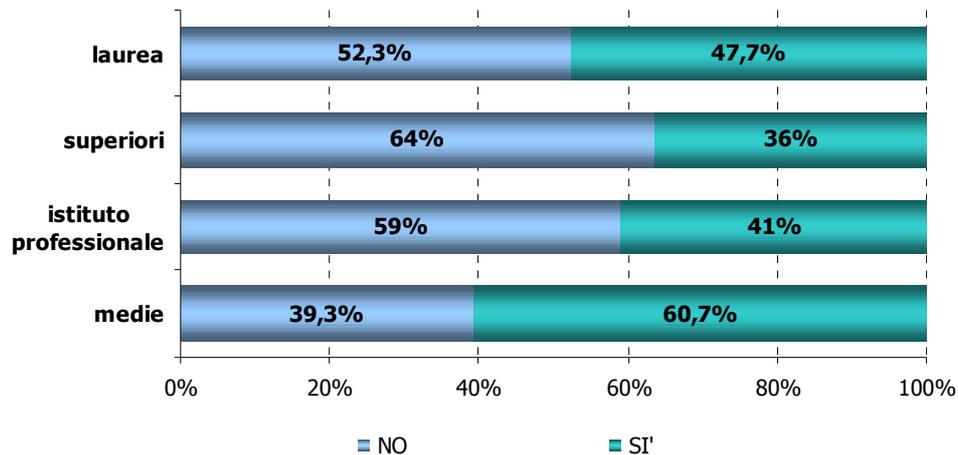


**I risultati del questionario**

**Tabella 4.26:** Titolo di studio e potenzialità nel lavoro [elaborazione]

		<b>Pensi che il lavoro che svolgi rispecchi le tue potenzialità?</b>		
		<b>No</b>	<b>Sì</b>	<b>Totale</b>
<b>Quale è il tuo titolo di studio?</b>	medie	11 39,3%	17 60,7%	28 8,8%
	istituto professionale	13 59%	9 41%	22 6,9%
	superiori	117 64%	67 36%	184 57,5%
	laurea	45 52,3%	41 47,7%	86 26,9%
	<b>Totale</b>	186 58,1%	134 41,9%	320 100%

**Figura 4.20:** Titolo di studio e potenzialità nel lavoro [elaborazione]



**Tabella 4.27:** Titolo di studio e condizioni di svolgimento del lavoro [elaborazione]

		<b>Sei nelle condizioni migliori per svolgere il tuo lavoro?</b>		
		<b>no</b>	<b>sì</b>	<b>Totale</b>
<b>Quale è il tuo titolo di studio?</b>	Medie	20 64,5%	11 35,5%	31 8,9%
	Istituto professionale	14 58%	10 42%	24 6,9%
	Superiori	153 76%	49 24%	202 58%
	Laurea	64 70,3%	27 30%	91 26,1%
	<b>Totale</b>	251 72,1%	97 27,9%	348 100%

non risponde	8 2,45%
--------------	------------



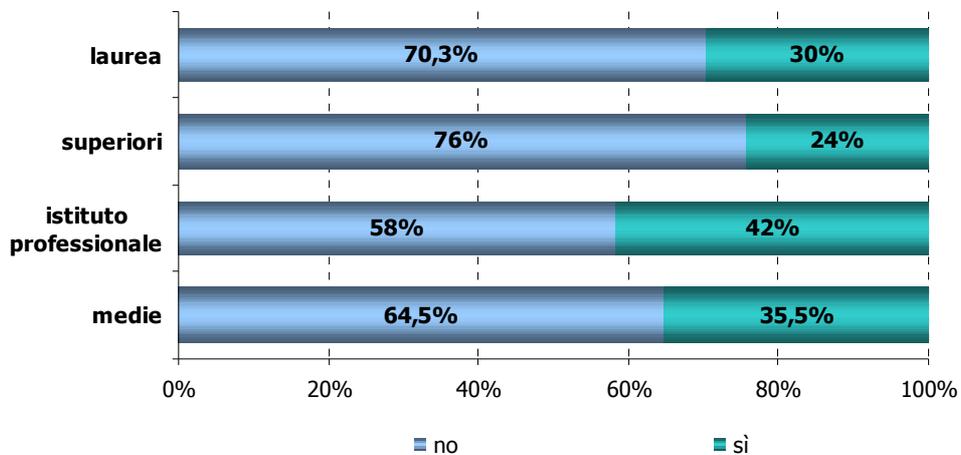
**Tabella 4.28:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra titolo di studio e percezione delle condizioni di lavoro)

Test	Valore della statistica	gdl	Probabilità asintotica
Pearson $\chi^2$ (gdl)	4,62 (a)	3	0,201

L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.

(a) Il test è valido, l'ipotesi nulla di indipendenza è accettata.

**Figura 4.21:** Titolo di studio e condizioni di svolgimento del lavoro [elaborazione]



**Tabella 4.29:** Struttura di appartenenza e condizioni di svolgimento del lavoro [elaborazione]

	Sei nelle condizioni migliori per svolgere il tuo lavoro?			
	No	Si	Totale	
In quale struttura lavori?	Segreteria	213 71,7%	84 28,3%	297 62,5%
	Assessorato	1 33%	2 67%	3 0,3%
	Gruppo consiliare	4 100%	0 0%	4 1%
	Ufficio periferico	29 78,4%	8 22%	37 8,5%
	<b>Totale</b>	<b>247 72,4%</b>	<b>94 27,6%</b>	<b>341 100%</b>

non risponde	15 4,6%
--------------	------------



## I risultati del questionario

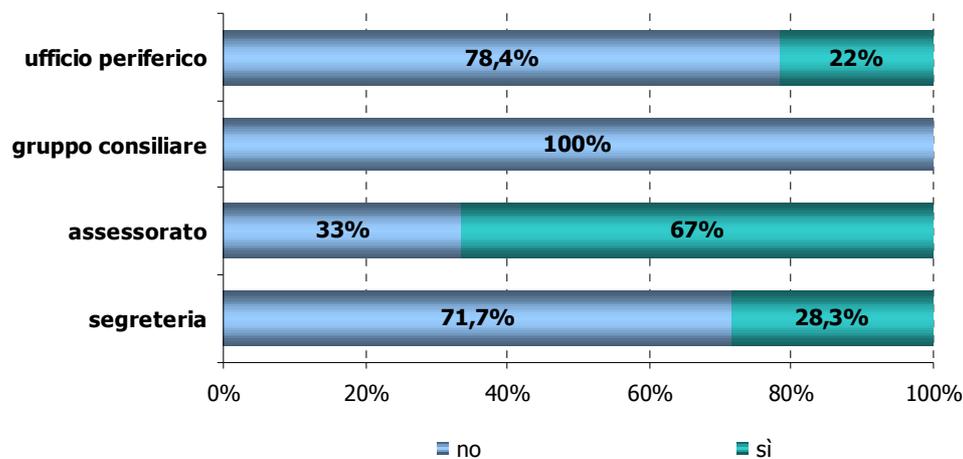
**Tabella 4.30:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra struttura di appartenenza e percezione delle condizioni di lavoro)

Test	Valore della statistica	gdl	Probabilità asintotica
Pearson $\chi^2$ (gdl)	4,55 (a)	3	0, 208

L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.

(a) Il 50% delle celle ha frequenza attesa inferiore a 5, il test non è valido.

**Figura 4.22:** Struttura di appartenenza e condizioni di svolgimento del lavoro [elaborazione]



**Tabella 4.31:** Struttura di appartenenza e utilizzo delle competenze da parte del diretto superiore [elaborazione]

		Le tue competenze sono correttamente utilizzate dal tuo diretto superiore?		
		No	Si	Totale
In quale struttura lavori?	Segreteria	155 52,7%	139 47,3%	294 100,0%
	Assessorato	2 67%	1 33%	3 100,0%
	Gruppo consiliare	1 25%	3 75%	4 100%
	Ufficio periferico	20 52,6%	18 47%	38 100,0%
	<i>Totale</i>	178 52,5%	161 47,5%	339 100%

non risponde	17 5,21%
--------------	-------------



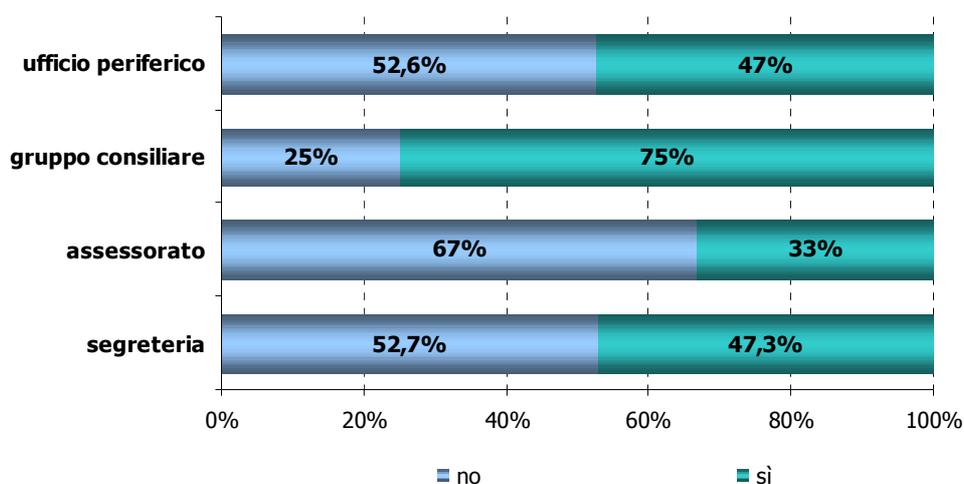
**Tabella 4.32:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra struttura di appartenenza e corretto utilizzo delle competenze)

Test	Valore della statistica	gdl	Probabilità asintotica
Pearson $\chi^2$ (gdl)	1,46 (a)	3	0,691

L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.

(a) Il 50% delle celle ha frequenza attesa inferiore a 5, il test non è valido.

**Figura 4.23:** Struttura di appartenenza e utilizzo delle competenze da parte del diretto superiore [elaborazione]



**Tabella 4.33:** Titolo di studio e riconoscimento dei risultati conseguiti da parte del diretto superiore [elaborazione]

		I risultati conseguiti ti vengono riconosciuti dal tuo diretto superiore?		
		No	Si	Totale
Qual'è il tuo titolo di studio?	Medie	19 63,3%	11 36,7%	30 100,0%
	Istituto professionale	11 48%	12 52%	23 100,0%
	Superiori	103 53%	92 47%	195 100%
	Laurea	36 40,0%	54 60%	90 100,0%
	<b>Totale</b>	169 50,0%	169 50,0%	338 100%

non risponde	18 5,52%
--------------	-------------



## I risultati del questionario

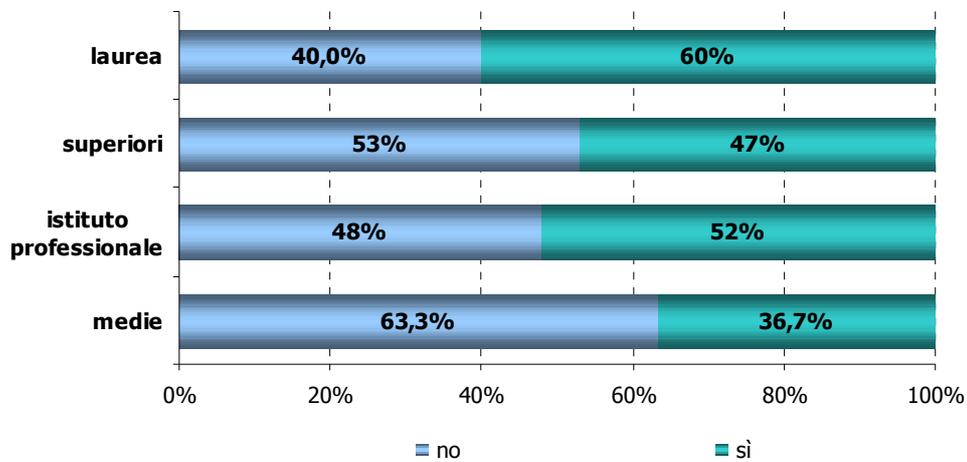
**Tabella 4.34:** Test di indipendenza delle distribuzioni (Ipotesi verificata  $H_0$ : assenza di associazione tra titolo di studio e riconoscimento dei risultati conseguiti)

Test	Valore della statistica	gdl	Probabilità asintotica
Pearson $\chi^2$ (gdl)	6,4 (a)	3	0,094

*L'ipotesi  $H_0$  è accettata al 95% se la probabilità a destra del valore della statistica (Probabilità asintotica) è maggiore di 0,05.*

*(a) Il test è valido, l'indipendenza è accettata al livello di significatività del 5%, rigettata al 10%.*

**Figura 4.24:** Titolo di studio e riconoscimento dei risultati conseguiti da parte del diretto superiore [elaborazione]





## 5 COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

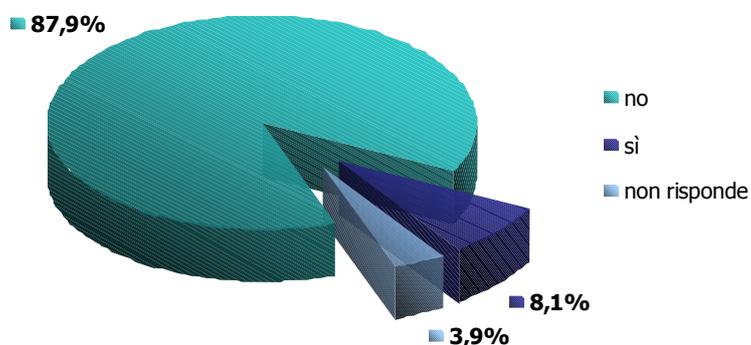
A prescindere dalle funzioni attribuite al Comitato delle Pari Opportunità dal regolamento istitutivo, il Comitato stesso ha ritenuto opportuno dedicare una parte dell'indagine all'individuazione del ruolo che le dipendenti regionali vorrebbero fosse assunto dal Comitato e del fabbisogno conoscitivo in materia di tutela.

Alla domanda di ricognizione sulle esperienze in materia di pari opportunità ha risposto ben il 96% delle intervistate. L'88% delle risposte valide rivela che in materia non ci sono precedenti. Si tratta, quindi, di un tema che richiede alcune riflessioni soprattutto per la scarsa conoscenza, nonostante i continui richiami da parte di differenti fonti (anche giuridiche) e livelli divulgativi.

**Tabella 5.1:** Hai esperienze in campo di pari opportunità?

	Frequenza	%	% sulle risposte valide
No	313	87,9%	91,5%
Sì	29	8,1%	8,5%
<i>Totale</i>	342	96,1%	100%
Non risponde	14	3,9%	
<i>Totale</i>	356	100%	

**Figura 5.1:** Hai esperienze in campo di pari opportunità?





## I risultati del questionario

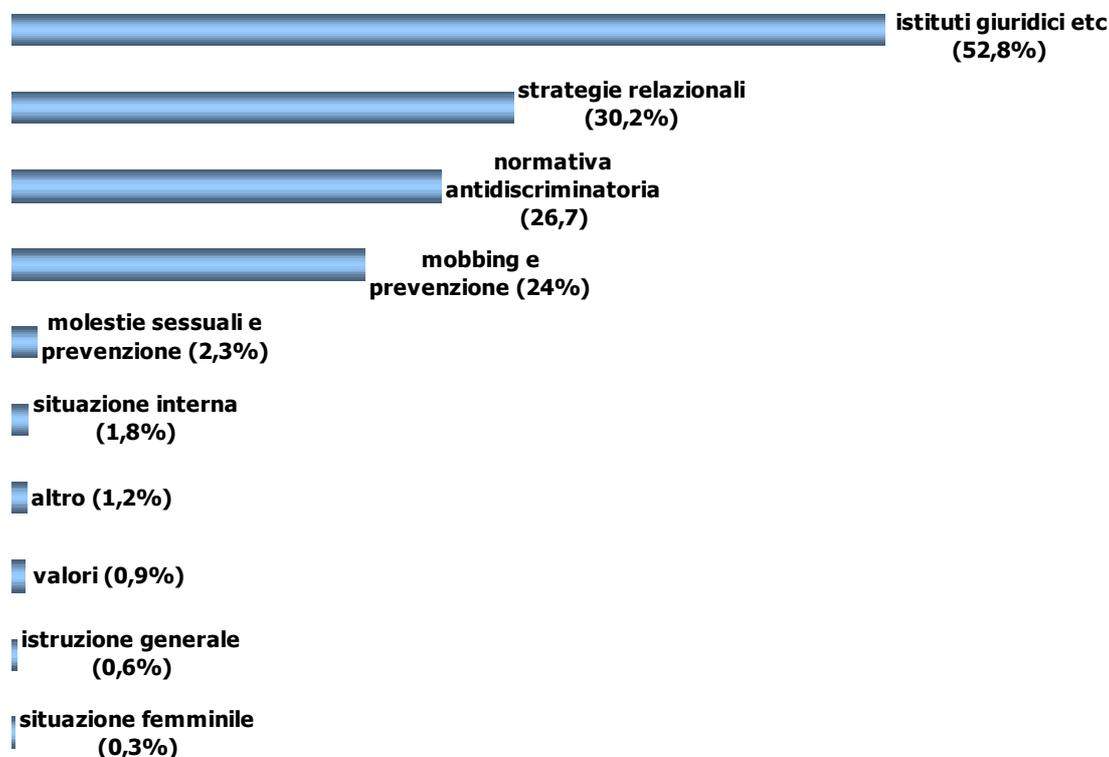
Per meglio analizzare i temi che le intervistate vorrebbero che il Comitato delle Pari Opportunità trattasse, il questionario chiedeva di esprimere la propria preferenza seguendo un preciso ordine di priorità. Al primo posto si incontrano gli istituti giuridici indicato in tale posizione dal 53% delle risposte ritenute valide. Al secondo, sempre come prima scelta, il *mobbing* e la prevenzione, le strategie relazionali e la normativa antidiscriminatoria. Le ultime posizioni in graduatoria sono tenute dalla situazione femminile, dall'istruzione generica, dai valori e dalla situazione interna. Le risposte paiono coerenti e strettamente legate agli aspetti lavorativi. Le tematiche che esulano da questo campo, si può ipotizzare, possono essere soddisfatte anche all'esterno (situazione femminile, formazione generica, ad esempio), mentre altre vengono contestualizzate e domandate al Comitato al quale si attribuiscono ruoli soprattutto in materia di lavoro.

**Tabella 5.2:** Quali sono i temi che ti piacerebbe approfondire, tra quelli proposti di seguito, indicando con un numero progressivo l'ordine di priorità?

Punteggi assegnati	% sulle risposte valide							Punteggio medio
	1	2	3	4	5	6	7	
Situazione femminile	0,3%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,3%	98,8%	7,0
Istruzione generale	0,6%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,9%	98,2%	7,0
Valori	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	99,1%	6,9
Altro	1,2%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	4,4%	94,4%	6,9
Situazione interna	1,8%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	96,8%	6,9
Molestie sessuali e prevenzione	2,3%	4,4%	5,3%	17,0%	24,6%	0,6%	45,7%	5,4
<i>Mobbing</i> e prevenzione	24,0%	11,4%	13,8%	18,2%	5,0%	0,0%	27,6%	3,8
Normativa antidiscriminatoria	26,7%	21,4%	18,8%	5,6%	3,5%	0,0%	24,0%	3,3
Strategie relazionali	30,2%	16,7%	15,8%	8,5%	11,4%	0,3%	17,0%	3,2
Istituti giuridici etc	52,8%	13,8%	8,8%	5,9%	4,4%	0,0%	14,4%	2,5



**Figura 5.2:** Quali sono i temi che ti piacerebbe approfondire, tra quelli proposti di seguito, indicando con un numero progressivo l'ordine di priorità? [% di intervistate che hanno dato maggior valore a ciascun tema]



**Tabella 5.3:** Le aspettative verso il Comitato Pari Opportunità si riferiscono a [RISPOSTE MULTIPLE]

Aspettative	Frequenza	%
Generiche	33	9,3%
Richiesta di concretezza e potere decisionale	36	10,1%
CPO come punto di riferimento	62	17,4%
Ruolo del CPO in...	144	40,4%
Problemi specifici	207	58,1%

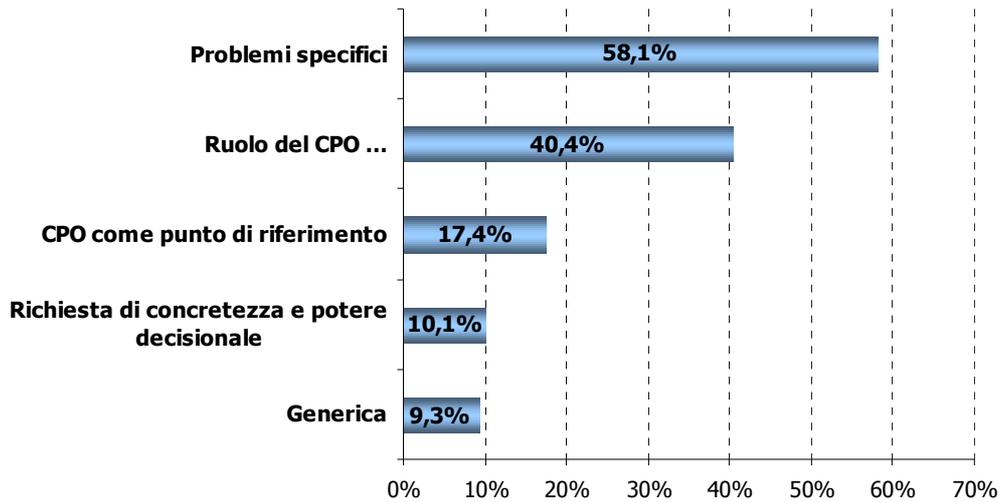
Passando alle aspettative, le intervistate chiedono al Comitato in primo luogo di affrontare tematiche specifiche quali il problema della conciliazione lavoro famiglia, la carriera e le condizioni di lavoro, nodi principali della donna che lavora.. In secondo luogo i desideri sono quelli di attribuire al Comitato il ruolo di formazione e informazione, di tutela, consulenza e assistenza. Una parte non marginale delle intervistate vorrebbe che il Comitato fosse un punto di riferimento, una sorta di centro di ascolto. Tralasciando le risposte generiche tra le quali figurano una maggiore operatività uno scetticismo e indifferenza, in quanto poco costruttive, la



## I risultati del questionario

richiesta di essere più concreti, di avere maggiore potere decisionale è auspicata dal 10% delle intervistate.

**Figura 5.3:** Le aspettative verso il Comitato Pari Opportunità si riferiscono a [RISPOSTE MULTIPLE]



**Tabella 5.4:** Le aspettative verso il Comitato Pari Opportunità si riferiscono a [RISPOSTE MULTIPLE] - dettaglio

Aspettative verso il CPO:		Frequenza	%
Richiesta di concretezza e potere decisionale		36	10,1%
CPO come punto di riferimento		62	17,4%
Problemi specifici	Carriera	28	7,9%
	Conciliazione lavoro/famiglia	39	11,0%
	Condizioni di lavoro	26	7,3%
	Necessità di estensione del concetto di PO	16	4,5%
	<b>Totale PROBLEMI SPECIFICI</b>	<b>207</b>	<b>58,1%</b>
Ruolo del CPO in...	Formazione ed informazione	52	14,6%
	Iniziative legislative	30	8,4%
	Supporto nell'organizzazione lavoro/famiglia	13	3,7%
	Tutela, consulenza ed assistenza	49	13,8%
	<b>Totale RUOLO DEL CPO</b>	<b>144</b>	<b>40,4%</b>
Generiche	Richiesta di maggiore operatività	12	3,4%
	Scetticismo, indifferenza	7	2,0%
	altro	14	3,9%
	<b>Totale GENERICHE</b>	<b>33</b>	<b>9,3%</b>



La figura 5.4 illustra nel dettaglio le singole aspettative. Tralasciando l'aggregazione precedentemente adottata, si rileva che le maggiori richieste vanno nei confronti di un Comitato come punto di riferimento<sup>32</sup>, seguito da quella di promotore della formazione e informazione<sup>33</sup> e della tutela consulenza ed assistenza<sup>34</sup>.

Confrontando le esigenze emerse con le funzioni a livello normativo attribuite si rileva una certa uniformità e una coerenza del fabbisogno espresso dalle intervistate. Emerge, nel contempo, una necessità di una maggiore informazione e aggregazione che il Comitato dovrebbe stimolare e far crescere.

---

<sup>32</sup> Azioni di monitoraggio della situazione lavorativa femminile con questionari e incontri periodici, indirizzo al quale rivolgersi per assistenza, punto di scambio di opinioni e informazioni, presenza anche nelle sedi periferiche, call-center, sito web.

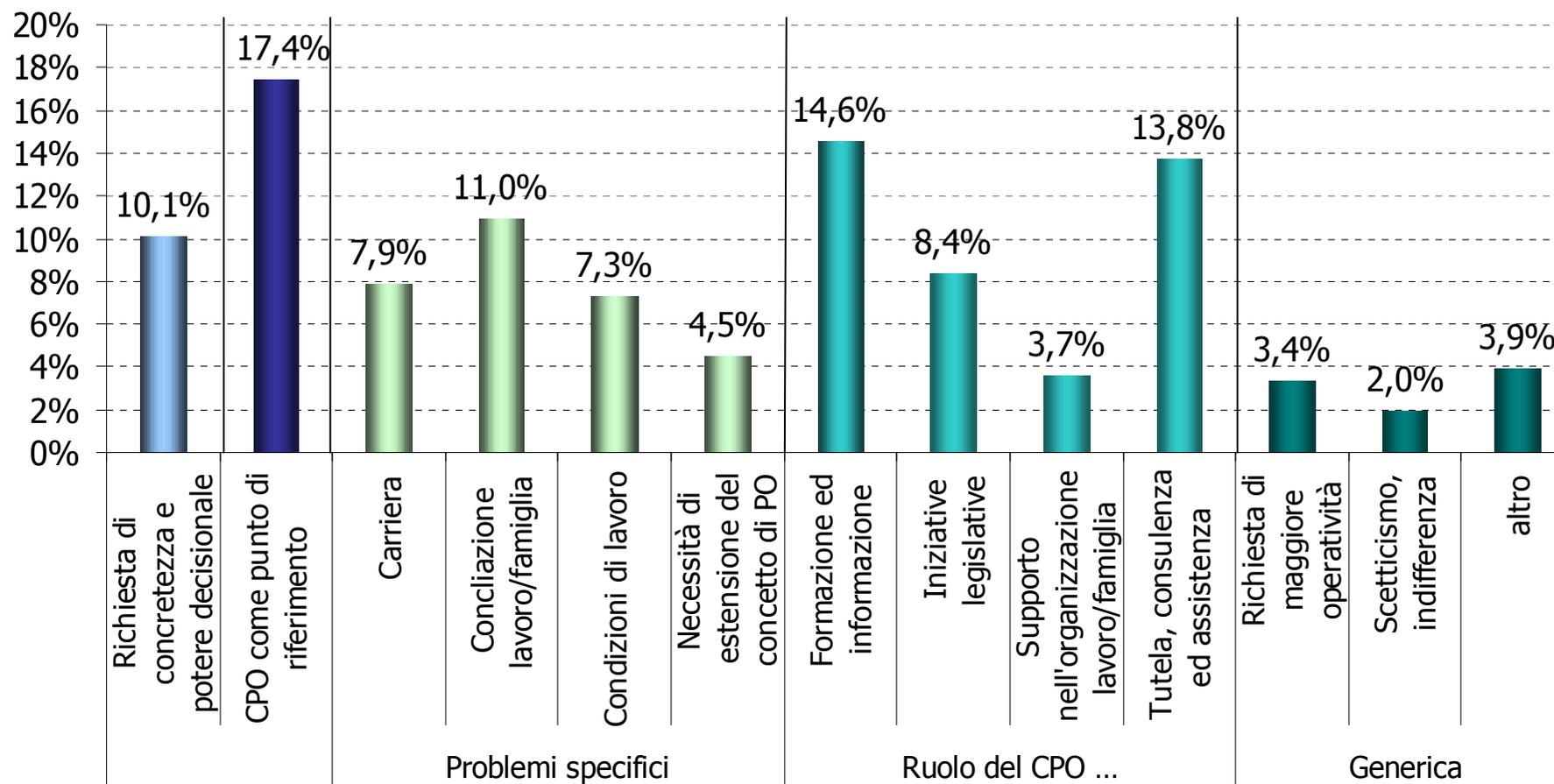
<sup>33</sup> Formazione continua, corsi su richiesta dal basso, informazione su normative contro discriminazione, informazioni su possibilità per carriera (bandi etc.), informazioni su strategie e opportunità per la conciliazione lavoro/famiglia.

<sup>34</sup> Intervento tecnico o psicologico, relazioni con superiori e colleghi, problemi di salute propri e dei familiari, problemi lavorativi (domande di trasferimento, carico orario, concorsi).



I risultati del questionario

Figura 5.4: Le aspettative verso il Comitato Pari Opportunità si riferiscono a [RISPOSTE MULTIPLE] - dettaglio





## 6 CONCLUSIONI

L'analisi svolta ha consentito di mettere a fuoco alcuni aspetti che qualificano il lavoro delle dipendenti regionali e offrono importanti elementi di riflessione sulle problematiche emergenti, sul grado di soddisfazione e gratificazione del mondo del lavoro e sui metodi adottati o desiderati per conciliare il lavoro con la famiglia.

Il tema della conciliazione non è nuovo, da anni il mondo femminile si è mobilitato chiedendo misure per una migliore e più flessibile organizzazione del lavoro. Tali istanze hanno trovato parziale risposta in alcuni significativi provvedimenti che hanno favorito il mondo lavorativo nel suo complesso, indipendentemente dal genere degli occupati.

L'indagine, promossa dal Comitato Pari opportunità della Regione Veneto, è importante e va al di là dello stretto ambito locale, poiché sottolinea i cambiamenti che le società industrializzate stanno subendo. Al crescente tasso di occupazione femminile, infatti, si imputano numerosi e negativi aspetti e, per citare quelli che ricorrono con maggiore frequenza, la riduzione della crescita demografica, la minore cura delle persone anziane, i costi sociali crescenti per far fronte a tutte quelle esigenze un tempo irrilevanti in quanto assolte a monte dal mondo femminile. L'indagine ha il pregio, tra gli altri, di rilevare i valori ed il costo che le donne sopportano per difenderli, in un contesto, come quello veneto, che vede i tassi di occupazione femminile passare dal 33,3% nel 1993, al 38,6% del primo trimestre del 2004. Risulta difficile, considerando quanto emerge dal questionario, immaginare la nostra società al 2010, quando, secondo l'Unione Europea, il tasso di occupazione femminile dovrebbe raggiungere il 60%. E' evidente che alla diffusione di organizzazioni lavorative che tengano conto della nuova situazione, sarà necessario affiancare un cambiamento culturale e una maggiore condivisione dei ruoli tra i due sessi.

Le tante domande del questionario hanno numerosi punti di contatto. Nelle questioni relative alla propria vita personale e lavorativa, è la famiglia il centro principale degli interessi. Il lavoro crea ostacoli alla cura dei propri cari, mentre pochissime sono le intervistate che ritengono che la famiglia influenzi il lavoro.

Quello che emerge è un modello di famiglia tradizionale. Pur non essendoci domande dirette mirate ad individuare quali ruoli vengano rivestiti all'interno del proprio nucleo, si capisce che le operazioni di cura sono appannaggio essenzialmente del mondo femminile. Si intravede anche un approccio differente ai problemi che solitamente una donna che lavora si trova ad affrontare.



## I risultati del questionario

Le strutture, diffuse ed efficienti, per l'istruzione e il tempo libero sono desiderate per i figli; per le persone care con età avanzata le intervistate chiedono soprattutto servizi di assistenza.

Le differenti politiche di conciliazione adottate (part-time, avvicendamento, telelavoro) hanno il prezzo, quasi unanimemente individuato, della rinuncia alla carriera. E' del resto un processo più teorico che concreto. I dati rilevati a livello degli occupati (maschi e femmine) mostrano quanto poche siano le donne che possono aspirare a ricoprire le cariche più importanti.

Passando ad analizzare i risultati, ci sembra utile evidenziarne alcuni tra i più significativi:

- 1) Condizione familiare prevalente: la donna che desidera il part-time è quella con figli. Le due dimensioni sono fortemente correlate;
- 2) Uso del tempo: figli, coniuge, genitori (anche con il lavoro, modello classico di divisione dei compiti familiari);
- 3) Conflittualità delle formule organizzative del lavoro (migliore qualità della vita, minore gratificazione lavorativa e professionale) e discriminazione nel momento in cui si scelgono formule che concilino il lavoro con la famiglia anche in termini di valutazione;
- 4) Forte differenziazione delle intervistate sulla base del titolo di studio: oggetto di episodi di mobbing e di molestie sono soprattutto nelle occupate con titolo di studio più basso;
- 5) Formazione: viene vista come un'occasione di crescita e di valorizzazione delle differenze, ma è comunque insufficiente per l'avanzamento di carriera. Ne viene chiesta di più, più attinente alle vere esigenze del personale ed organizzata in orario lavorativo o comunque recuperabile;
- 6) Percezione positiva dell'utilità del proprio lavoro anche se il lavoro svolto spesso non rispecchia la professionalità;
- 7) Domanda di servizi differenziata: individuale (soprattutto centro di ascolto), figli (strutture), anziani (servizi);
- 8) Relazioni generalmente collaborative con colleghi e superiori, seppur in minor misura per questi ultimi.

Alcuni aspetti importanti non sono stati esplorati dall'indagine. Ci si riferisce ad esempio al giudizio dei servizi sul territorio, alla possibilità di avvalersi di aiuti (familiari, esterni, incidenza in termini monetari), al ruolo e alla professionalità del marito/compagno. Come più volte rilevato, emerge, prendendo in considerazione le risposte date, un modello culturale che si deve evolvere se si crede davvero nel raggiungimento della parità (in termini di soddisfazione sia nel campo lavorativo che familiare). Spesso il lavoro femminile, oltre che una giusta e legittima aspirazione delle donne, anche tenendo conto della loro crescente scolarizzazione, è necessario al mantenimento di una vita decorosa e gli oneri legati al benessere non possono ricadere solo su di una componente.



L'indagine in definitiva conferma alcune debolezze che ancora gravano sul mondo femminile e che possono in estrema sintesi essere riportate nei punti che seguono:

- 1) una ancora non equa ripartizione dei ruoli di cura e dei ruoli di genitori tra uomo e donna (il dibattito, in occasione della presentazione dei risultati, ha messo in luce come la parità debba anche essere condivisa e cresciuta all'interno del proprio ambito familiare: dove i compiti sono condivisi la penalizzazione è minore);
- 2) minori opportunità (se non nulle) di carriera per le donne che adottano altre formule lavorative e ancora scarsa flessibilità nell'organizzazione del lavoro, sensazione anche a livello personale di emarginazione;
- 3) scarsa presenza delle donne nei luoghi decisionali (segregazione nel mercato del lavoro: a parità di titolo di studio difficilmente una donna è inquadrata nei vertici decisionali), incidenza irrilevante dei ruoli dirigenziali e delle posizioni organizzative attribuite alla componente femminile;
- 4) inadeguata rete di servizi di cura rivolti ai bambini in età prescolare e agli anziani, soprattutto non autosufficienti;
- 5) inadeguata formazione professionale, non completamente accessibile al mondo femminile e spesso in conflitto con il già arduo compito di conciliare il lavoro con la cura della famiglia.

A tutto questo, pur essendo sicuramente un punto di forza, si unisce una maggiore consapevolezza delle donne sul proprio futuro e sulle proprie scelte occupazionali che tende, se non valorizzato, ad assumere connotati negativi in quanto fonte di insoddisfazione.

Si vuole, infine, concludere ricordando che, nel momento in cui le domande passano dalla famiglia e dal lavoro, alla condizione individuale, le intervistate manifestano il desiderio di essere ascoltate: auspicano la costituzione di un centro d'ascolto, chiedono al Comitato di essere un punto di riferimento, forse perché punto di riferimento e centro di ascolto per gli altri.





## Bibliografia

COMUNITÀ EUROPEA (1982) "Primo Programma di Azione a Medio Termine per le Pari Opportunità"

COMUNITÀ EUROPEA (1996-2000) "Quarto Programma di Azione a Medio Termine per le Pari Opportunità"

COMUNITÀ EUROPEA (2001-2005) "Quinto Programma di Azione a Medio Termine per le Pari Opportunità" "Il V Programma Quadro (2001-2005)"

CONSIGLIO EUROPEO STRAORDINARIO DI LISBONA (2000), *Verso un'Europa dell'innovazione e della conoscenza* <http://europa.eu.int/scadplus/leg/it/cha/c10241.htm>, marzo 2000

DECRETO LEGISLATIVO n. 196 del 23 maggio 2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144"

ISFOL (2003) "Statistiche sulla Formazione Professionale 2003" (Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Unione Europea (Fondo Sociale Europeo)), <http://www.isfol.it>

ISTAT (1989), *Manuale di tecniche d'indagine*, n.3, pagg. 47-50, Roma.

ISTAT (2003) *L'organizzazione dei tempi di lavoro*

LEGGE N. 125 DEL 10 APRILE 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

LEGGE N. 215 DEL 25 FEBBRAIO 1992 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile".

LEGGE N. 266 DEL 7 AGOSTO 1997 "Interventi urgenti per l'economia"

LEGGE N. 53 DELL'8 MARZO 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

LEGGE N. 903 DEL 9 DICEMBRE 1977 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"

Linee Guida per la Programmazione e la Valutazione Ex Ante: Indicazioni Metodologiche e di Indirizzo per la Programmazione Operativa 2000-2006

RACCOMANDAZIONE 96/280/CE DEL 3 APRILE 1996 relativa alla definizione delle piccole medie imprese



## **I risultati del questionario**

REGOLAMENTO (CE) N. 1260/1999 DEL CONSIGLIO DEL 21 GIUGNO 1999 recante disposizioni generali sui Fondi strutturali

REGIONE DEL VENETO (2004) "Benessere Organizzativo – Anno 2004 – Elementi statistici di gestione delle risorse umane"

UNITED NATION (2000) "The World's Women, Trend and Statistics", <http://www.un.org>



**ALLEGATO 1: IL MERCATO DEL LAVORO FEMMINILE IN  
VENETO: LE CIFRE**



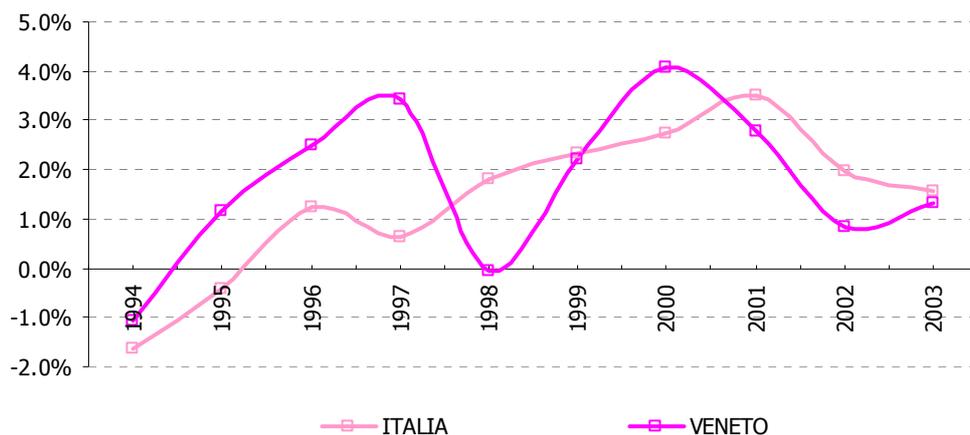


### TASSI di OCCUPAZIONE (Popolazione oltre i 15 anni)

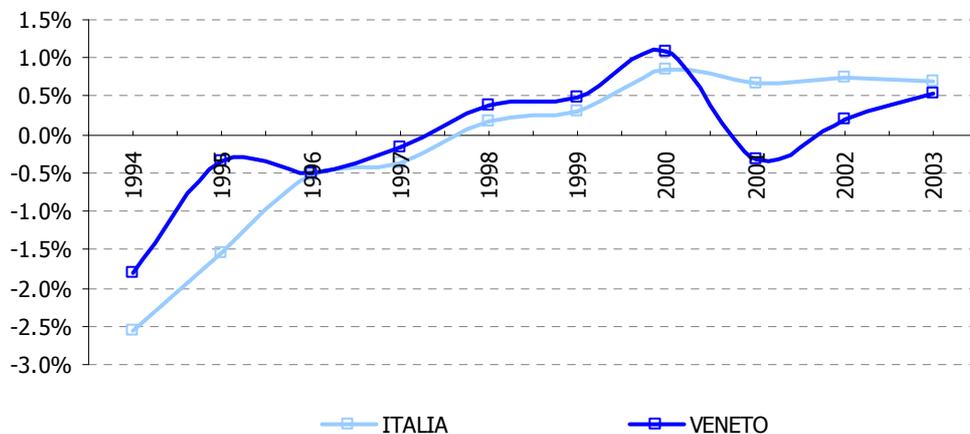
	Valori assoluti						Variazioni anno su anno					
	femmine		maschi		totale		femmine		maschi		totale	
	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO
<b>1993</b>	28.6	33.3	58.7	64.3	43.1	48.3						
<b>1994</b>	28.2	33.0	57.2	63.1	42.1	47.5	-1.6%	-1.1%	-2.6%	-1.8%	-2.2%	-1.5%
<b>1995</b>	28.1	33.4	56.3	62.9	41.6	47.6	-0.4%	1.2%	-1.5%	-0.4%	-1.2%	0.2%
<b>1996</b>	28.4	34.2	56.0	62.6	41.7	47.9	1.2%	2.5%	-0.5%	-0.5%	0.1%	0.6%
<b>1997</b>	28.6	35.4	55.8	62.5	41.7	48.5	0.6%	3.4%	-0.4%	-0.2%	0.0%	1.2%
<b>1998</b>	29.1	35.3	55.9	62.7	42.0	48.6	1.8%	0.0%	0.2%	0.4%	0.8%	0.2%
<b>1999</b>	29.8	36.1	56.1	63.0	42.4	49.1	2.3%	2.2%	0.3%	0.5%	1.0%	1.1%
<b>2000</b>	30.6	37.6	56.6	63.7	43.1	50.2	2.7%	4.1%	0.8%	1.1%	1.5%	2.2%
<b>2001</b>	31.7	38.6	56.9	63.5	43.8	50.7	3.5%	2.8%	0.7%	-0.3%	1.7%	0.9%
<b>2002</b>	32.3	39.0	57.4	63.6	44.4	50.9	2.0%	0.8%	0.8%	0.2%	1.2%	0.5%
<b>2003</b>	32.8	39.5	57.8	64.0	44.8	51.4	1.6%	1.3%	0.7%	0.5%	1.0%	0.8%
<b>1° trim 2004</b>	32.7	38.6	57.6	64.0	44.7	51.0	-0.3%	-2.2%	-0.3%	0.1%	-0.3%	-0.8%

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

#### Femmine - Var. % anno su anno



#### Maschi - Var. % anno su anno





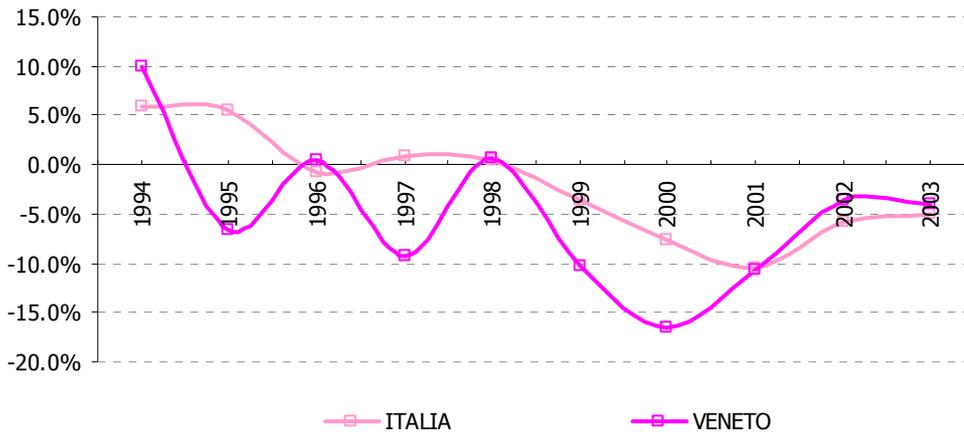
**I risultati del questionario**

**TASSI di DISOCCUPAZIONE (Popolazione oltre i 15 anni)**

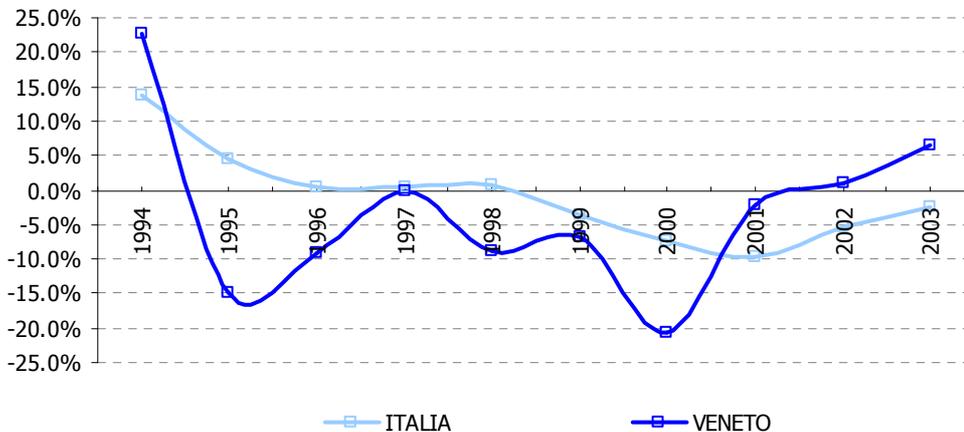
	Valori assoluti						Variazioni anno su anno					
	femmine		maschi		totale		femmine		maschi		totale	
	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO
<b>1993</b>	14.6	8.7	7.5	3.4	10.1	5.4						
<b>1994</b>	15.4	9.5	8.6	4.2	11.1	6.2	5.8%	10.0%	13.7%	22.7%	9.7%	15.2%
<b>1995</b>	16.2	8.9	9.0	3.6	11.6	5.6	5.4%	-6.6%	4.4%	-14.8%	5.2%	-9.8%
<b>1996</b>	16.1	8.9	9.0	3.3	11.6	5.4	-0.8%	0.4%	0.6%	-9.0%	0.1%	-2.6%
<b>1997</b>	16.2	8.1	9.0	3.3	11.7	5.1	0.8%	-9.3%	0.5%	0.0%	0.8%	-5.3%
<b>1998</b>	16.3	8.1	9.1	3.0	11.8	5.0	0.5%	0.7%	0.8%	-8.8%	0.8%	-3.1%
<b>1999</b>	15.7	7.3	8.8	2.8	11.4	4.5	-3.7%	-10.3%	-3.7%	-6.8%	-3.5%	-8.8%
<b>2000</b>	14.5	6.1	8.1	2.2	10.6	3.7	-7.7%	-16.5%	-7.3%	-20.6%	-7.4%	-17.6%
<b>2001</b>	13.0	5.4	7.3	2.1	9.5	3.5	-10.5%	-10.8%	-9.8%	-2.1%	-10.0%	-7.2%
<b>2002</b>	12.2	5.3	7.0	2.2	9.0	3.4	-5.7%	-3.6%	-5.2%	1.0%	-5.4%	-1.8%
<b>2003</b>	11.6	5.0	6.8	2.3	8.7	3.4	-4.9%	-3.9%	-2.5%	6.4%	-3.8%	0.1%
<b>1° trim 2004</b>	11.5	5.5	6.9	2.5	8.7	3.7	-1.0%	9.2%	1.7%	10.1%	0.2%	9.1%

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

**Femmine - Var. % anno su anno**



**Maschi - Var. % anno su anno**



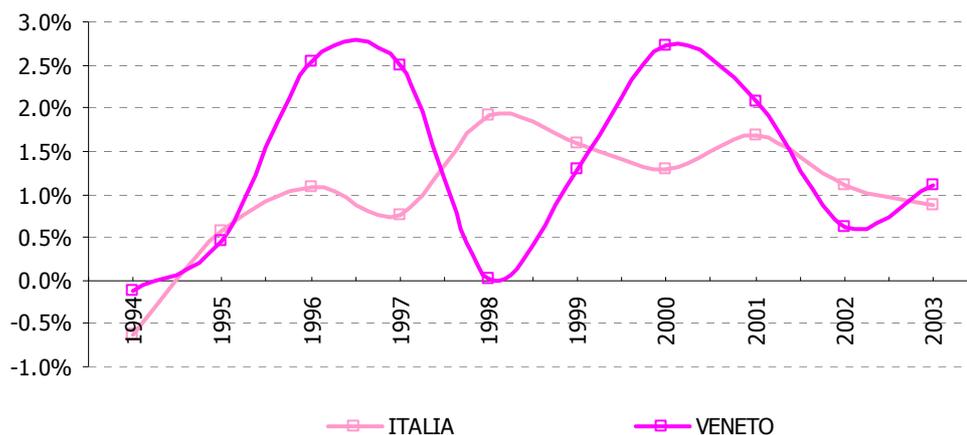


### TASSI di ATTIVITÀ (Popolazione oltre i 15 anni)

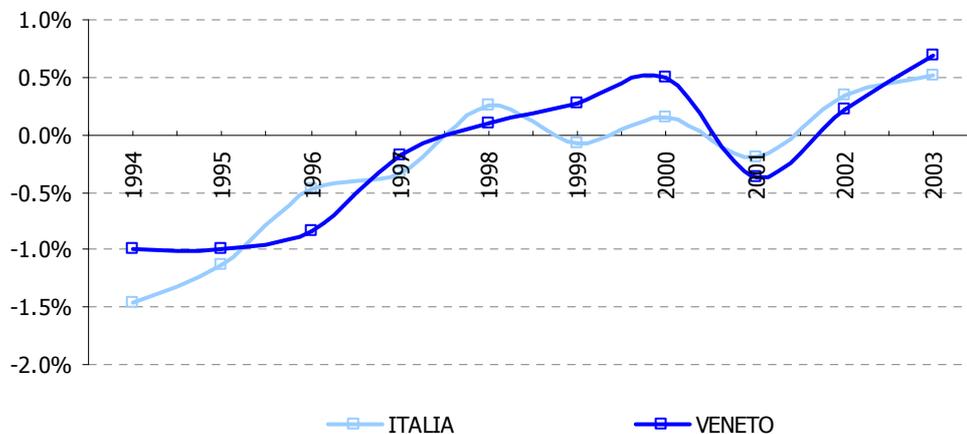
	Valori assoluti						Variazioni anno su anno					
	femmine		maschi		totale		femmine		maschi		totale	
	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO
1993	33.5	36.5	63.5	66.6	47.9	51.0						
1994	33.3	36.4	62.6	65.9	47.4	50.7	-0.6%	-0.1%	-1.5%	-1.0%	-1.2%	-0.7%
1995	33.5	36.6	61.9	65.2	47.1	50.4	0.6%	0.5%	-1.1%	-1.0%	-0.5%	-0.5%
1996	33.9	37.5	61.6	64.7	47.2	50.7	1.1%	2.5%	-0.5%	-0.8%	0.1%	0.4%
1997	34.1	38.5	61.4	64.6	47.2	51.1	0.8%	2.5%	-0.3%	-0.2%	0.1%	0.9%
1998	34.8	38.5	61.5	64.6	47.6	51.1	1.9%	0.0%	0.3%	0.1%	0.9%	0.1%
1999	35.3	39.0	61.5	64.8	47.9	51.5	1.6%	1.3%	-0.1%	0.3%	0.6%	0.7%
2000	35.8	40.0	61.6	65.1	48.2	52.2	1.3%	2.7%	0.1%	0.5%	0.6%	1.4%
2001	36.4	40.9	61.5	64.9	48.5	52.5	1.7%	2.1%	-0.2%	-0.4%	0.5%	0.6%
2002	36.8	41.1	61.7	65.0	48.8	52.7	1.1%	0.6%	0.3%	0.2%	0.6%	0.4%
2003	37.1	41.6	62.0	65.5	49.1	53.2	0.9%	1.1%	0.5%	0.7%	0.6%	0.9%
1° trim 2004	36.9	40.9	61.9	65.7	48.9	52.9	-0.5%	-1.7%	-0.1%	0.4%	-0.3%	-0.5%

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

Femmine - Var. % anno su anno



Maschi - Var. % anno su anno





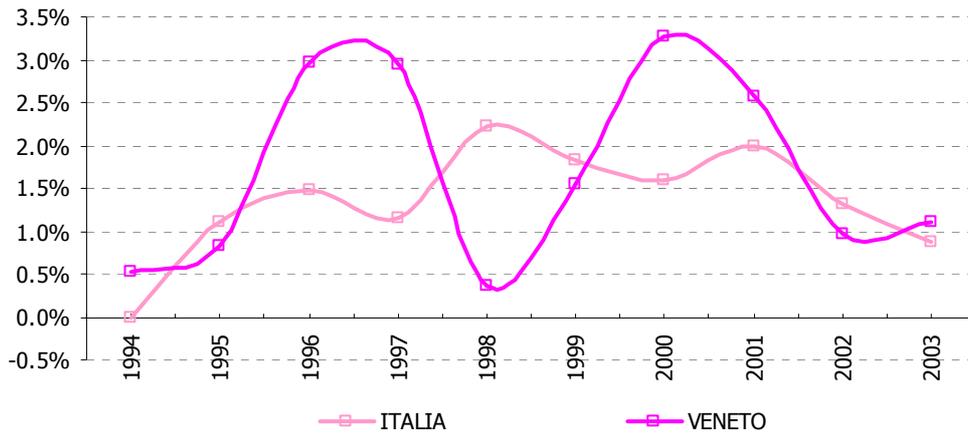
**I risultati del questionario**

**FORZA LAVORO (Migliaia)**

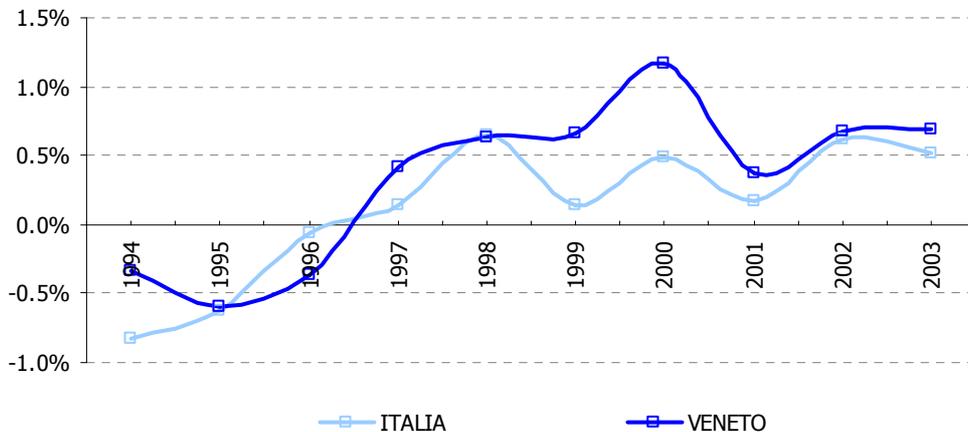
	Valori assoluti						Variazioni anno su anno					
	femmine		maschi		totale		femmine		maschi		totale	
	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO
<b>1993</b>	8,274.1	704.5	14,508.5	1,200.1	22,782.6	1,904.7						
<b>1994</b>	8,272.4	708.3	14,389.6	1,196.1	22,661.9	1,904.4	0.0%	0.5%	-0.8%	-0.3%	-0.5%	0.0%
<b>1995</b>	8,364.6	714.2	14,299.1	1,188.9	22,663.8	1,903.1	1.1%	0.8%	-0.6%	-0.6%	0.0%	-0.1%
<b>1996</b>	8,488.9	735.3	14,289.5	1,184.5	22,778.4	1,919.8	1.5%	3.0%	-0.1%	-0.4%	0.5%	0.9%
<b>1997</b>	8,585.9	756.9	14,309.5	1,189.5	22,895.3	1,946.4	1.1%	2.9%	0.1%	0.4%	0.5%	1.4%
<b>1998</b>	8,776.6	759.7	14,403.1	1,196.9	23,179.7	1,956.6	2.2%	0.4%	0.7%	0.6%	1.2%	0.5%
<b>1999</b>	8,936.9	771.4	14,424.1	1,204.9	23,361.0	1,976.3	1.8%	1.6%	0.1%	0.7%	0.8%	1.0%
<b>2000</b>	9,079.7	796.7	14,495.0	1,218.9	23,574.7	2,015.6	1.6%	3.3%	0.5%	1.2%	0.9%	2.0%
<b>2001</b>	9,260.7	817.2	14,520.6	1,223.6	23,781.3	2,040.7	2.0%	2.6%	0.2%	0.4%	0.9%	1.2%
<b>2002</b>	9,383.4	825.0	14,609.6	1,231.9	23,992.9	2,056.9	1.3%	1.0%	0.6%	0.7%	0.9%	0.8%
<b>2003</b>	9,464.9	834.1	14,685.4	1,240.3	24,150.3	2,074.4	0.9%	1.1%	0.5%	0.7%	0.7%	0.9%
<b>1° trim 2004</b>	9,420.0	819.7	14,666.5	1,244.6	24,086.5	2,064.4	-0.5%	-1.7%	-0.1%	0.3%	-0.3%	-0.5%

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

**Femmine - Var. % anno su anno**



**Maschi - Var. % anno su anno**



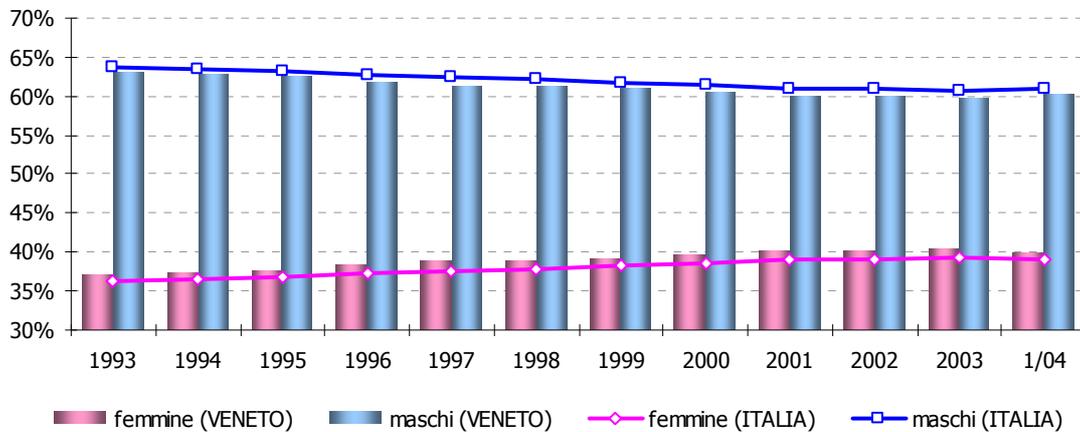


## Il mercato del lavoro femminile in Veneto: le cifre

### Composizione percentuale per genere

	<i>femmine</i>		<i>maschi</i>	
	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO
<b>1993</b>	36.3%	37.0%	63.7%	63.0%
<b>1994</b>	36.5%	37.2%	63.5%	62.8%
<b>1995</b>	36.9%	37.5%	63.1%	62.5%
<b>1996</b>	37.3%	38.3%	62.7%	61.7%
<b>1997</b>	37.5%	38.9%	62.5%	61.1%
<b>1998</b>	37.9%	38.8%	62.1%	61.2%
<b>1999</b>	38.3%	39.0%	61.7%	61.0%
<b>2000</b>	38.5%	39.5%	61.5%	60.5%
<b>2001</b>	38.9%	40.0%	61.1%	60.0%
<b>2002</b>	39.1%	40.1%	60.9%	59.9%
<b>2003</b>	39.2%	40.2%	60.8%	59.8%
<b>1/04</b>	39.1%	39.7%	60.9%	60.3%

### Composizione percentuale per genere della FORZA LAVORO





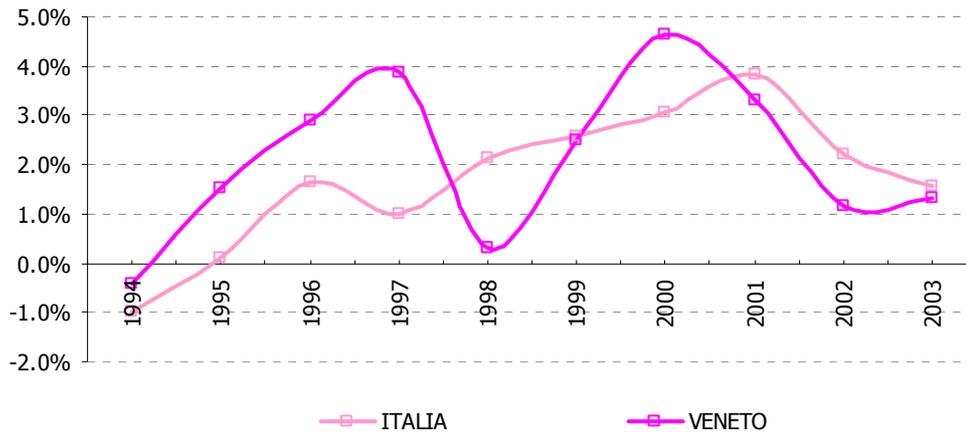
**I risultati del questionario**

**OCCUPATI TOTALI (Migliaia)**

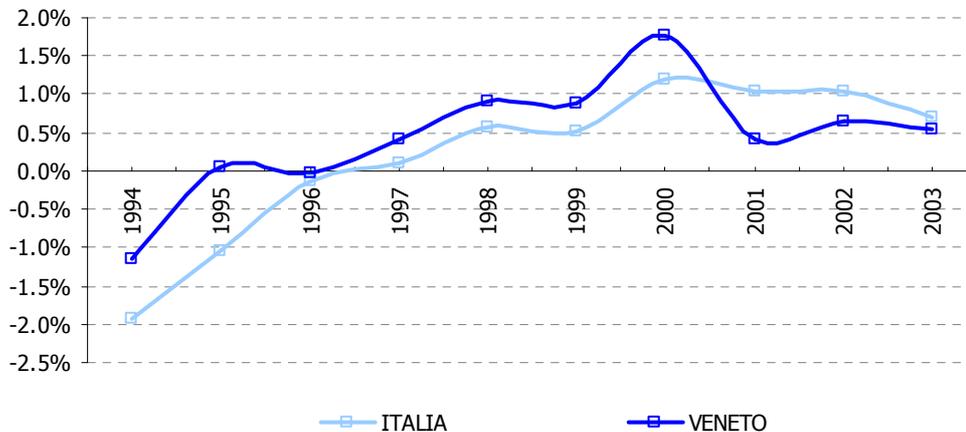
	Valori assoluti						Variazioni anno su anno					
	femmine		maschi		totale		femmine		maschi		totale	
	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO
<b>1993</b>	7,069.1	643.6	13,414.6	1,159.0	20,483.8	1,802.6						
<b>1994</b>	6,998.3	641.0	13,156.0	1,145.8	20,154.2	1,786.8	-1.0%	-0.4%	-1.9%	-1.1%	-1.6%	-0.9%
<b>1995</b>	7,006.7	650.8	13,019.3	1,146.4	20,026.0	1,797.2	0.1%	1.5%	-1.0%	0.0%	-0.6%	0.6%
<b>1996</b>	7,121.8	669.7	13,003.3	1,146.0	20,125.1	1,815.7	1.6%	2.9%	-0.1%	0.0%	0.5%	1.0%
<b>1997</b>	7,192.0	695.7	13,015.3	1,150.8	20,207.3	1,846.5	1.0%	3.9%	0.1%	0.4%	0.4%	1.7%
<b>1998</b>	7,345.2	697.8	13,090.0	1,161.4	20,435.2	1,859.2	2.1%	0.3%	0.6%	0.9%	1.1%	0.7%
<b>1999</b>	7,533.2	715.1	13,158.4	1,171.6	20,691.6	1,886.7	2.6%	2.5%	0.5%	0.9%	1.3%	1.5%
<b>2000</b>	7,763.8	748.1	13,316.0	1,192.2	21,079.8	1,940.3	3.1%	4.6%	1.2%	1.8%	1.9%	2.8%
<b>2001</b>	8,059.6	772.7	13,454.8	1,197.3	21,514.4	1,970.0	3.8%	3.3%	1.0%	0.4%	2.1%	1.5%
<b>2002</b>	8,236.1	781.7	13,593.3	1,205.2	21,829.4	1,986.8	2.2%	1.2%	1.0%	0.7%	1.5%	0.9%
<b>2003</b>	8,364.7	792.0	13,689.6	1,211.7	22,054.2	2,003.7	1.6%	1.3%	0.7%	0.5%	1.0%	0.8%
<b>1° trim 2004</b>	8,335.7	774.6	13,654.9	1,213.0	21,990.6	1,987.5	-0.3%	-2.2%	-0.3%	0.1%	-0.3%	-0.8%

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

**Femmine - Var. % anno su anno**



**Maschi - Var. % anno su anno**



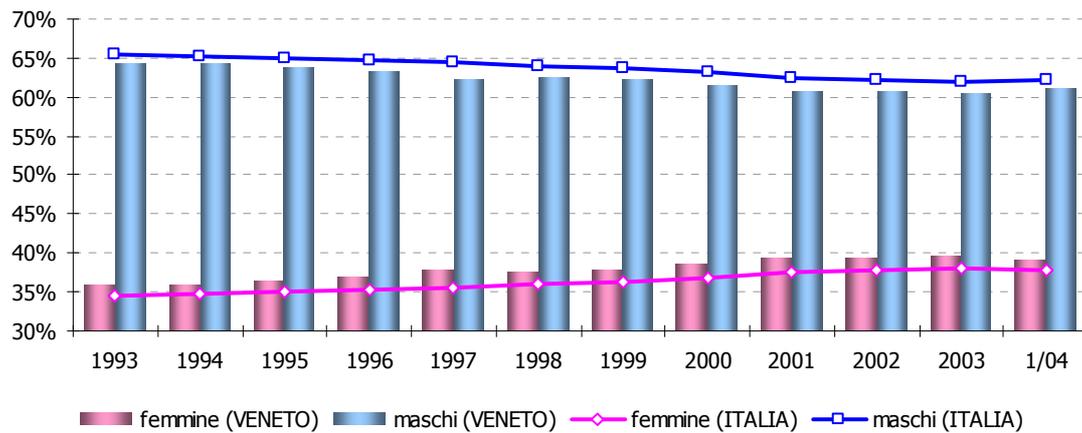


## Il mercato del lavoro femminile in Veneto: le cifre

### Composizione percentuale per genere

	<i>femmine</i>		<i>maschi</i>	
	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO
<b>1993</b>	36.3%	37.0%	63.7%	63.0%
<b>1994</b>	36.5%	37.2%	63.5%	62.8%
<b>1995</b>	36.9%	37.5%	63.1%	62.5%
<b>1996</b>	37.3%	38.3%	62.7%	61.7%
<b>1997</b>	37.5%	38.9%	62.5%	61.1%
<b>1998</b>	37.9%	38.8%	62.1%	61.2%
<b>1999</b>	38.3%	39.0%	61.7%	61.0%
<b>2000</b>	38.5%	39.5%	61.5%	60.5%
<b>2001</b>	38.9%	40.0%	61.1%	60.0%
<b>2002</b>	39.1%	40.1%	60.9%	59.9%
<b>2003</b>	39.2%	40.2%	60.8%	59.8%
<b>1/04</b>	39.1%	39.7%	60.9%	60.3%

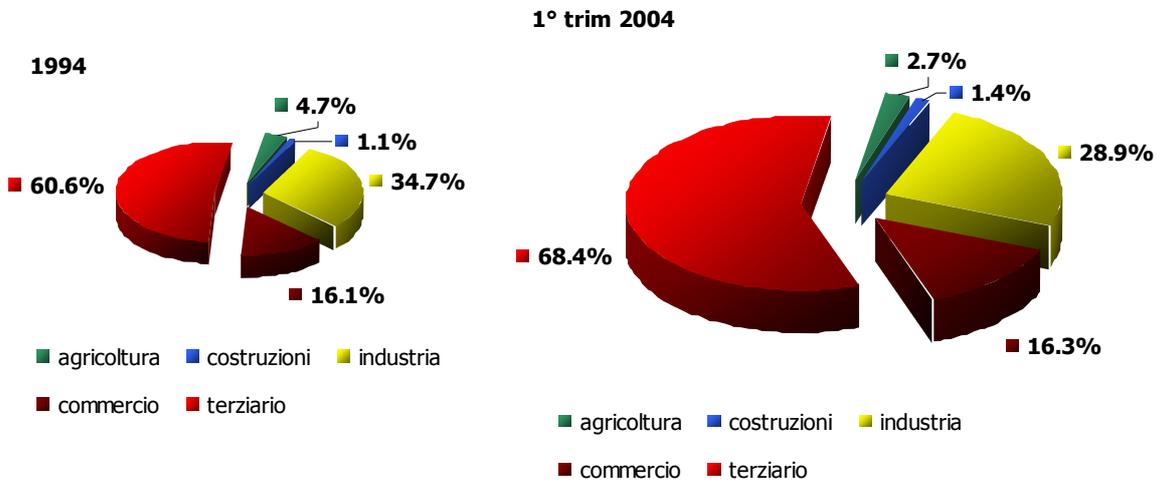
### Composizione percentuale per genere degli OCCUPATI TOTALI



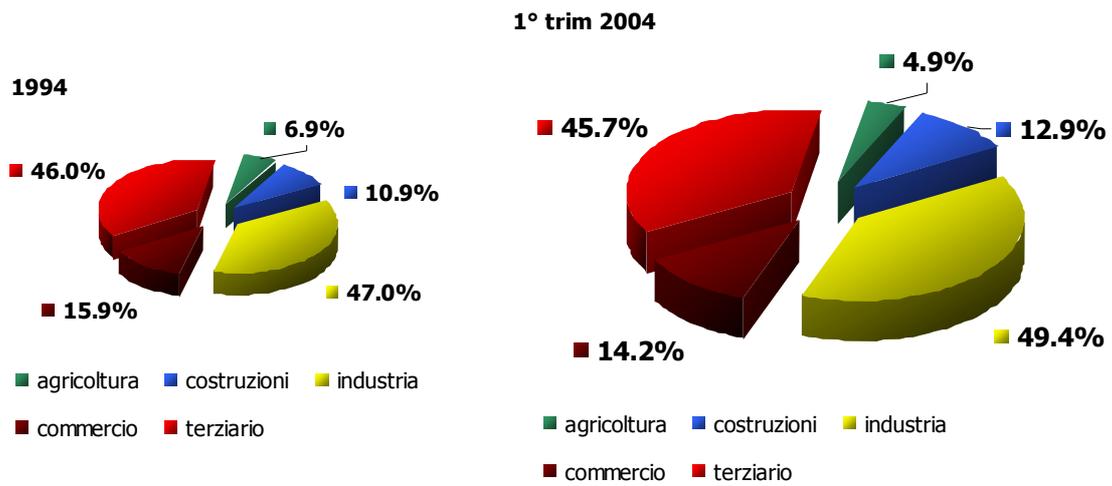


**I risultati del questionario**

**Femmine – Occupati totali per settore - VENETO**



**Maschi – Occupati totali per settore - VENETO**





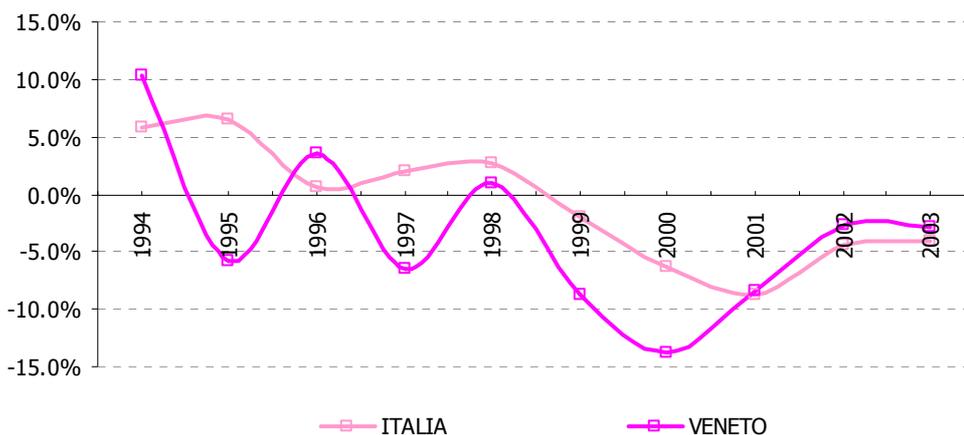
## Il mercato del lavoro femminile in Veneto: le cifre

### DISOCCUPATI TOTALI (Migliaia)

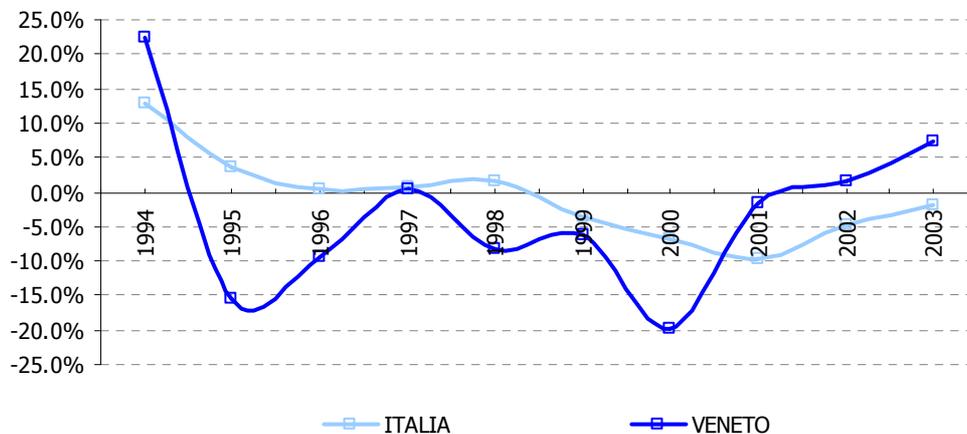
	Valori assoluti						Variazioni anno su anno					
	femmine		maschi		totale		femmine		maschi		totale	
	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO
<b>1993</b>	1,205.0	61.0	1,093.9	41.1	2,298.9	102.0						
<b>1994</b>	1,274.1	67.3	1,233.6	50.2	2,507.7	117.5	5.7%	10.4%	12.8%	22.3%	9.1%	15.2%
<b>1995</b>	1,357.9	63.3	1,279.9	42.5	2,637.8	105.9	6.6%	-5.9%	3.8%	-15.3%	5.2%	-9.9%
<b>1996</b>	1,367.1	65.6	1,286.2	38.5	2,653.3	104.1	0.7%	3.5%	0.5%	-9.4%	0.6%	-1.7%
<b>1997</b>	1,393.8	61.3	1,294.2	38.6	2,688.0	99.9	2.0%	-6.6%	0.6%	0.3%	1.3%	-4.0%
<b>1998</b>	1,431.4	61.8	1,313.1	35.5	2,744.5	97.3	2.7%	1.0%	1.5%	-8.1%	2.1%	-2.6%
<b>1999</b>	1,403.6	56.4	1,265.7	33.3	2,669.3	89.7	-1.9%	-8.8%	-3.6%	-6.2%	-2.7%	-7.9%
<b>2000</b>	1,315.9	48.6	1,179.0	26.7	2,494.9	75.3	-6.2%	-13.8%	-6.9%	-19.8%	-6.5%	-16.0%
<b>2001</b>	1,201.1	44.5	1,065.8	26.3	2,266.9	70.8	-8.7%	-8.5%	-9.6%	-1.6%	-9.1%	-6.0%
<b>2002</b>	1,147.3	43.3	1,016.3	26.7	2,163.6	70.0	-4.5%	-2.7%	-4.6%	1.7%	-4.6%	-1.0%
<b>2003</b>	1,100.2	42.1	995.9	28.7	2,096.1	70.7	-4.1%	-2.9%	-2.0%	7.3%	-3.1%	1.0%
<b>1° trim 2004</b>	1,084.3	45.2	1,011.6	31.7	2,095.9	76.8	-1.4%	7.4%	1.6%	10.5%	0.0%	8.6%

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

#### Femmine - Var. % anno su anno



#### Maschi - Var. % anno su anno



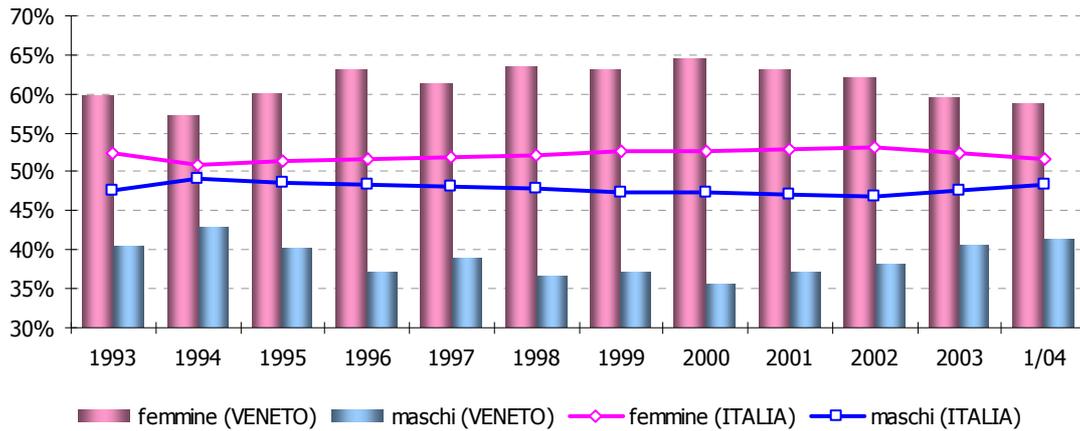


**I risultati del questionario**

**Composizione percentuale per genere**

	<i>femmine</i>		<i>maschi</i>	
	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO
<b>1993</b>	52.4%	59.7%	47.6%	40.3%
<b>1994</b>	50.8%	57.3%	49.2%	42.7%
<b>1995</b>	51.5%	59.8%	48.5%	40.2%
<b>1996</b>	51.5%	63.0%	48.5%	37.0%
<b>1997</b>	51.9%	61.3%	48.1%	38.7%
<b>1998</b>	52.2%	63.5%	47.8%	36.5%
<b>1999</b>	52.6%	62.9%	47.4%	37.1%
<b>2000</b>	52.7%	64.5%	47.3%	35.5%
<b>2001</b>	53.0%	62.9%	47.0%	37.1%
<b>2002</b>	53.0%	61.8%	47.0%	38.2%
<b>2003</b>	52.5%	59.5%	47.5%	40.5%
<b>1/04</b>	51.7%	58.8%	48.3%	41.2%

**Composizione percentuale per genere dei DISOCCUPATI TOTALI**





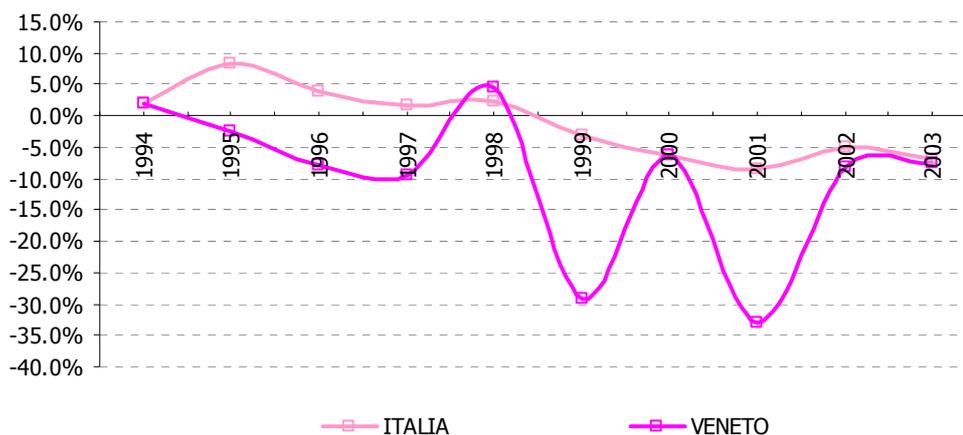
## Il mercato del lavoro femminile in Veneto: le cifre

### DISOCCUPATI IN CERCA DI PRIMA OCCUPAZIONE (Migliaia)

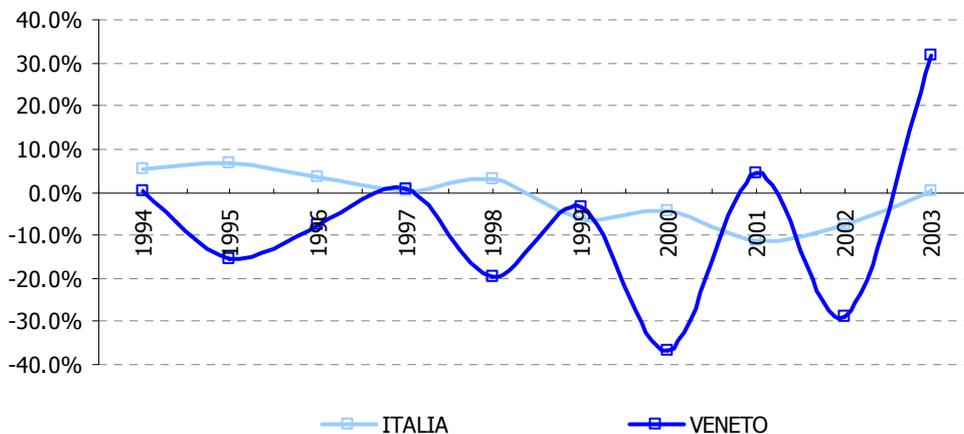
	Valori assoluti						Variazioni anno su anno					
	femmine		maschi		totale		femmine		maschi		totale	
	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO
<b>1993</b>	456.8	17.2	504.9	12.9	961.7	30.1						
<b>1994</b>	465.4	17.6	532.2	12.9	997.6	30.5	1.9%	1.9%	5.4%	0.3%	3.7%	1.2%
<b>1995</b>	504.5	17.1	567.8	10.9	1,072.4	28.0	8.4%	-2.5%	6.7%	-15.5%	7.5%	-8.0%
<b>1996</b>	524.1	15.8	587.2	10.1	1,111.4	25.8	3.9%	-7.9%	3.4%	-7.8%	3.6%	-7.9%
<b>1997</b>	533.0	14.3	587.7	10.1	1,120.7	24.4	1.7%	-9.6%	0.1%	0.6%	0.8%	-5.6%
<b>1998</b>	544.8	14.9	606.6	8.1	1,151.4	23.1	2.2%	4.6%	3.2%	-19.7%	2.7%	-5.5%
<b>1999</b>	527.3	10.6	568.7	7.8	1,096.1	18.4	-3.2%	-29.1%	-6.2%	-3.5%	-4.8%	-20.1%
<b>2000</b>	493.5	9.9	542.6	5.0	1,036.1	14.9	-6.4%	-6.2%	-4.6%	-36.5%	-5.5%	-19.1%
<b>2001</b>	451.0	6.6	481.2	5.2	932.3	11.9	-8.6%	-33.0%	-11.3%	4.6%	-10.0%	-20.5%
<b>2002</b>	428.4	6.1	444.2	3.7	872.6	9.8	-5.0%	-8.3%	-7.7%	-28.8%	-6.4%	-17.3%
<b>2003</b>	398.5	5.6	444.8	4.9	843.2	10.5	-7.0%	-7.4%	0.1%	31.5%	-3.4%	7.3%
<b>1° trim 2004</b>	384.9	3.8	432.6	5.5	817.5	9.4	-3.4%	-32.1%	-2.7%	13.5%	-3.1%	-10.9%

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT

#### Femmine - Var. % anno su anno



#### Maschi - Var. % anno su anno



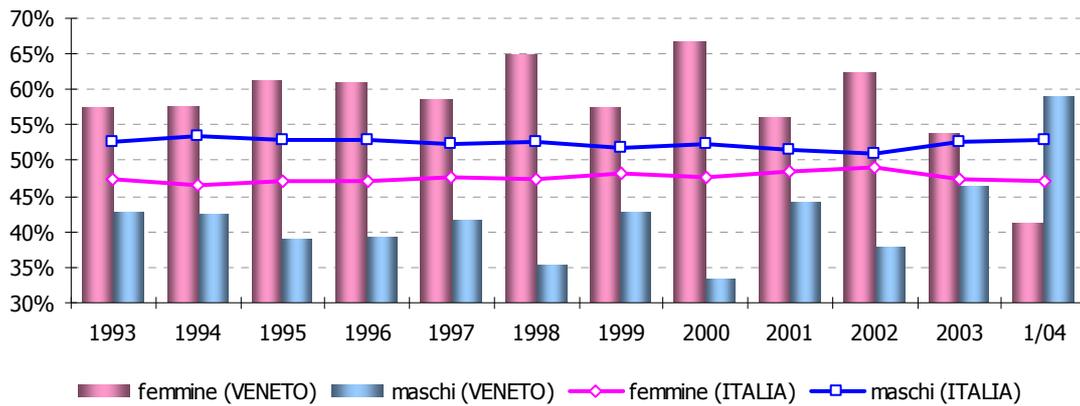


**I risultati del questionario**

**Composizione percentuale per genere**

	<i>femmine</i>		<i>maschi</i>	
	ITALIA	VENETO	ITALIA	VENETO
<b>1993</b>	47.5%	57.3%	52.5%	42.7%
<b>1994</b>	46.7%	57.6%	53.3%	42.4%
<b>1995</b>	47.0%	61.1%	53.0%	38.9%
<b>1996</b>	47.2%	61.0%	52.8%	39.0%
<b>1997</b>	47.6%	58.5%	52.4%	41.5%
<b>1998</b>	47.3%	64.7%	52.7%	35.3%
<b>1999</b>	48.1%	57.4%	51.9%	42.6%
<b>2000</b>	47.6%	66.6%	52.4%	33.4%
<b>2001</b>	48.4%	56.1%	51.6%	43.9%
<b>2002</b>	49.1%	62.2%	50.9%	37.8%
<b>2003</b>	47.3%	53.6%	52.7%	46.4%
<b>1/04</b>	47.1%	40.9%	52.9%	59.1%

**Composizione percentuale per genere dei DISOCCUPATI IN CERCA DI PRIMA OCCUPAZIONE**



## **ALLEGATO 2: IL QUESTIONARIO**





### Il Comitato Pari Opportunità rileva le differenze di genere

La presente scheda è anonima per permettere alle intervistate di segnalare con la massima serenità eventuali situazioni di disagio e consente, inoltre, di rilevare le condizioni di lavoro delle donne al fine di formulare proposte migliorative.

1. Quale è la tua età?   anni
2. Quale è il tuo stato civile?  
Nubile  
Coniugata  
Separata/divorziata
3. Quale è il tuo titolo di studio? (indicare il titolo di studio più alto)  
Diploma di scuola elementare  
Diploma di scuola media inferiore  
Diploma di scuola media superiore  
Laurea (specificare: laurea in \_\_\_\_\_)  
Altro (specificare \_\_\_\_\_)
4. Hai figli?  
a) Si                      b) No
5. Se sì, quanti? \_\_\_\_\_ di età compresa tra                      0 – 3 anni  
4 – 6 anni  
7 – 11 anni  
12 – 18 anni  
19 e oltre
6. Da quale anno lavori all'interno della Regione Veneto? \_\_\_\_\_
7. Quale attività lavorativa svolgevi prima della assunzione in Regione?  
\_\_\_\_\_
8. In quale struttura lavori?  
Segreteria \_\_\_\_\_  
Direzione \_\_\_\_\_  
U.P./U.C. \_\_\_\_\_  
Servizio \_\_\_\_\_  
Assessorato \_\_\_\_\_  
Gruppo Consiliare \_\_\_\_\_  
Ufficio Periferico \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_
9. Ai fini della progressione di carriera hai partecipato a concorsi interni?  
a) Si                                      b) No
10. Ritieni di essere mai stata discriminata nella tua progressione di carriera e se sì in quale modo?  
\_\_\_\_\_
11. Ritieni che la frequenza ai corsi di formazione sia sufficiente per la tua progressione di carriera?  
a) Si                                      b) No



## I risultati del questionario

12. In quale categoria sei inquadrata?

- A
- B
- C
- D ⇒ andare alla 12.1
- Dirigenza ⇒ andare alla 12.2

12.1 Se in categoria D, hai ricevuto la posizione organizzativa?

- Si
- b) No

12.2 Se la categoria è la Dirigenza, sei:

- Dirigente di Direzione
- Dirigente di Servizio
- Dirigente di U.P./U.C.

13. Pensi che il lavoro che svolgi rispecchi le tue potenzialità?

- Sì, perché \_\_\_\_\_
- No, perché \_\_\_\_\_

14. Ritieni di essere nelle condizioni migliori per svolgere il tuo lavoro (accesso alle informazioni, formazione, attrezzature, ecc.)?

- a) Si
- b) No

15. Ritieni che le tue competenze professionali siano correttamente utilizzate dal tuo diretto superiore?

- a) Si
- b) No

16. Ritieni che i risultati conseguiti ti vengano riconosciuti dal tuo diretto superiore?

- a) Si
- b) No

17. Il lavoro che attualmente svolgi ti consente di crescere professionalmente?

- a) Si
- b) No

18. Ti senti utile nel lavoro che attualmente svolgi?

- a) Si
- b) No

19. In generale, sei a conoscenza della strategia e dei programmi della tua struttura?

- a) Si
- b) No

20. Quale è il sesso del tuo diretto superiore?

- a) Maschile
- b) Femminile

21. Come definiresti le relazioni interpersonali con il tuo diretto superiore?

- Collaborative
- Competitive
- Essenziali/Formali
- Conflittuali

21.1 Come definiresti le relazioni interpersonali con i tuoi colleghi?

- Collaborative
- Competitive
- Essenziali/Formali
- Conflittuali



21.2 Come definiresti le relazioni interpersonali con i tuoi collaboratori?

- Collaborative
- Competitive
- Essenziali/Formali
- Conflittuali

22. Come valuti il sistema di comunicazione in uso nella tua Struttura (scambio delle informazioni, indicazioni operative, passaggio di consegne, ecc.)?

- a) Efficace
- b) Non efficace

23. Se tu avessi l'opportunità di scegliere, opteresti per un regime di orario part-time?

- a) Sì
- b) No

23.1 Attualmente sei in regime di part-time?

- a) Sì
- b) No

23.2 In che percentuale e tipologia?

- a) 30%
  - b) 40%
  - c) 50%
  - d) 60%
  - e) 70%
  - f) 80%
  - g) 90%
- a.1) Orizzontale
  - b.1) Verticale
  - c.1) Misto

24. Sei soddisfatta dell'esperienza lavorativa in regime di orario part-time?

- a) Sì
- b) No

25. Se tu avessi l'opportunità di scegliere, opteresti per un regime di telelavoro?

- a) Sì
- b) No

26. Se sei attualmente in regime di telelavoro (o lo sei stata) sei soddisfatta di tale regime lavorativo?

- a) Sì
- b) No

27. Negli ultimi tre anni hai partecipato a corsi di aggiornamento professionale organizzati dalla Regione Veneto?

- a) Sì
- b) No

27.1 Se sì, quanti? \_\_\_\_\_

27.2 Quali erano gli argomenti e gli Enti organizzatori? \_\_\_\_\_

27.3 Quanto ritieni siano stati utili per il tuo lavoro i corsi a cui hai partecipato negli ultimi tre anni?

- Molto utili
- Abbastanza utili
- Poco utili
- Per niente utili

28. Al momento dell'assunzione in Regione, quale era il tuo livello? \_\_\_\_\_









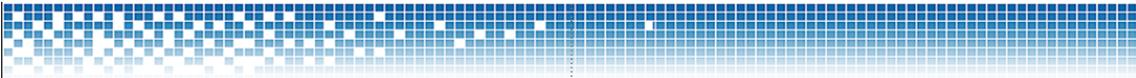
REGIONE DEL VENETO

giunta regionale



## **PIANO FORMATIVO**

### **I risultati del questionario per le Pari Opportunità**



(Marzo 2005)





## **PIANO FORMATIVO:**

### **I RISULTATI DEL QUESTIONARIO PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

La formazione rappresenta un'occasione di sviluppo sia per l'organizzazione delle segreterie regionali sia per i dipendenti. L'analisi dei fabbisogni percepiti deve pertanto prevedere, oltre ad indagini funzionali e strutturali dell'organizzazione regionale stessa necessarie per delineare l'offerta, un momento di confronto con i destinatari ultimi, gli unici che percepiscono "sul campo" le necessità e le falle del sistema formativo. Solamente l'incontro tra domanda e offerta potrà consentire di delineare un piano formativo soddisfacente per entrambe le parti garantendo alla Pubblica Amministrazione risorse umane sempre adeguatamente formate ed ai dipendenti, soddisfazione, gratificazione e professionalità.

In quest'ottica queste pagine contengono il tentativo di evidenziare i problemi ed i fabbisogni sorti dai risultati, relativi alla formazione, del questionario proposto nel corso del 2004 dal Comitato Pari Opportunità alle dipendenti a tempo indeterminato della Regione del Veneto. Si è così resa disponibile una base informativa, seppur parziale, relativa ai fabbisogni avvertiti direttamente dalle dipendenti, sebbene resti indubbia la difficoltà di incrociare ex-post due indagini di carattere alquanto differente, il questionario del C.P.O. e l'indagine e la conseguente proposta di piano formativo commissionata dalla Direzione Risorse Umane alla PRAXI S.p.A (PRAXI S.p.A, 2004a, 2004b). Si desidera infatti sottolineare l'utilità di un'indagine ad hoc per determinare un piano formativo efficiente ed efficace che tenga in considerazione le esigenze sia dei dipendenti sia della Pubblica Amministrazione.

#### **6.1 Le problematiche emerse dal questionario**

Focalizzando ora l'attenzione sulle **problematiche** emerse nel questionario relativamente alla formazione, è importante sottolineare che le dipendenti hanno suggerito in alcuni casi delle soluzioni peraltro già percepite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel lavoro.

Le questioni fondamentali sollevare riguardano:

- **i tempi:** spesso il lavoro a progetto o a tempo determinato e la gestione delle normali attività non consentono di partecipare a cicli formativi all'interno dell'orario di lavoro. D'altro canto, può capitare che seminari, convegni e corsi si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro. Questo ovviamente viene percepito come un aggravio del carico





lavorativo ed un ulteriore impegno da conciliare con la cura della famiglia contribuendo a disincentivare la partecipazione e ad aumentare l'insoddisfazione e la pressione psicologica. Lo stesso Ministero predilige l'alternanza lavoro-formazione e l'inserimento della formazione nell'orario di lavoro con interventi di breve durata. Ove questo non fosse possibile, le dipendenti suggeriscono come soluzione il recupero delle ore dedicate all'aggiornamento con giorni od ore di permesso. Il Ministero vede come strumenti per incentivare la partecipazione ai corsi fuori orario lavorativo anche il pagamento delle ore dedicate all'aggiornamento e la possibilità di progressione di carriera;

- **la scarsa formazione negli ultimi tre anni:** il 63,3% delle dipendenti dichiara di aver partecipato ad almeno un corso di formazione dell'arco degli ultimi 3 anni ma quasi il 75% ne ha seguito meno di uno all'anno;
- **i corsi poco professionalizzanti e la carenza di un aggiornamento continuo e mirato alle esigenze del personale:** vi è una schiacciante predominanza (il 46,6%) di corsi di informatica, per lo più di base che, per quanto importanti, sono scarsamente professionalizzanti e non specifici per l'attività svolta. Il Ministero suggerisce che i percorsi formativi siano identificati dall'organizzazione o da chi si occupa di ricerca in questo settore, tenendo conto dei reali bisogni formativi dei dipendenti. Inoltre la formazione dovrebbe ove possibile coinvolgere soggetti istituzionali e non, presenti sul territorio, Università in primis;
- **l'inutilità dei corsi ai fini della progressione di carriera,** secondo l'80% delle intervistate;
- **la mancanza di una corretta e tempestiva informazione relativa ai corsi;**
- **la troppa discrezionalità con la quale viene dato o negato il consenso a prendere parte ad iniziative formative;**

In definitiva, comunque, le dipendenti, pur in una situazione di non completa accessibilità alla formazione ed il conflitto con il già arduo compito di conciliare il lavoro con la cura della famiglia, colgono ed enfatizzano l'utilità e l'efficacia della formazione sia come strumento di aggiornamento utile nelle attività d'ufficio sia come occasione di crescita e soddisfazione.

Le questioni poste non sono certo di facile soluzione ma il lungo percorso necessariamente deve prevedere la sempre maggior interazione diretta con il personale che, essendo direttamente coinvolto, è il solo in grado, evidenziando le lacune, di suggerire la strada per rendere i programmi formativi più accessibili e vicini alle esigenze reali. Una formazione qualificante è uno strumento necessario ed insostituibile per stimolare le motivazioni individuali, creare



consapevolezza, autonomia, conoscenza delle proprie possibilità, per migliorare la qualità dei rapporti di lavoro, predisponendo ad un atteggiamento propositivo e collaborativo, alimentando il coinvolgimento.

## **6.2 Gli argomenti in tema di Pari Opportunità**

In tema di formazione, gli obiettivi del questionario per le Pari Opportunità non erano esplicitamente rivolti ad evidenziare i corsi necessari secondo le dipendenti regionali, bensì a sottolinearne, come visto nel paragrafo precedente, le problematiche e le carenze organizzative. Ciò nonostante, in tema di Pari Opportunità, sono emersi gli argomenti verso i quali le dipendenti nutrono maggiore interesse e per i quali richiedono maggiore formazione ed informazione. Per meglio analizzare i temi che le intervistate vorrebbero che il Comitato delle Pari Opportunità trattasse infatti, il questionario chiedeva di esprimere la propria preferenza seguendo un preciso ordine di priorità (Figura 1):

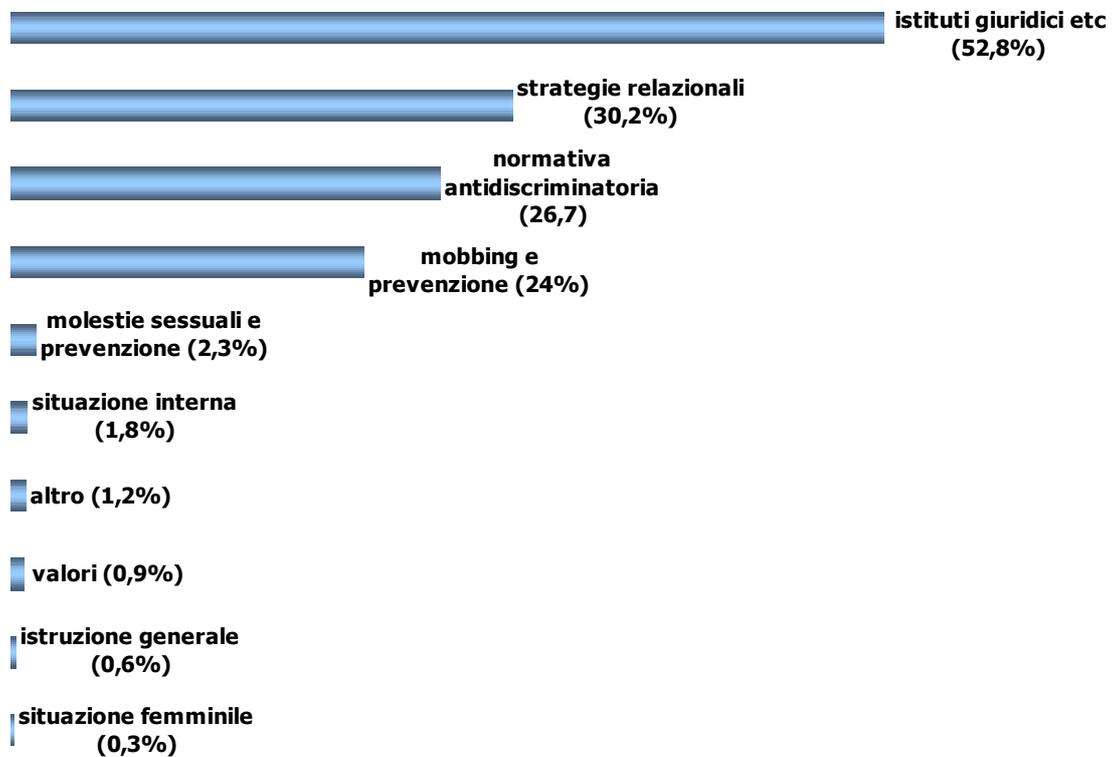
1. al primo posto si incontrano gli istituti giuridici, indicato in tale posizione dal 53% delle risposte ritenute valide;
2. al secondo, sempre come prima scelta, il mobbing e la prevenzione, le strategie relazionali e la normativa antidiscriminatoria;
3. occupano le ultime posizioni in graduatoria la situazione femminile, l'istruzione generica, i valori e la situazione interna.

Le risposte paiono coerenti e strettamente legate agli aspetti lavorativi. Le tematiche che esulano da questo campo, si può ipotizzare, possono essere soddisfatte anche all'esterno (situazione femminile, formazione generica, ad esempio), mentre altre vengono contestualizzate e domandate al Comitato al quale si attribuiscono ruoli soprattutto in materia di lavoro.





**Figura 1:** i temi che le intervistate vorrebbero che il Comitato delle Pari Opportunità trattasse, in ordine di priorità.



### 6.3 La proposta in sintesi

In ogni organizzazione complessa la formazione è il più importante strumento di *governo strategico*, indispensabile per supportare le modificazioni organizzative, l'ammmodernamento tecnologico e l'introduzione di nuovi strumenti di gestione. Obiettivo comune dell'insieme delle attività formative promosse è il perfezionamento delle abilità di base: il sapere (le conoscenze), il saper fare (le competenze) e il saper essere (le capacità relazionali).

In materia di pari opportunità, un piano formativo utile alle necessità espresse delle dipendenti deve, al di là degli obiettivi formativi generali, considerare alcuni nodi opportunamente sottolineati dalle intervistate. Tra questi si vogliono ricordare la difficoltà di conciliazione con i tempi di lavoro, la percezione della scarsa professionalità acquisibile frequentando i corsi disponibili e, di conseguenza e in aggiunta, l'utilità marginale ad essi attribuita ai fini del miglioramento della carriera professionale. Si suggerisce in particolare di riflettere sulla opportunità di individuare criteri chiari, oggettivi, trasparenti e non discriminatori di ammissione ed accesso alle iniziative formative (tenendo conto delle criticità evidenziate nel rapporto sulle



pari opportunità e sui risultati delle elaborazioni del questionario relativo al benessere) e della definizione di un obbligo annuo minimo di frequenza, al fine di accrescere la competenza delle risorse umane regionali. Le differenti attività formative (di interesse plurispecialistico e/o multiprofessionale; monospecialistico o monoprofessionale) tuttavia, possono creare conflitti nella scelta tra argomenti di interesse metodologico generale (corsi di inglese e di informatica, ad esempio) ed argomenti di tipo specialistico, finalizzati all'acquisizione o al perfezionamento di conoscenze e competenze settoriali. In tal senso è necessaria un'adeguata programmazione che abbracci un periodo di tempo non inferiore ai 12 mesi affinché i dipendenti possano scegliere tra le differenti offerte formative in relazione al proprio fabbisogno.

In tale ambito si suggerisce di sperimentare nuovi approcci quali la programmazione di corsi "avanzati", che, insieme a corsi introduttivi "di primo livello", potrebbero configurare "percorsi formativi integrati". Requisito per la partecipazione ai corsi avanzati potrebbe essere la precedente frequenza ai corsi di base.

E' opportuno, poi, che la formazione si collochi all'interno di un piano regionale e che coinvolga il personale nel suo complesso indipendentemente dal genere. Si è osservato, infatti, che il raggiungimento effettivo delle pari opportunità dipende, oltre che dalle politiche di conciliazione, da un cambiamento culturale che deve necessariamente interessare il mondo maschile ai differenti livelli. La condivisione di appositi percorsi formativi potrebbe accrescere la reciproca conoscenza e facilitare un percorso comune anche in materia di pari opportunità.

In conclusione e per quanto concerne i risultati emersi dall'indagine in materia di pari opportunità, i corsi dedicati dovrebbero convergere verso alcuni importanti aspetti, quali: una maggiore conoscenza degli istituti giuridici, del mobbing e della prevenzione, delle azioni mirate a individuare opportune strategie relazionali e della messa a fuoco di normative antidiscriminatorie. Giustamente le intervistate collocano nella graduatoria del fabbisogno formativo altre richieste generiche legate alla situazione femminile, attribuendo tuttavia a queste un'importanza molto contenuta.

## **Bibliografia**

REGIONE DEL VENETO E UNIVERSITÀ CA'FOSCARI DI VENEZIA (2004), Pari Opportunità e Regione: risultati di un questionario

PRAXI S.P.A (2004a) Progetto rilevazione e analisi del fabbisogno formativo del personale della Regione Veneto

PRAXI S.P.A (2004b) Regione Veneto – Piano formativo, Milano, novembre 2004