



Università  
Ca' Foscari  
Venezia

## **Progetto di Ricerca**

# **LE ATTIVITÀ DEL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ NELLA REGIONE VENETO ANALISI DELLA *CUSTOMER SATISFACTION* E DELL'IMPATTO**

## **Report Conclusivo**

**Venezia, luglio 2010**

## LE ATTIVITÀ DEL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ NELLA REGIONE VENETO - ANALISI DELLA *CUSTOMER SATISFACTION* E DELL'IMPATTO

1. PRESENTAZIONE DELLA RICERCA.....	3
1.1 Gli obiettivi.....	3
1.2 Il questionario.....	4
1.3 La rilevazione dei dati.....	6
1.4 L'analisi dei dati.....	8
2. LE CARATTERISTICHE DELLE RISPONDENTI.....	10
2.1 La posizione lavorativa.....	10
2.2 Le caratteristiche socio-demografiche.....	12
2.3 Confronto con la totalità delle dipendenti regionali.....	14
3. GLI ISTITUTI GIURIDICO-CONTRATTUALI DI CONCILIAZIONE...	16
4. IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (CPO).....	23
4.1 La conoscenza.....	23
4.2 La partecipazione.....	23
4.3 La valutazione delle attività ( <i>customer satisfaction</i> ).....	28
5. IL BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	37
6. LE PARI OPPORTUNITÀ NELL'AMBIENTE DI LAVORO.....	44
7. I COMMENTI RACCOLTI.....	51

# Le attività del Comitato per le Pari Opportunità nella Regione Veneto

## Analisi della *customer satisfaction* e dell'impatto

### 1. PRESENTAZIONE DELLA RICERCA

A conclusione del suo secondo mandato, il Comitato per le Pari Opportunità in Regione del Veneto (CPO) ha deciso di promuovere un'analisi volta ad indagare la qualità percepita e l'impatto delle iniziative da esso proposte e realizzate, negli ultimi 5 anni a favore delle dipendenti regionali. L'indagine<sup>1</sup> si propone quindi di valutare sia il ruolo svolto dal CPO nell'ambito delle politiche per le pari opportunità sia l'incidenza delle misure adottate nel contesto lavorativo regionale, orientate al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle proprie dipendenti.

#### 1.1 Gli obiettivi

Il primo obiettivo della ricerca è stato la realizzazione di un'indagine di customer satisfaction, finalizzata a raccogliere e valutare i giudizi relativi alle iniziative promosse dal CPO da parte delle dipendenti regionali che vi hanno preso parte. Questa prima parte della ricerca si configura così come uno spazio a disposizione delle partecipanti per esprimere le proprie valutazioni rispetto alle iniziative cui hanno aderito. Le indicazioni e le opinioni espresse dalle dirette fruitrici rappresentano una risorsa fondamentale per il CPO al fine di valutare la qualità delle iniziative che ha organizzato nel corso del suo secondo mandato. L'obiettivo principale di tale sezione è di sondare la soddisfazione complessiva delle partecipanti, cercando di cogliere il valore percepito e di confrontarlo con le attese e le aspettative. Il focus è stato posto sulla qualità percepita dalle fruitrici soffermandosi sulla valutazione delle principali caratteristiche dell'offerta e sul grado di interesse e di utilità suscitato dalle iniziative frequentate.

L'indagine non si è però limitata a raccogliere le opinioni delle lavoratrici che hanno effettivamente preso parte alle iniziative del CPO. Il Comitato ha, infatti, scelto di estendere la rilevazione a tutte le lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato per verificare la più generale percezione delle problematiche legate al tema delle pari opportunità. Oltre alla parte dedicata alla customer satisfaction, è stata quindi creata una sezione che tenta di valutare quello che con molta cautela si potrebbe definire "l'impatto" delle politiche per le pari opportunità condotte negli ultimi 5 anni. Vengono, infatti, indagati profili quali la diffusione e la percezione dei problemi di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, la percezione della discriminazione nelle progressioni di carriera, la valorizzazione della professionalità delle donne ed il benessere

---

<sup>1</sup> L'indagine è stata commissionata al Dipartimento di Economia e Direzione Aziendale dell'Università Ca' Foscari di Venezia ed operativamente condotta dalla Dr.ssa Camilla Costa, con la collaborazione della Dr.ssa Nicoletta Parise e sotto la supervisione scientifica del Prof. Fabrizio Panozzo.

organizzativo. È bene precisare che sulle valutazioni di detti profili delle pari opportunità intervengono ed incidono molte variabili sociali, politiche e personali e solo in minima parte le azioni effettivamente condotte dal CPO.

## 1.2 Il questionario

L'indagine è stata condotta attraverso la somministrazione di un questionario creato appositamente per l'analisi in questione.

La realizzazione del questionario è senza dubbio uno degli elementi più critici del processo conoscitivo di un'indagine. Lo strumento di rilevazione adottato in questa occasione è stato costruito in due fasi distinte:

1. nella prima fase, mediante l'organizzazione di 2 focus group<sup>2</sup>, si sono raccolte le opinioni e le narrazioni di alcuni testimoni privilegiati;
2. nella seconda fase, le opinioni e le narrazioni dei testimoni privilegiati sono state trasformate in elementi osservabili e quindi in domande semplici ed inequivocabili.

I focus group si sono svolti nei giorni 22 dicembre 2009 e 11 gennaio 2010 e hanno coinvolto complessivamente 14 partecipanti, divisi in due gruppi da 7. I partecipanti sono stati selezionati in base al possesso di almeno uno dei seguenti requisiti: partecipazione alle attività promosse dal CPO, approfondita conoscenza dell'ambiente lavorativo in Regione Veneto, familiarità con le indagini di customer satisfaction e di impatto delle politiche pubbliche. La domanda centrale posta ai partecipanti, ed attorno alla quale è stata stimolata la discussione, può essere così sintetizzata: "data la presenza e l'attività svolta dal CPO, quali cambiamenti vi sareste aspettati nell'ambiente lavorativo in Regione Veneto?"

Gli elementi emersi in risposta a tale domanda si sono concentrati principalmente attorno a due macro-questioni: l'attesa di un miglioramento organizzativo (in termini di aumento della comprensione e della visibilità del processo decisionale, miglioramento nella comunicazione, equa fruibilità degli istituti giuridico-contrattuali di conciliazione, miglioramento del processo di valutazione del personale, aumento nella percezione di rappresentanza, difesa, sicurezza, tutela e giustizia, miglioramento nelle prospettive di carriera) e di un cambiamento di mentalità, maggiormente orientato alle pari opportunità (miglioramento del clima organizzativo, in termini di atteggiamento e di comportamento, sia tra colleghe sia nel rapporto tra dirigente e subalterne, miglioramento nella gestione dei conflitti con le collaboratrici, aumento della solidarietà femminile).

---

<sup>2</sup> È essenzialmente una tecnica di rilevazione con cui si mira ad ottenere informazioni su un argomento dato, con il coinvolgimento di un gruppo selezionato di persone mediante l'intervento di un ricercatore sociale (Corrao, 2000). I focus group permettono di: a) generare ipotesi di ricerca per condurre studi innovativi, b) verificare risultati di ricerca già acquisiti, c) individuare questioni impreviste, d) valutare l'efficacia e l'efficienza di un'attività per quanto riguarda il suo svolgimento e i risultati raggiunti (Merton, Kendal 1946). Il contributo peculiare che l'applicazione di questa tecnica offre alla ricerca sociale è duplice: la possibilità di intervistare contemporaneamente più persone che hanno un'esperienza diretta del tema oggetto di trattazione e l'opportunità di favorire l'espressione di vari punti di vista in un contesto caratterizzato da interazione emotiva e cognitiva.

Per facilitare la compilazione, il questionario è stato organizzato per area tematica e ciascuna domanda è stata formulata con parole semplici in modo da essere interpretata in modo univoco da tutte le rispondenti.

Tranne qualche rara eccezione, si è optato per domande a risposte fisse e predefinite. Alla rispondente è lasciato il compito di scegliere, tra le risposte possibili, quella che meglio si adatta al suo caso personale.

Per quanto riguarda le domande che mirano a raccogliere opinioni e giudizi, è stato scelto di adottare una scala di misura su 10 livelli. Tale scala è caratterizzata da almeno due importanti vantaggi: un ventaglio ampio di giudizi tra i quali scegliere; l'assenza di un giudizio "neutro" che offrirebbe alla rispondente la possibilità di non prendere posizione.

Il questionario è stato elaborato in relazione ai seguenti temi:

- Posizione lavorativa (anni di lavoro in Regione, categoria di inquadramento, sede lavorativa, genere del diretto superiore, ecc.);
- Utilizzo di istituto giuridico-contrattuali di conciliazione;
- Conoscenza e partecipazione alle iniziative promosse dal CPO;
- Valutazione delle attività del CPO (sezione rivolta esclusivamente alle partecipanti);
- Benessere in termini di pari opportunità all'interno dell'organizzazione;
- Cambiamenti riscontrati negli ultimi cinque anni nell'ambito delle pari opportunità.

Inoltre, per leggere correttamente le informazioni raccolte, si sono inserite nel questionario anche domande "di controllo", che, in fase di analisi, hanno permesso di capire quali tipologie di persone vivono nella situazione di maggior disagio. Fra queste domande rientrano: il tipo di famiglia (d'origine, single, con figli, ecc.), l'età, il titolo di studio, la categoria d'inquadramento, ecc.

Prima di iniziare la somministrazione, il questionario è stato testato per assicurare la comprensibilità delle domande e la corretta impostazione.

La quantità di domande proposte è stata definita in modo che i tempi di rilevazione non superassero i 10 minuti.

In appendice si riporta il questionario completo.

### **1.3 La rilevazione dei dati**

L'indagine statistica è stata condotta via web nell'arco di un mese: dal 24 febbraio al 29 marzo 2010.

Al fine di massimizzare la partecipazione, tutte le dipendenti della Regione Veneto sono state invitate attraverso un'apposita comunicazione scritta e firmata dal Presidente del CPO nella quale si spiegavano gli obiettivi e l'importanza dell'iniziativa.

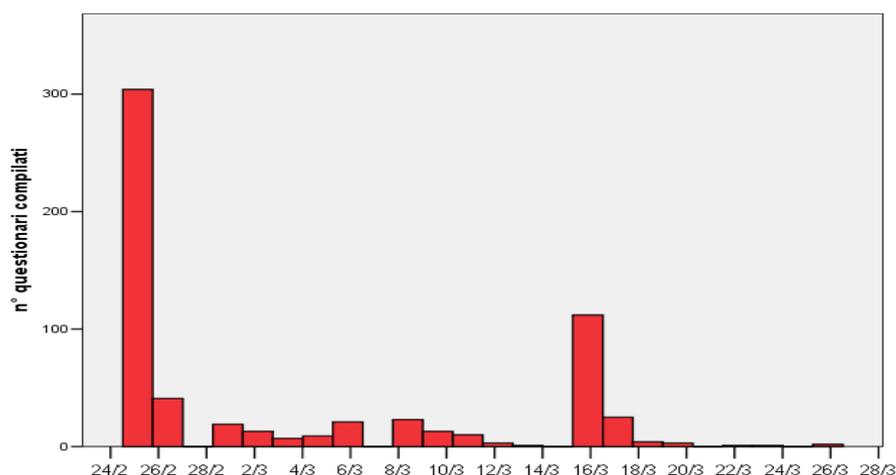
Muovendo dalla considerazione che le donne che lavorano in Regione sono caratterizzate da un uso intensivo della rete, intranet ed internet, si è ritenuto opportuno somministrare il questionario via web, previo contatto mediante l'invio di un invito per posta elettronica.

Utilizzando la rete intranet è stata inviata a tutte le donne che lavorano per la Regione Veneto una mail che invitava alla compilazione e, una decina di giorni prima del termine (il giorno 16 marzo), è stata inviata anche una mail di sollecito.

Rispetto alle altre indagini statistiche (indagine telefonica, indagine per posta normale, ecc.), l'indagine via web è caratterizzata da costi notevolmente più bassi e da maggiori possibilità di controllo. L'unico svantaggio è rappresentato dal fatto che è utilizzabile solo in riferimento a determinati tipi di popolazione, ovvero quelle composte da persone che usano abitualmente internet.

Di seguito viene riportato il grafico relativo all'andamento della partecipazione all'indagine. Come si evince chiaramente, la compilazione del questionario è caratterizzata da due picchi: il primo in corrispondenza dell'avvio, con più di 300 questionari compilati, il secondo in corrispondenza del sollecito avvenuto in data 16 marzo. Tale distribuzione della partecipazione indica un'elevata credibilità nei confronti del CPO e va sicuramente letta come un indicatore del successo dell'iniziativa.

Grafico 1



In termini di comportamento di risposta, i risultati appaiono abbastanza confortanti con un tasso di copertura medio pari al 37% (562 rispondenti su 1530 dipendenti complessive in Regione Veneto a marzo 2010): le informazioni raccolte permettono di ricostruire le opinioni e i percorsi di un numero consistente di donne che lavorano alle dipendenze dell'Ente.

Appare importante sottolineare che non tutte le compilazioni sono state portate a termine, si calcola infatti un tasso di abbandono pari al 16%. Circa un terzo delle dipendenti della Regione ha compilato tutte le sezioni del questionario proposto, mentre il 40% ha compilato solo la parte iniziale che conteneva domande inerenti alla posizione lavorativa e all'utilizzo degli istituti giuridico-contrattuali. I dati relativi al tasso di copertura e di risposta sono riportati nella seguente tabella:

Tabella 1

<b>Aree tematiche proposte con il questionario</b>	<b>N° risp .</b>	<b>Tasso di copertura</b>
Posizione lavorativa	612	<b>40,0%</b>
Utilizzo istituti giuridico contrattuali	612	<b>40,0%</b>
Conoscenza e partecipazione attività CPO	598	<b>39,1%</b>
Valutazione attività CPO (rivolta solo alle partecipanti)	338	<b>22,1%</b>
Benessere in termini di P.O. all'interno dell'organizzazione	520	<b>34,0%</b>
Cambiamenti riscontrati negli ultimi 5 anni nell'ambito delle P.O.	520	<b>34,0%</b>
Caratteristiche socio-demografiche (titolo di studio, figli, ecc.)	512	<b>33,5%</b>

Come era ragionevole attendersi, la popolazione sotto osservazione è risultata caratterizzata da un uso intensivo della rete e, quindi, idonea ad un'indagine condotta via web. Il questionario on-line si è rivelato facilmente comprensibile, poco intrusivo e poco costoso e la posta elettronica è risultata lo strumento di contatto più efficace.

Per una corretta lettura dei risultati va ricordato che le rispondenti rappresentano un gruppo auto-selezionato della popolazione di interesse e pertanto non rappresentativo di tutte le donne che lavorano per l'ente regionale. Ciò nonostante la quantità di dati e informazioni raccolte è certamente tale da poter iniziare a descrivere la realtà di interesse. La numerosità di persone che hanno partecipato all'indagine assicura una discreta attendibilità alle stime e permette, in fase di analisi, di effettuare confronti tra gruppi (livelli, sedi di lavoro, tipo di famiglia, ecc.).

#### **1.4 L'analisi dei dati**

L'indagine promossa dal CPO offre l'opportunità di cogliere alcuni importanti elementi relativi ai comportamenti, alle conoscenze e alle opinioni in tema di pari opportunità che caratterizzano le donne che lavorano per l'amministrazione regionale.

Sui dati raccolti sono state condotte principalmente due tipi di analisi:

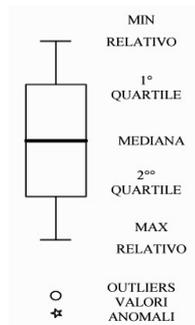
- l'analisi univariata, che considera le risposte fornite a ciascuna domanda;
- l'analisi bi-variata, che indaga le associazioni presenti fra le risposte fornite a coppie di domande diverse.

L'analisi delle domande misurate su scala nominale (variabili qualitative come, ad esempio, il tipo di famiglia, la motivazione che ha spinto a partecipare alle attività del CPO) è stata condotta mediante la costruzione della relativa tabella di frequenza.

L'analisi delle domande misurate su scala ordinale o intervallo (variabili quantitative come ad esempio i giudizi espressi utilizzando i punteggi da 1 a 10) è stata condotta calcolando misure di tendenza centrale (media, mediana) e misure di variabilità (deviazione standard, differenza tra minimo e massimo, scarto inter-quartile).

Si sottolinea che per rappresentare graficamente i giudizi espressi dalle rispondenti è stata utilizzata una rappresentazione grafica che prende il nome di box plot o grafico a scatola.

Grafico 2



Dopo aver ordinato in ordine crescente i valori  $o$ , come nel nostro caso, i giudizi espressi dalle rispondenti, i quartili sono quei tre valori che suddividono esattamente in quattro parti uguali una distribuzione:

- Il **primo quartile  $Q1$**  è un valore tale che il 25% dei dati è inferiore o uguale a esso.
- La **mediana**, o secondo quartile, è il valore dell'osservazione centrale d'una distribuzione ordinata di dati.
- Il **terzo quartile  $Q3$**  è un valore tale che il 75% dei dati è inferiore o uguale a esso.
- Lo **scarto interquartile (SIQ)** è la differenza tra il terzo e il primo quartile,  $Q3 - Q1$ .
- Il **valore di riferimento inferiore** di un grafico a scatola è posizionato a  $Q1 - 1.5 (SIQ)$  e quello superiore a  $Q3 + 1.5 (SIQ)$ ;
- I valori anomali o *outliers* sono valori che hanno probabilità molto bassa di essere osservati, sono i valori che si trovano all'esterno dell'intervallo  $[Q1 - 1.5 (SIQ); Q3 + 1.5]$ .

Un **grafico a scatola** è una rappresentazione grafica che utilizza i quartili per rappresentare la distribuzione di un insieme di dati e che permette di evidenziare come si distribuisce il 50% dei dati attorno al valore mediano. Tanto più grande è la scatola (lato del rettangolo o SIQ) tanto più grande è la variabilità del fenomeno e, nel nostro caso, tanto maggiore è l'eterogeneità dei giudizi espressi dalle rispondenti.

## 2. LE CARATTERISTICHE DELLE RISPONDENTI

All'interno del questionario, precisamente nella prima e nell'ultima sezione, sono state inserite alcune domande rivolte a cogliere aspetti legati alla posizione lavorativa delle rispondenti e ad alcune loro caratteristiche socio-demografiche.

Nel dettaglio, sono stati indagati i seguenti fattori:

- Anzianità di servizio;
- Categoria di appartenenza;
- Sede di lavoro;
- Genere del diretto superiore
- Titolo di studio;
- Et ;
- Composizione del nucleo familiare.

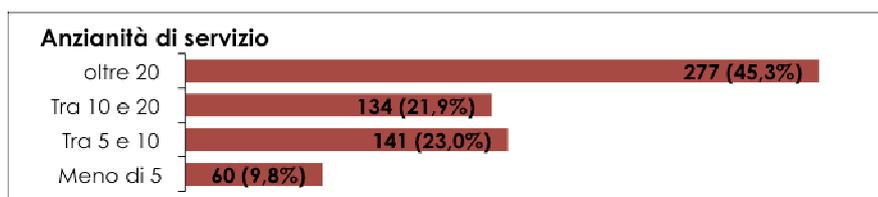
I dati emersi da tali sezioni sono stati fondamentali per eseguire l'analisi bi-variata, finalizzata ad indagare eventuali associazioni tra le risposte ottenute e le caratteristiche delle rispondenti.

Per ognuno degli elementi indagati, si presentano ora i risultati emersi, tramite le relative tabelle di frequenza. In ogni grafico si riportano i valori sia assoluti sia percentuali. Come gi  segnalato in introduzione, si sottolinea che il numero complessivo delle rispondenti varia a seconda dei gruppi di domande, pi  precisamente si riscontrano 612 compilazioni complessive per la parte inerente alla posizione lavorativa e 512 per la sezione dedicata alle caratteristiche socio-demografiche. Questa variazione   spiegata dal fatto che le due sezioni in oggetto erano posizionate rispettivamente all'inizio ed alla fine del questionario e che non tutte le compilazioni sono state portate a termine. Tuttavia, anche se alcune compilazioni risultano incomplete, ai fini della presente indagine si considerano significativi tutti i dati raccolti.

### 2.1 La posizione lavorativa

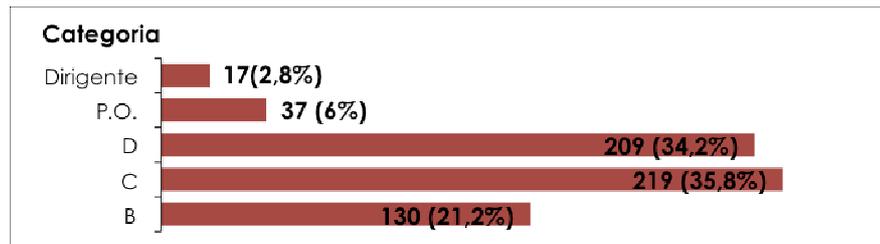
In relazione agli anni di lavoro in Regione Veneto, emerge che la fascia maggioritaria delle rispondenti   composta da donne con un'elevata anzianit  di servizio. Il 45%, infatti, lavora da oltre 20 anni alle dipendenze della Regione, il 22% da un intervallo di tempo compreso tra i 10 ed i 20 anni ed il 23% tra 5 e 10 anni. Solo il 10% di coloro che hanno partecipato all'indagine lavora da meno di 5 anni in Regione.

Grafico 3



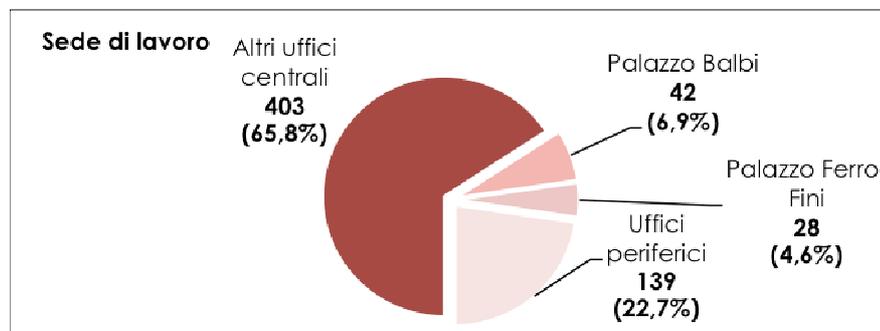
Considerando l'inquadramento professionale, si nota che la categoria maggiormente rappresentata in quest'indagine è il livello C, con un valore pari al 36%. A seguire, si riscontra una consistente partecipazione delle lavoratrici inquadrare con un livello D (34%), a cui si somma il 6% di coloro che sono titolari di una posizione organizzativa (P.O.). La categoria B si assesta attorno ad un valore pari al 21%, mentre le dirigenti rappresentano solo il 3%.

Grafico 4



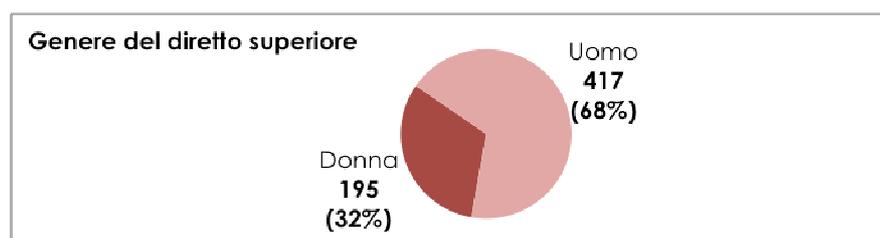
Per quanto concerne la sede di lavoro, si evince che la netta maggioranza delle rispondenti lavora in uffici centrali, dislocati tra Venezia, Mestre e Marghera, che non sono Palazzo Balbi e Ferro-Fini. Per queste due sedi, infatti, si registrano percentuali di risposta relativamente basse rispetto la totalità delle partecipanti all'indagine, rispettivamente il 7 ed il 5%. Il rimanente 23% lavora in uffici periferici.

Grafico 5



Un ulteriore dato che si è indagato al fine della successiva analisi bi-variata, è il genere del diretto superiore. I risultati indicano una netta maggioranza di rispondenti con un diretto superiore uomo.

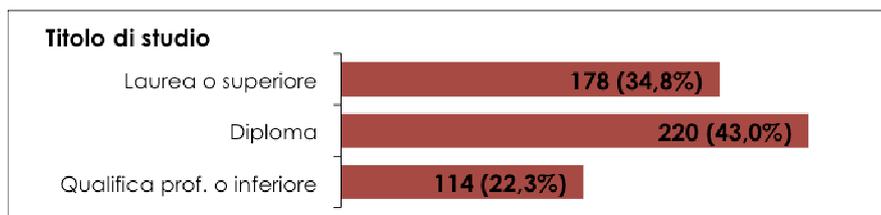
Grafico 6



## 2.2 Le caratteristiche socio-demografiche

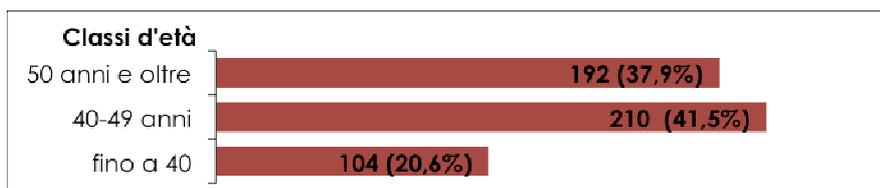
Come si evince dal grafico sottostante relativo al livello d'istruzione, la maggioranza delle rispondenti ha come titolo di studio il diploma. Le laureate rappresentano il 35% del totale, mentre coloro che hanno una qualifica professionale, o di grado inferiore, rappresentano il 22%.

Grafico 7



Al fine della significatività dell'analisi, abbiamo raggruppato le rispondenti in base alle seguenti classi d'età: fino a 40 anni, dai 40 ai 49 anni, oltre i 50 anni. Solo il 21% delle rispondenti ha un'età inferiore ai 40 anni, mentre la maggioranza di esse ha un'età compresa tra i 40 e 49 anni. La quota di coloro che hanno oltre i 50 anni si assesta attorno al 38%.

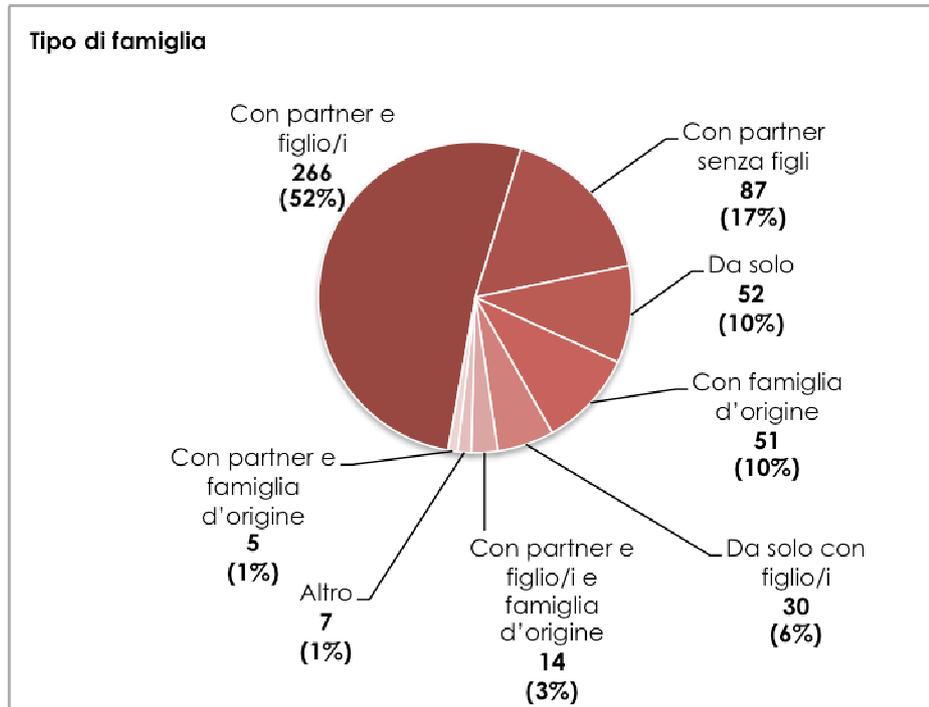
Grafico 8



È stata indagata, infine, la composizione del nucleo familiare, chiedendo alle rispondenti di scegliere tra le categorie riportate nel grafico n.9. La maggioranza di esse vive con il partner e uno o più figli, mentre il 17% solo con il partner. Si sottolinea che con il termine partner si intendono sia coniugi sia conviventi.

Il 10% delle rispondenti vive da sola o, con la stessa percentuale, vive ancora con la famiglia d'origine. Le tipologie che presentano i valori più bassi sono il nucleo monoparentale con figli e quello composto dal partner, i figli e la famiglia d'origine.

Grafico 9



**Sintesi**

**La rispondente-tipo:**

- **lavora da più di 20 in Regione Veneto;**
- **è inquadrata nei livelli C e D;**
- **lavora in uffici centrali che non sono Palazzo Balbi e Palazzo Ferro-Fini;**
- **ha un diretto superiore uomo;**
- **ha come titolo di studio il diploma;**
- **ha più di 40 anni;**
- **vive con il partner e con uno o più figli.**

### 2.3 Confronto con la totalità delle dipendenti regionali

Appare utile confrontare i dati emersi da queste rilevazioni con i dati relativi alla totalità del personale regionale femminile al periodo di somministrazione del questionario, ovvero nei mesi di marzo e aprile 2010. Tali dati sono presentati nella tabella n.2. L'ultima colonna riporta il tasso di risposta, calcolato come la percentuale di rispondenti sul numero totale di dipendenti regionali che presentano le medesime caratteristiche.

Considerando gli anni di anzianità, emerge che solo 60 donne sulle 302 che lavorano in Regione da meno di 5 anni hanno compilato queste sezioni del questionario, riportando così il più basso tasso di risposta. Le donne con una maggiore anzianità di servizio dimostrano una maggiore partecipazione all'indagine. In riferimento alle dipendenti che lavorano in Regione da 5 a 10 anni, si evince che una su due ha risposto alle domande poste. Tale percentuale cala leggermente nelle fasce più elevate, pur mantenendo un elevato tasso di risposta (40% per le dipendenti rientranti nella fascia 10-20 anni e 45% per coloro che lavorano in Regione da oltre 20 anni). Questi dati possono trovare spiegazione nel fatto che le donne probabilmente più giovani, ovvero coloro che sono state assunte da meno di 5 anni, non si sono ancora confrontate con la necessità di coniugare vita lavorativa e familiare, per cui dimostrano un minore interesse al tema delle pari opportunità.

In relazione alla categoria di appartenenza, si nota che il tasso di risposta oscilla dal 33,3% delle dirigenti al 44,2% delle dipendenti inquadrato al livello D. Ciò significa che un terzo sulla totalità delle dirigenti donne ha risposto al questionario e che tale percentuale sale fino ai livelli D; in questa fascia si riscontra che quasi una dipendente su due ha partecipato all'indagine.

Prendendo a riferimento la sede di lavoro, emergono dati molto interessanti. Si nota un elevato tasso di risposta da parte delle dipendenti che lavorano a Palazzo Balbi, infatti ben 42 donne su 68 hanno almeno iniziato la compilazione del questionario. Tale dato evidenzia una forte sensibilità al tema delle pari opportunità in quella sede di lavoro. La percentuale si dimezza nel caso di coloro che lavorano a Palazzo Ferro-Fini, per poi risalire al 38% di coloro che lavorano in altri uffici centrali, dislocati tra Venezia, Mestre e Marghera. Ben rappresentata anche la categoria di coloro che lavorano negli uffici periferici: il tasso di risposta in questo caso è pari al 45%.

Considerando le caratteristiche socio-demografiche, si nota che hanno risposto con maggiore partecipazione le donne con un livello d'istruzione più elevato. Le laureate, infatti, riportano un tasso di risposta pari al 40%, mentre coloro che hanno come titolo di studio la qualifica professionale hanno risposto con un tasso pari al 25%.

Infine, in riferimento all'età delle rispondenti, si riscontra che la fascia più partecipativa, sempre in relazione alla totalità delle dipendenti regionali, è composta dalle dipendenti con un'età superiore ai 50 anni. Le donne con un'età inferiore ai 40 anni infatti presentano un tasso di risposta pari solo al 28%. Questo dato conferma quanto detto precedentemente sulla maggiore propensione alla partecipazione all'indagine da parte delle dipendenti che lavorano da più

tempo in Regione e che, presumibilmente, hanno anche un'età maggiore: tale fascia di donne ha maggiore probabilità di aver affrontato i problemi relativi alla conciliazione di vita lavorativa e professionale e, per questo, di essere più sensibile alle iniziative del CPO.

Tabella 2

		Rispondenti	Totale dipendenti	Tasso di risposta
<b>Da quanti anni lavori in Regione?</b>	Meno di 5	60	302	19,9%
	Tra 5 e 10	141	280	50,4%
	Tra 10 e 20	134	331	40,5%
	oltre 20	277	617	44,9%
	<i>totale</i>	<i>612</i>	<i>1530</i>	<i>40,0%</i>
<b>Qual è la tua categoria di appartenenza?</b>	A	0	1	0,0%
	B	130	360	36,1%
	C	219	547	40,0%
	D	209	473	44,2%
	P.O.	37	98	37,8%
	Dirigente	17	51	33,3%
	<i>totale</i>	<i>612</i>	<i>1530</i>	<i>40,0%</i>
<b>Qual è la tua sede di lavoro?</b>	Palazzo Balbi	42	68	61,8%
	Palazzo Ferro-Fini	28	86	32,6%
	Altri uffici centrali	403	1066	37,8%
	Uffici periferici	139	310	44,8%
	<i>totale</i>	<i>612</i>	<i>1530</i>	<i>40,0%</i>
<b>Titolo di studio</b>	qualifica professionale o inferiore	114	454	25,1%
	diploma	220	636	34,6%
	laurea o titolo superiore	178	440	40,5%
	<i>totale</i>	<i>512</i>	<i>1530</i>	<i>33,5%</i>
<b>Classe d'età</b>	fino a 40 anni	104	373	27,9%
	40-49 anni	210	752	27,9%
	50 anni e oltre	192	405	47,4%
	<i>totale</i>	<i>506</i>	<i>1530</i>	<i>33,1%</i>

### 3. GLI ISTITUTI GIURIDICO-CONTRATTUALI DI CONCILIAZIONE

La terza sezione del questionario è rivolta ad indagare gli aspetti legati all'utilizzo degli istituti giuridico-contrattuali di conciliazione, con l'obiettivo di rilevare la percezione di possibile discriminazione derivante dalla fruizione dei medesimi.

Gli istituti selezionati sono i seguenti:

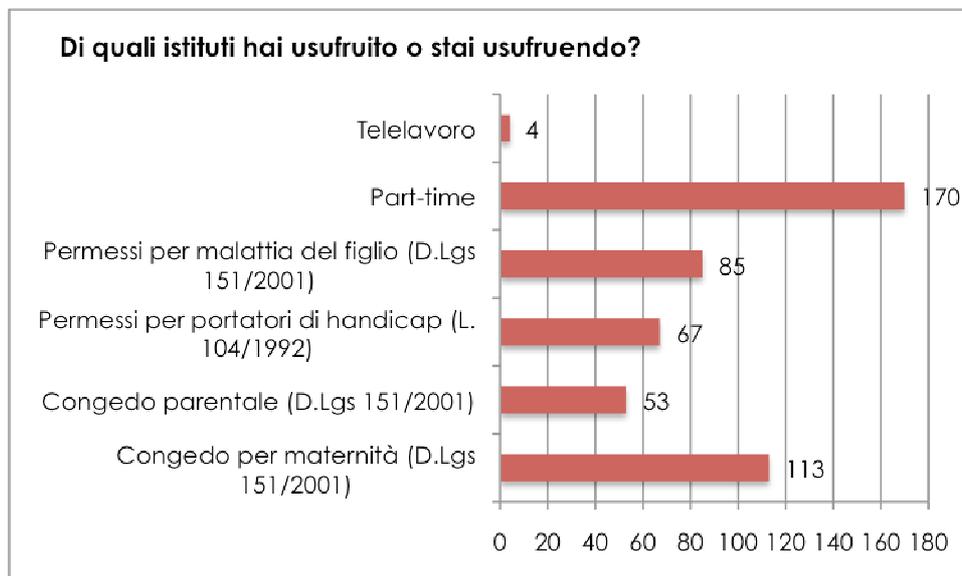
- congedo per maternità (D.Lgs 151/2001);
- congedo parentale (D.Lgs 151/2001);
- permessi per malattia del figlio (D.Lgs 151/2001);
- permessi per portatori di handicap (L. 104/1992);
- part-time;
- telelavoro.

In primo luogo, alle rispondenti è stato chiesto di indicare (con la possibilità di risposte multiple) se hanno o stanno usufruendo degli istituti ed, in caso di risposta affermativa, di indicare quali.

Il 45% delle rispondenti dichiara di aver usufruito di uno o più istituti (275 donne su 612).

Come emerge dal grafico sottostante, gli istituti maggiormente utilizzati sono il part-time ed il congedo per maternità; il telelavoro, al contrario, emerge come istituto praticamente inutilizzato, dal momento che solo lo 0,7% delle rispondenti dichiara di essere in tale regime.

Grafico 10



A coloro che hanno dichiarato di aver usufruito degli istituti, è stata posta una serie di domande volte ad indagare le conseguenze e gli effetti che l'utilizzo ha provocato sulla loro condizione lavorativa. In particolare, le domande erano mirate ad indagare la possibile percezione di

impatto negativo sulla progressione di carriera e sull'ambiente di lavoro, considerando sia il momento della richiesta di usufruirne, sia quello del rientro in ufficio.

Le domande sono state poste in termini di affermazioni in riferimento alle quali le dipendenti dovevano esprimere il proprio grado di condivisione, avendo a disposizione una scala da 1 a 10, in cui il voto 1 corrispondeva al "non condivido per niente" mentre il 10 "sono assolutamente d'accordo".

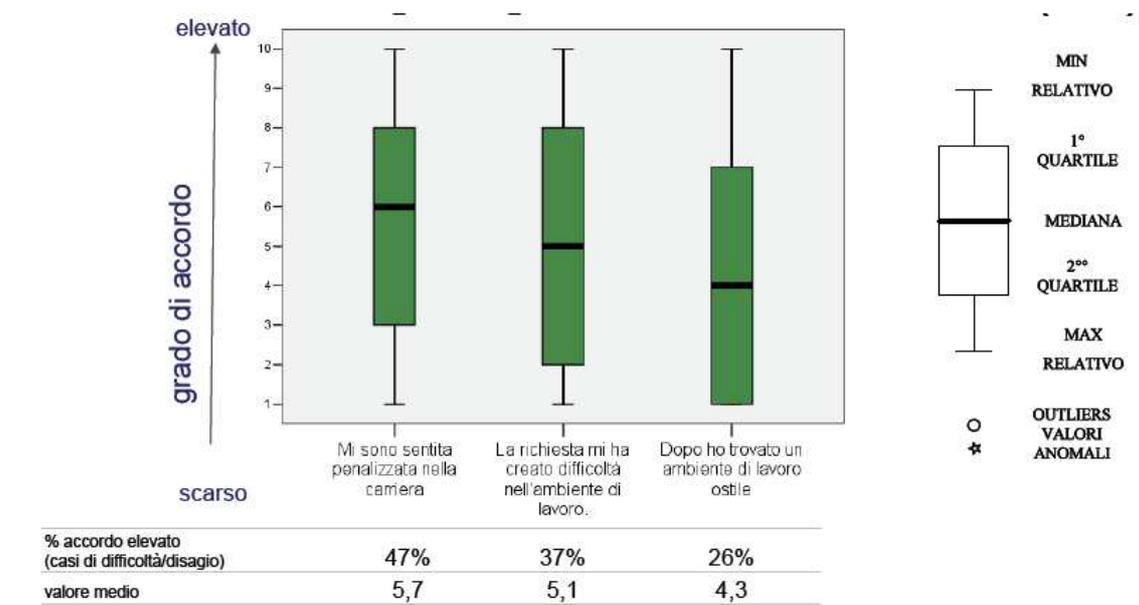
Le affermazioni sono le seguenti:

1. Mi sono sentita penalizzata nella carriera per aver usufruito di tali istituti.
2. La richiesta di usufruire di tali istituti mi ha creato difficoltà nell'ambiente di lavoro.
3. A seguito della scelta di usufruire di tali istituti ho trovato un ambiente di lavoro ostile.

Il grafico sottostante presenta i risultati emersi attraverso la modalità del box plot. Si nota che l'affermazione relativa alla progressione di carriera è quella che rileva un maggiore grado di accordo sulla penalizzazione che l'utilizzo degli istituti causa in termini di progressione lavorativa. La percezione di discriminazione diminuisce invece nelle situazioni di richiesta di fruizione e di rientro al lavoro. La prima affermazione, infatti, registra una mediana pari a 6, che diminuisce nella terza affermazione e si assesta sul 4, indicando così un grado di accordo scarso. Tale andamento è dimostrato anche dalle percentuali riportate nel grafico: dal 47% di donne che esprimono un accordo elevato e quindi dichiarano un disagio o una discriminazione nella domanda sulla progressione di carriera, si passa al 26% nella domanda che indaga la reazione dell'ambiente lavorativo.

Complessivamente, si delinea un quadro di percezione in cui l'utilizzo degli istituti penalizza la carriera mentre non influisce così pesantemente sull'ambiente di lavoro.

Grafico 11



Tuttavia si rileva un'alta variabilità delle risposte, carattere che come si vedrà successivamente si risconterà in tutta l'indagine, dimostrata sia dalla notevole ampiezza del box colorato di verde, sia dai valori assunti dai minimi e dai massimi relativi che corrispondono agli estremi della scala a disposizione, ovvero 1 e 10. Ciò significa che le percezioni delle dipendenti sono molto eterogenee: alcune rispondenti hanno dichiarato, in tutte le affermazioni, che non sono d'accordo sugli effetti negativi causati dall'utilizzo degli istituti, mentre altre lo sono pienamente.

Al fine di spiegare una così elevata diversità di opinione, abbiamo cercato di individuare quali fattori agiscono da discriminare tra coloro che hanno risposto positivamente e coloro che, al contrario, hanno dichiarato un disagio. Con l'obiettivo di spiegare la variabilità, abbiamo incrociato le rilevazioni inerenti a questa sezione del questionario con i dati, precedentemente presentati, relativi alla posizione lavorativa e alle caratteristiche socio-demografiche.

Di seguito la tabella che sintetizza i risultati emersi e che indica quali fattori incidono sulla percezione:

Tabella 3

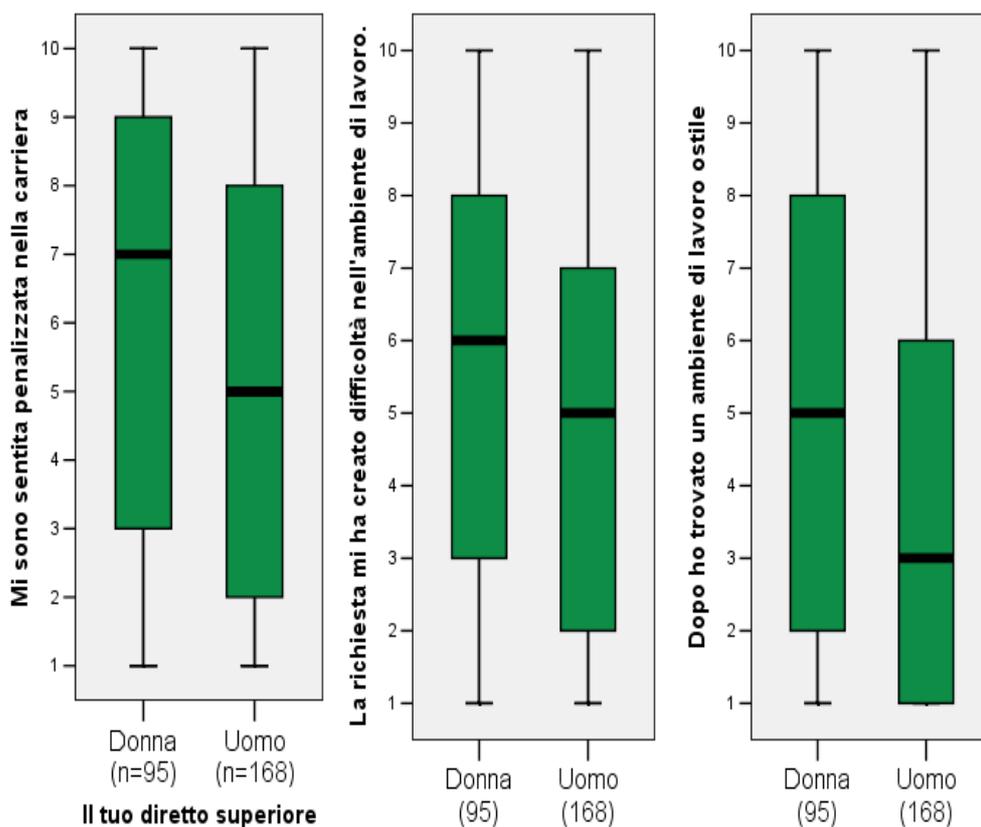
FATTORI	INFLUENTI?
Classe d'età	no
Titolo di studio (qualifica, diploma, laurea)	no
Categoria (B, C, D, <i>dirigenti</i> )	no
Anni di lavoro in Regione	no
Sede di lavoro	no
<b>Genere del diretto superiore</b>	<b>SI</b>
Tipo di famiglia (coniuge e/o figli e/o fam. d'origine)	no
Presenza di figli minori di 14 anni	no
<b>Tipo di istituti giuridico-contrattuali di cui si ha usufruito</b>	<b>SI</b>

Emerge dunque che gli unici fattori che sembrano condizionare la percezione siano in parte il genere del diretto superiore ed in parte la tipologia degli istituti che sono stati utilizzati. In altre parole, indipendentemente dal titolo di studio, dalla categoria di appartenenza, dalla presenza di figli con età inferiore ai 14 anni e così via, le rispondenti rispondono sia esprimendo giudizi positivi sia negativi. Tale situazione cambia invece considerando come discriminare il genere del diretto superiore e la tipologia degli istituti di conciliazione.

L'analisi condotta sul primo elemento, riportata nel grafico n. 12, porta ad affermare che l'aver un diretto superiore uomo riduce la percezione di discriminazione o di disagio. Anche in questo caso è presente un'alta variabilità ma, considerando le tre affermazioni, si evidenzia un

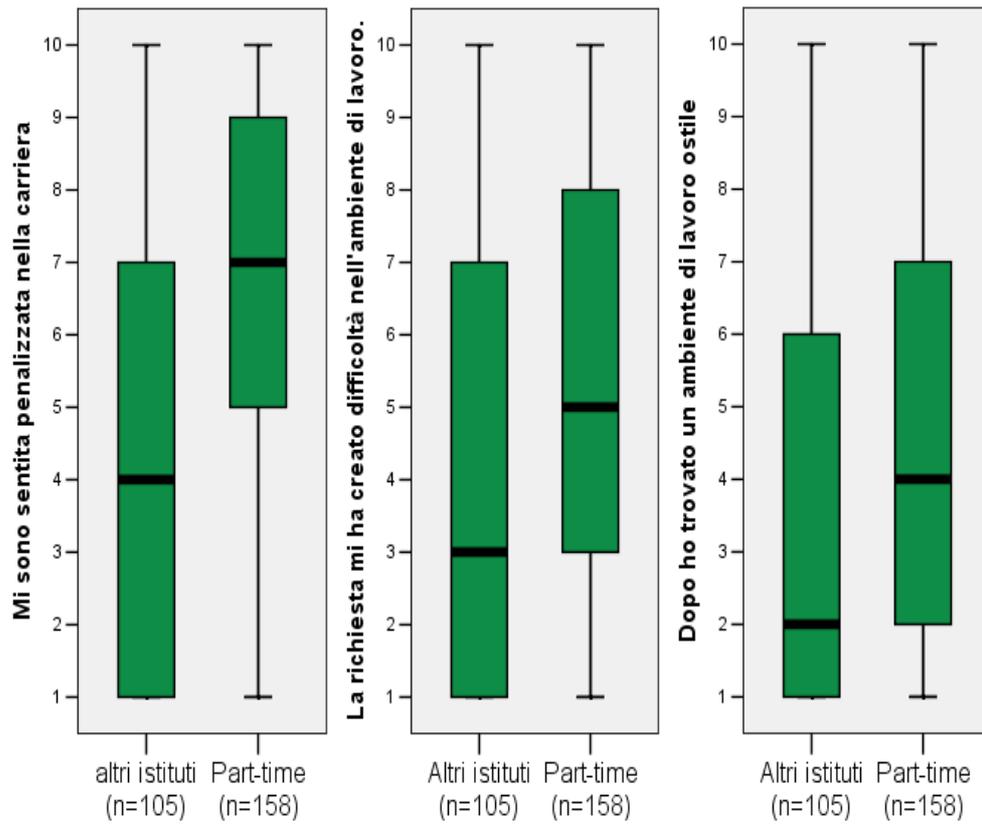
progressivo spostamento della distribuzione verso i valori indicanti scarso grado di accordo e quindi percezioni maggiormente positive. Le rispondenti con un diretto superiore donna percepiscono sia una maggiore penalizzazione in termini di carriera sia maggiori difficoltà prima e dopo la fruizione. Si nota infatti che la mediana appare sempre più elevata e che il box plot tende in tutti i casi verso i valori più alti.

Grafico 12



In riferimento all'altra discriminante della percezione, ovvero l'utilizzo degli istituti, si è scelto innanzitutto di indagare la rilevanza del part-time rispetto agli altri istituti, scelta motivata anche da quanto emerso dai focus group e dalle ricerche condotte precedentemente dal CPO che rilevavano questo istituto percepito particolarmente penalizzante. Tale aspetto è confermato anche in questo caso. Come si nota dai grafici sottostanti, le rispondenti individuano nel part-time una fonte di discriminazione e di penalizzazione soprattutto in riferimento alla progressione di carriera. I box relativi al part-time infatti si spostano notevolmente verso i valori più elevati, con una mediana pari a 7. Tuttavia questo istituto non viene percepito come discriminante solo in termini di carriera, bensì anche come generatore di un ambiente di lavoro ostile. Le risposte delle dipendenti che hanno o stanno usufruendo di altri istituti, infatti, registrano una mediana pari a 2, ovvero un valore di accordo molto basso, mentre per coloro che sono in part-time la mediana sale di 2 punti.

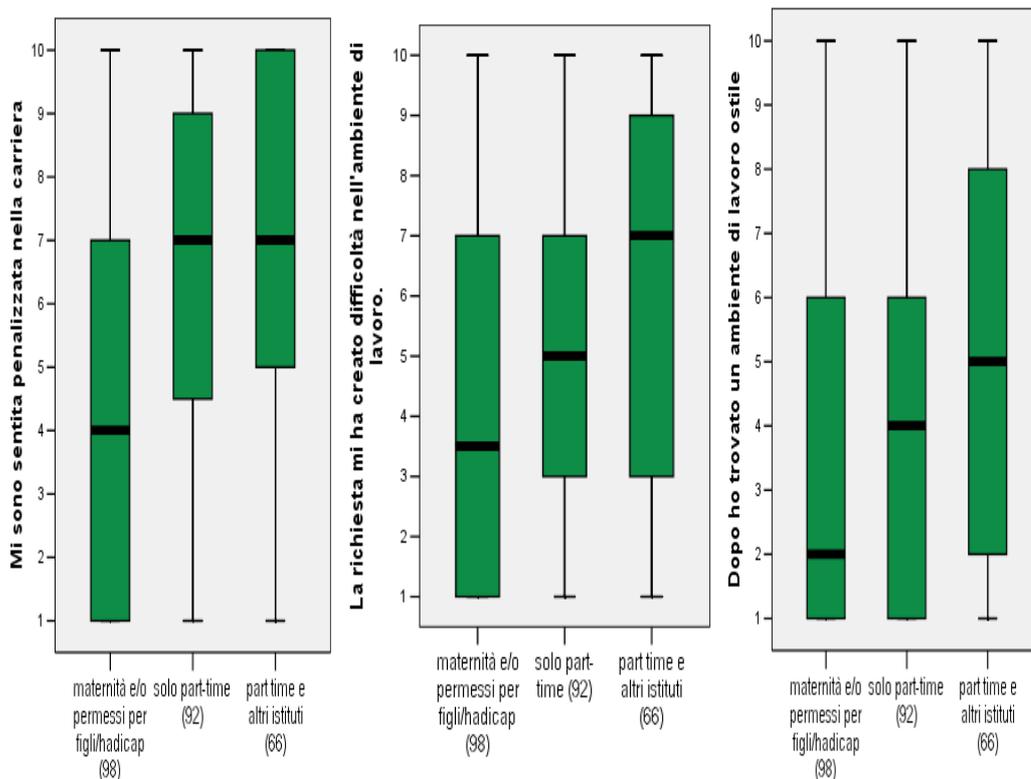
Grafico 13



Al fine di indagare ancora più approfonditamente la percezione del part-time come istituto che causa discriminazione e disagio, abbiamo confrontato tra loro le risposte fornite dalle dipendenti che hanno usufruito rispettivamente: solo del congedo per maternità e/o di permessi per portatori di handicap (98 rispondenti); solo del part-time (92); del part-time combinato con altri istituti (66).

I dati sono riportati nei seguenti grafici:

Grafico 14



Con questo confronto, si conferma che il part-time è l'istituto maggiormente percepito come discriminante ed emerge un'ulteriore informazione: sono le donne che usufruiscono del part-time associato ad altri istituti che dichiarano un maggiore livello di malessere. Ciò è particolarmente osservabile nel primo grafico, quello relativo alla penalizzazione in termini di carriera: pur mantenendo la mediana sul 7, il primo quartile delle donne che sono ricorse a questa combinazione di istituti comprende l'intervallo dal voto 5 al voto 10, ovvero il massimo accordo con l'affermazione proposta.

**Sintesi**

**UTILIZZO DEGLI ISTITUTI DI CONCILIAZIONE E DISCRIMINAZIONE:**

- **Alta variabilità nella percezione per cui non si evidenziano chiari aspetti o aree di benessere;**
- **Assente una precisa e forte percezione dell'utilizzo degli istituti come fonte di discriminazione;**
- **Percezione degli istituti come fattori che incidono negativamente sulla progressione di carriera ma poco sul clima lavorativo;**
- **Tende a sentirsi più discriminata chi ha un diretto superiore donna;**
- **Tende a sentirsi più discriminata chi ha utilizzato il part-time associato ad altri istituti di conciliazione.**

#### 4. IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (CPO)

La quarta sezione del questionario è rivolta ad indagare tre aspetti, tra loro collegati:

- la conoscenza del CPO all'interno dell'ente regionale;
- la partecipazione o meno alle iniziative promosse dal CPO nel corso degli ultimi 5 anni;
- il grado di soddisfazione delle partecipanti (analisi di customer satisfaction).

##### 4.1 La conoscenza

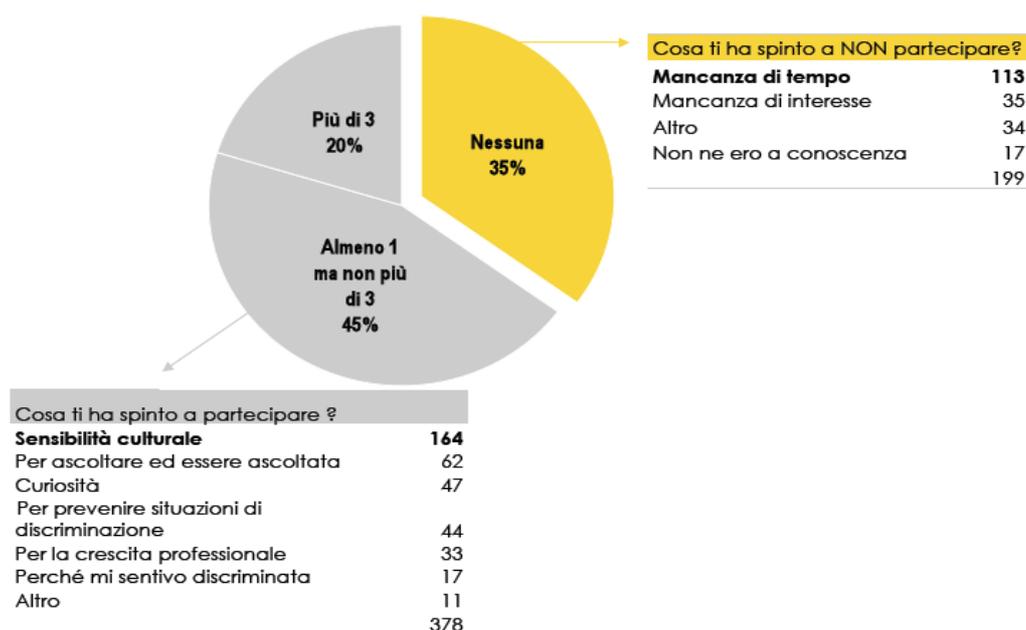
Il primo dato interessante che emerge è che ben il 97% delle rispondenti, ovvero 581 dipendenti sulle 598 che hanno compilato tale sezione, erano a conoscenza dell'esistenza del CPO, anche prima di partecipare a questa indagine. Due sono gli elementi positivi da evidenziare a partire da questi dati: innanzitutto il CPO è molto noto all'interno della Regione e, successivamente, è molto efficace nella comunicazione, riflessione, questa, coerente con l'andamento della partecipazione al questionario per cui, appena il CPO ha chiesto il coinvolgimento delle dipendenti, queste hanno risposto numerose e tempestive.

##### 4.2 La partecipazione

Alle dipendenti che hanno dichiarato di conoscere il CPO, abbiamo chiesto se hanno partecipato alle attività promosse negli ultimi 5 anni. In caso di risposta affermativa, abbiamo indagato la frequenza di partecipazione, dividendola in due segmenti (da 1 a 3 attività e più di 3 attività), al fine di individuare la fascia delle più assidue frequentatrici. In entrambi i casi, ovvero risposta negativa o positiva, sono state indagate le motivazioni che hanno portato alla scelta.

I dati sono riportati nel grafico che segue:

Grafico 15



Quasi un terzo delle rispondenti non ha partecipato alle iniziative promosse dal CPO, prevalentemente però per mancanza di tempo (il 57%) e soltanto il 18% perché non era interessata alle attività proposte. Si nota inoltre che solo un gruppo ristretto di rispondenti, pari al 9%, non era a conoscenza dell'attività e questo dato riconferma la conoscenza diffusa e la notorietà del CPO.

Il 65% delle rispondenti, al contrario, ha preso parte alle iniziative promosse dal CPO; appare importante segnalare che il 20% di esse ha partecipato a più di 3 iniziative, determinando così la presenza di un gruppo solido che ha frequentato e seguito con relativa assiduità le attività negli ultimi cinque anni.

Le opzioni di risposta disponibili in merito alla motivazione erano le seguenti:

1. partecipare a contesti in cui si può ascoltare ed essere ascoltata;
2. perché pensavo mi avrebbe aiutato nella crescita professionale;
3. la curiosità;
4. la mia sensibilità culturale verso le tematiche delle pari opportunità;
5. perché mi sentivo discriminata;
6. al fine di prevenire eventuali discriminazioni nel mio ambiente lavorativo;
7. altro.

Come emerge dal grafico n.15, la maggioranza delle rispondenti (43%) ha partecipato alle attività del CPO perché sensibile alle tematiche affrontate. La seconda opzione scelta invece è rappresentata dalla volontà di partecipare a contesti in cui si può ascoltare ed essere ascoltata. Dal momento che le altre opzioni disponibili, tra cui la possibilità di crescere professionalmente o difendersi da eventuali discriminazioni, registrano percentuali basse, si può affermare che il CPO non è concepito come strumentale per equipaggiarsi contro la discriminazione o per "fare carriera". Il CPO, al contrario, è percepito come uno spazio pubblico di cultura al quale si partecipa per ascoltare e discutere dei bisogni delle donne alle prese con le difficoltà legate al conciliare le esigenze della vita privata e di quella lavorativa.

Anche in questa sezione, si è tentato di individuare eventuali elementi, correlati alle caratteristiche delle partecipanti, che spieghino la decisione di frequentare il CPO. In particolare, si è indagato se il CPO risulta accessibile alla generalità delle dipendenti oppure soltanto a coloro che presentano determinate caratteristiche. Le prime risposte sono riportate nella tabella seguente che evidenzia in grassetto le correlazioni significative:

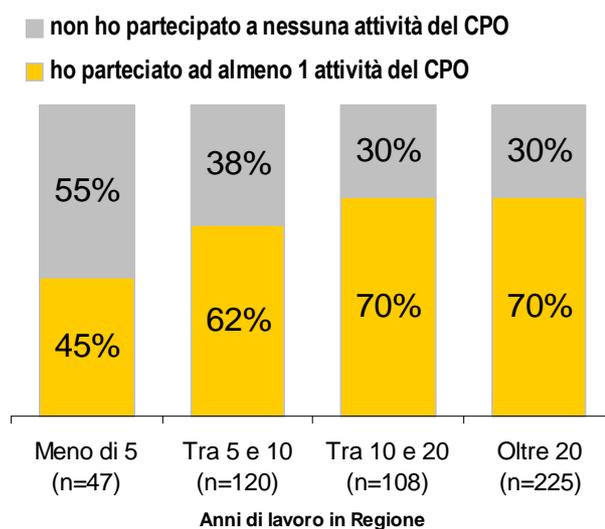
Tabella 4

FATTORI	INFLUENTI?
Titolo di studio (qualifica, diploma, laurea)	no
Genere del diretto superiore	no
<b>Anni di lavoro in Regione</b>	<b>SI</b>
<b>Sede di lavoro</b>	<b>SI</b>
<b>Presenza di figli</b>	<b>SI</b>

In sintesi, indipendentemente dal titolo di studio o dal genere del diretto superiore, le attività del CPO risultano equamente accessibili. Sono tre le caratteristiche distintive che spiegano la partecipazione di alcune di loro: gli anni di lavoro in Regione, la sede di lavoro e la presenza di figli. I dati sono riportati nei grafici sottostanti (n. 16, 17 e 18).

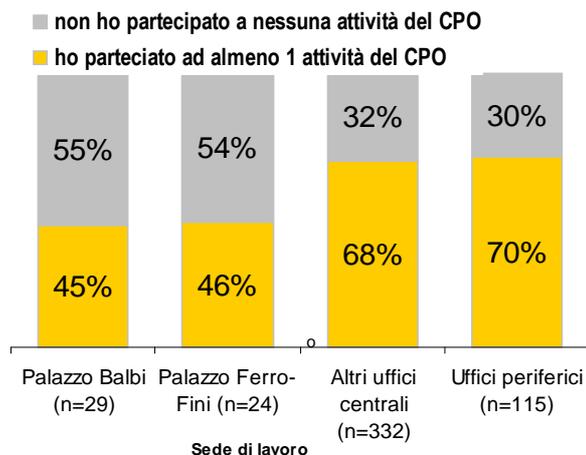
Incrociando i dati di partecipazione con gli anni di anzianità in Regione, emerge che risultano più presenti alle iniziative le donne che lavorano da più tempo e, di conseguenza, con età e categoria di inquadramento più elevati. Partecipa, infatti, solo il 45% di coloro che lavora da meno di 5 anni ed il 70% di coloro che lavora da oltre 20 anni. La propensione a partecipare alle attività sembra essere meno diffusa tra le neo-assunte, ma questo fenomeno può essere considerato normale in riferimento alla loro bassa probabilità di aver già dovuto affrontare problematiche legate alle pari opportunità.

Grafico 16



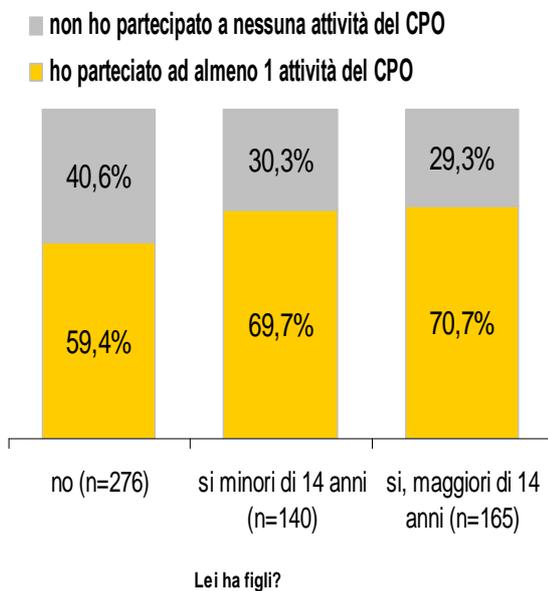
In relazione alla sede lavorativa, si evince che risultano più presenti le donne che lavorano negli uffici periferici e meno presenti coloro che lavorano a Palazzo Balbi e Ferro-Fini. Anche in questo caso, la percentuale passa dal 45% al 70%.

Grafico 17



Infine, è emerso che la presenza di figli rappresenta un fattore che sembra in qualche modo incentivare o comunque motivare una maggiore partecipazione. Due sono gli elementi da sottolineare in questa analisi: innanzitutto la maggioranza delle dipendenti che hanno deciso di prendere parte alle attività ha figli. In secondo luogo, come dimostrato dal grafico 18, ben il 70% delle dipendenti con figli, di età sia inferiore sia superiore ai 14 anni, ha aderito alle iniziative.

Grafico 18



## Sintesi

### IL CPO

- il 97% delle rispondenti conosce il CPO;
- il 65% ha partecipato alle attività proposte, soprattutto per sensibilità verso le tematiche affrontate;
- il 35% non ha partecipato, soprattutto per mancanza di tempo;
- il 20% ha partecipato a più di 3 attività;
- Partecipano maggiormente le donne che:
  - lavorano da più tempo in Regione;
  - hanno figli;
  - hanno utilizzato istituti di conciliazione;
  - lavorano “lontano dalla politica”.

### 4.3 La valutazione delle attività (customer satisfaction)

Dopo aver indagato la partecipazione, una consistente sezione del questionario è stata dedicata alla valutazione delle attività promosse dal CPO solo da parte, ovviamente, di coloro che vi hanno preso parte.

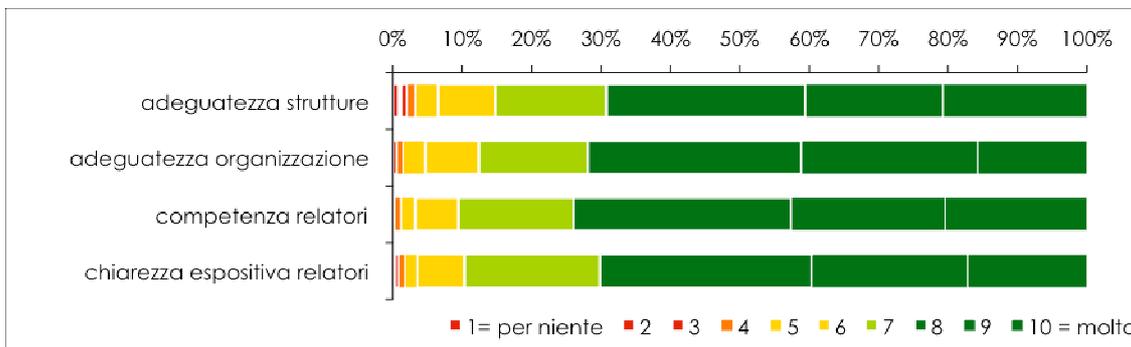
Alle partecipanti abbiamo chiesto di esprimere una valutazione sui seguenti elementi:

1. alcuni aspetti delle iniziative a cui hanno partecipato (adeguatezza delle strutture e dell'organizzazione, competenza e chiarezza espositiva dei relatori);
2. argomenti trattati (interesse, varietà, approfondimento, concretezza);
3. valutazione complessiva (comunicazione, utilità, soddisfazione personale).

Prima di passare all'analisi dei dati raccolti, si ricorda che le domande sono state poste in forma di affermazione, in relazione alle quali le rispondenti dovevano esprimere il proprio grado di accordo o di disaccordo, avendo a disposizione una scala in cui il valore 1 era pari a “scarso” e 10 “elevato”. In caso di partecipazione a più di una attività, è stato chiesto loro di fornire una valutazione media.

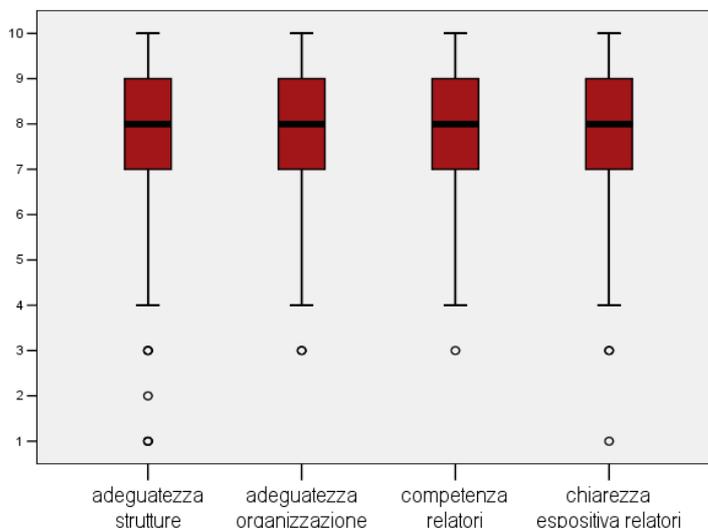
Iniziamo con il primo set di domande. Di seguito si riportano i dati raccolti, mediamente la tabella di frequenza:

Grafico 19



Emerge chiaramente che i valori negativi registrati sono bassissimi e che la netta maggioranza delle rispondenti ha espresso giudizi molto positivi per tutti e quattro gli aspetti proposti. Tale elevata soddisfazione delle partecipanti, per quanto concerne l'organizzazione delle iniziative, è ancora più evidente utilizzando la rappresentazione grafica mediante il box plot:

Grafico 20



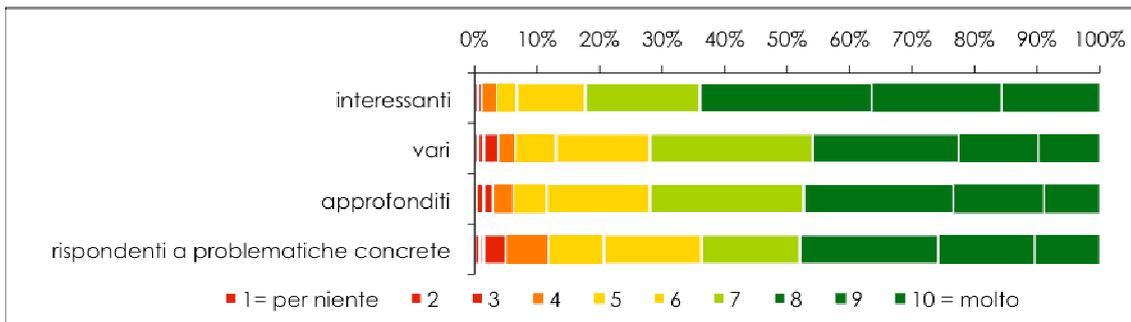
% giudizi negativi	3%	1%	1%	2%
valore medio	8,0	8,1	8,2	8,1

Per ogni aspetto indagato, si registra il 75% dei giudizi superiori a 7. Come emerge dal grafico n. 20, tre quarti delle rispondenti ha espresso un alto gradimento; media e mediana si attestano attorno all'8. Sono presenti alcuni voti negativi (rappresentati dai piccoli cerchi in coda al grafico) ma, essendoci una concentrazione così elevata verso l'alto, statisticamente, questi

valori vengono considerati anomali e quindi trascurabili. La percentuale di giudizi negativi, infatti, è in media pari al 1,8%.

Il secondo gruppo di domande mirava a sondare il grado di soddisfazione in merito agli argomenti trattati nel corso delle iniziative.

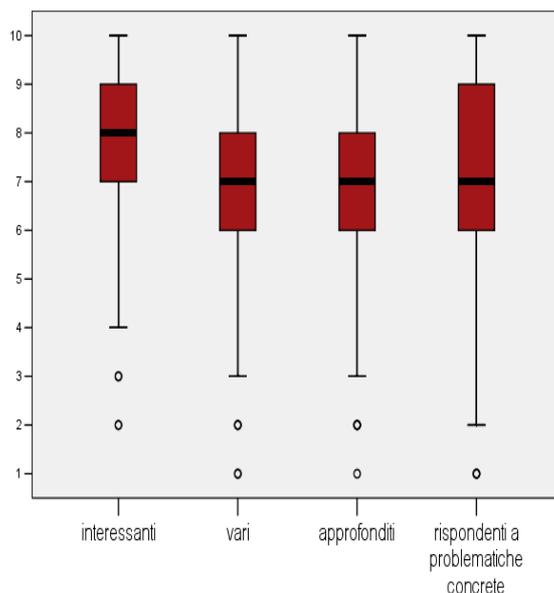
Grafico 21



Come riportato nel grafico n. 21, che raccoglie tutti i voti registrati, si allarga la fascia delle partecipanti che sono solo sufficientemente soddisfatte e che quindi danno un giudizio che oscilla dal 5 al 6. Tuttavia i giudizi rimangono tendenzialmente più che positivi, soprattutto in riferimento al primo aspetto, relativo al livello di interesse che gli argomenti sono riusciti a suscitare.

Si vedano ora gli stessi risultati presentati mediante il box plot:

Grafico 22



% giudizi negativi	4%	7%	6%	12%
valore medio	7,9	7,2	7,3	7,1

In questo set di domande dedicate agli argomenti, i valori medi e le mediane si abbassano rispetto al primo set ma complessivamente rimangono elevati (non scendono mai al di sotto del 7).

I giudizi permangono tendenzialmente positivi: il 75% delle rispondenti dichiara una soddisfazione superiore al 6, per tutti gli aspetti sottoposti. Si può affermare anche in questo caso una performance positiva del CPO. Aumenta leggermente la percentuale di giudizi negativi, specialmente in relazione alla rispondenza degli argomenti a problematiche concrete che le donne al lavoro si trovano ad affrontare. La questione della concretezza delle iniziative del CPO verrà indagata successivamente.

L'ultimo set di domande mirava a cogliere la valutazione complessiva delle partecipanti declinata su tre aspetti:

1. Facilità nel venire a conoscenza delle iniziative;
2. Soddisfazione generale;
3. Utilità della partecipazione.

Di seguito si riportano le tabelle di frequenza costruite sulla base dei dati raccolti ed i relativi box plot:

Grafico 23

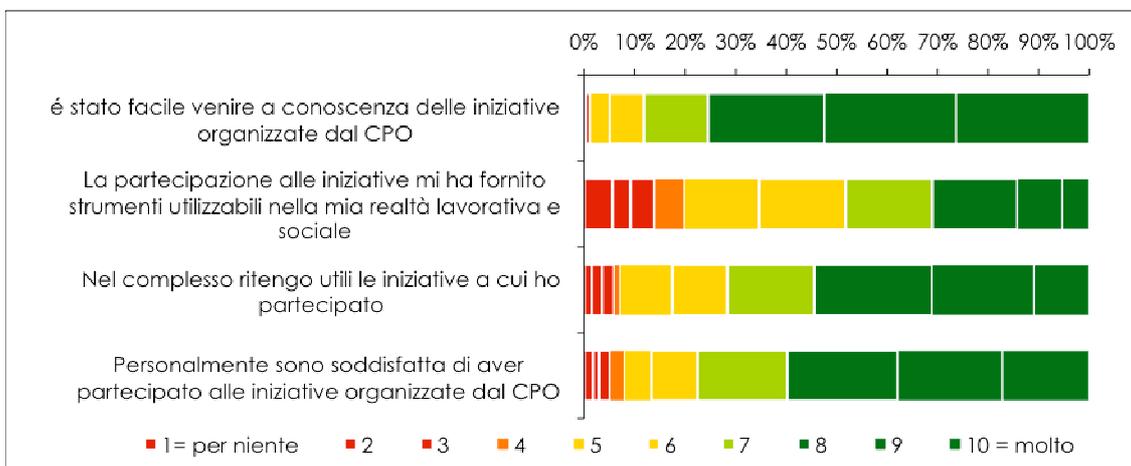
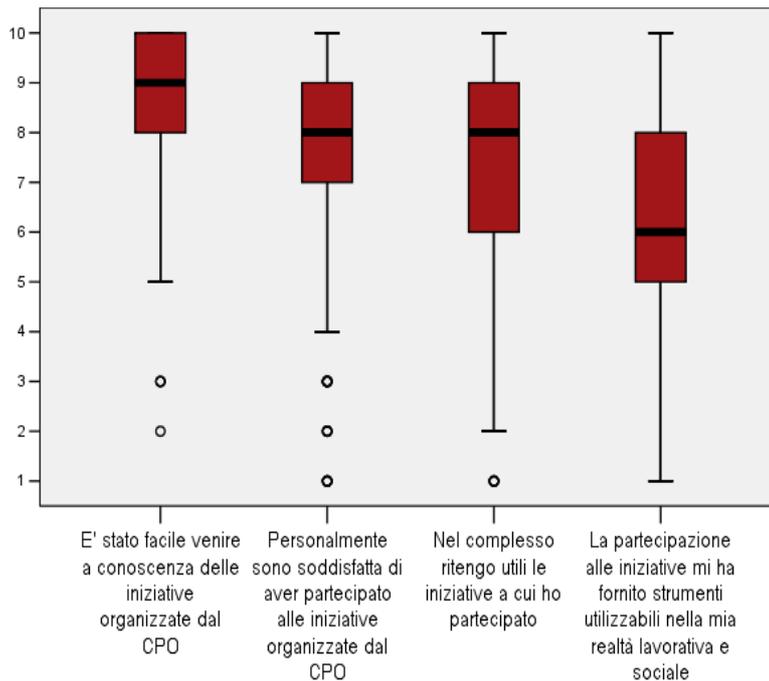


Grafico 24



% giudizi negativi	1%	8%	7%	20%
valore medio	7,9	7,1	7,3	7,2

Dalle analisi condotte, emerge un grado di accessibilità elevatissimo: il CPO è stato valutato più che efficace nella comunicazione, con solo l'1% di giudizi negativi ed il 75% dei giudizi maggiori o uguali a 8, con una mediana pari a 9. Anche la soddisfazione complessiva rimane elevata con solo l'8% di risposte negative.

Le domande sull'utilità e la concretezza, in termini di utilizzabilità degli strumenti forniti, sono caratterizzate da una maggiore variabilità rispetto le precedenti che, al contrario, appaiono compatte e stabili su valori elevati. Si evidenzia qualche criticità, soprattutto in relazione agli strumenti forniti per cui il 20% delle rispondenti esprime un giudizio inferiore a 5.

Al fine di trovare spiegazione a tali criticità, ed in linea con la modalità di analisi prescelta, si è tentato di individuare quali caratteristiche delle rispondenti influenzano il grado di soddisfazione delle iniziative a cui hanno preso parte.

Si presentano in sintesi i risultati nella tabella numero 5:

Tabella 5

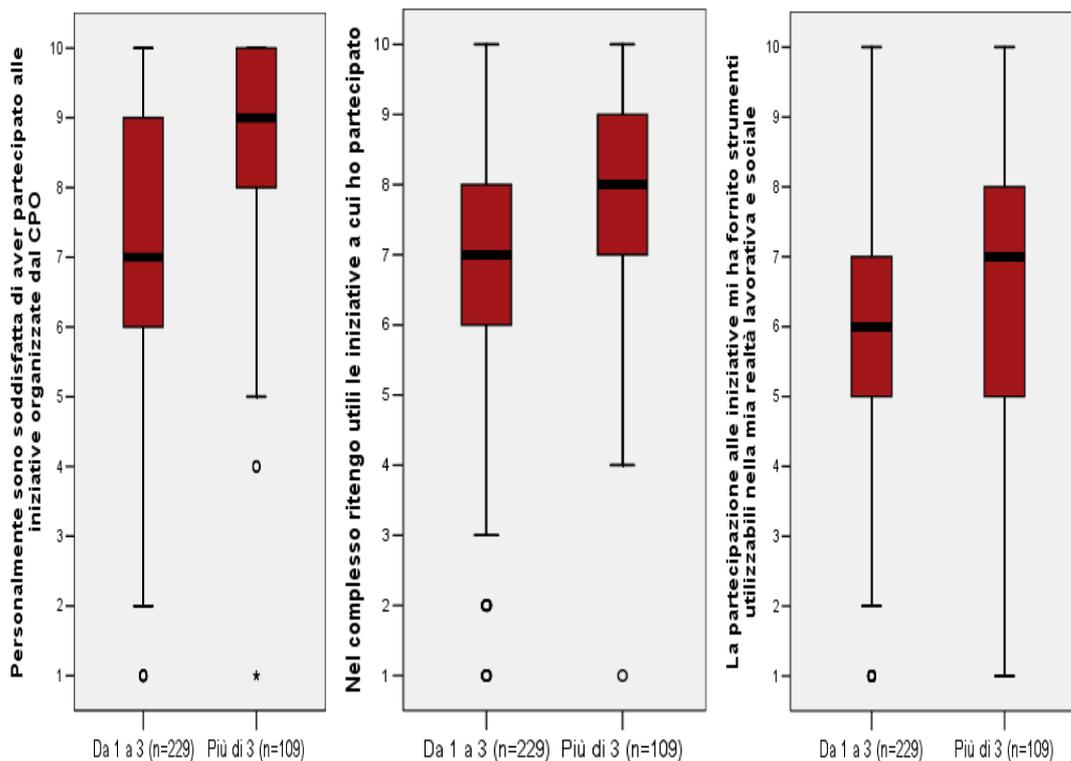
<b>FATTORI</b>	<b>INFLUENTI?</b>
Titolo di studio	no
Età	no
Anni di lavoro in Regione	no
Genere del diretto superiore	no
Sede lavorativa	no
<b><i>Assiduità della partecipazione</i></b>	<b>SI</b>
<b><i>Presenza di figli</i></b>	<b>SI</b>
<b><i>Motivazione della partecipazione</i></b>	<b>SI</b>

Sono tre gli elementi che influenzano il livello di soddisfazione delle partecipanti:

1. il numero di iniziative a cui hanno partecipato;
2. l'averne una famiglia con figli;
3. la motivazione che le ha spinte.

Si consideri innanzitutto l'assiduità della partecipazione. Come emerge dal grafico sottostante (n. 25), coloro che hanno partecipato a più iniziative (si ricorda che sono il 20% delle rispondenti) risultano maggiormente soddisfatte di coloro che hanno partecipato ad 1 ma a non più di 3 attività. La mediana, infatti, cresce di due punti, passando da 7 a 9. Inoltre, si constata che all'aumentare della partecipazione aumenta anche la percezione di utilità delle iniziative stesse. Queste indicazioni appaiono particolarmente significative dal momento che sono espresse da donne che hanno frequentato assiduamente le attività e che, di conseguenza, esprimono un giudizio più attendibile rispetto a coloro che hanno partecipato ad una sola iniziativa in cinque anni.

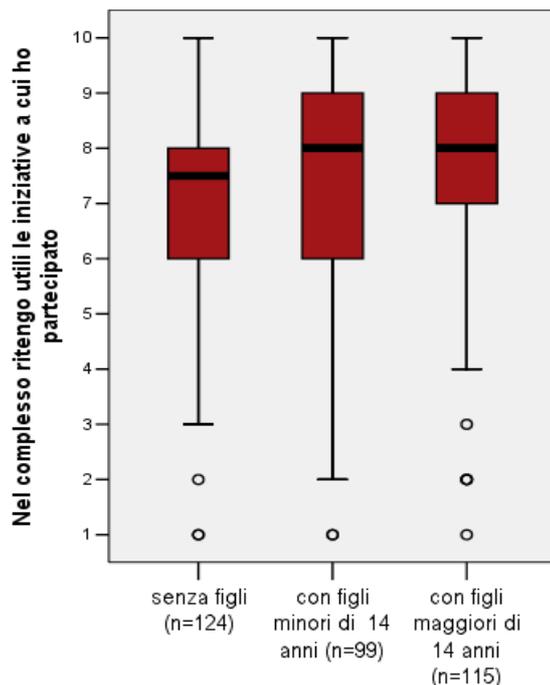
Grafico 25



Incrociando i dati raccolti con la presenza di figli, emerge che esprimono giudizi più positivi, in termini di utilità, le donne che hanno figli. Anche in tal caso, questa riflessione appare importante per la complessiva valutazione positiva dell'attività svolta dal CPO, dal momento che queste donne, che esprimono voti più elevati, sono anche quelle probabilmente più consapevoli delle problematiche quotidiane da affrontare.

Ancor più nel dettaglio (grafico n. 26), si nota che sono le donne con figli di età superiore ai 14 anni a rappresentare la fascia di rispondenti che esprime i giudizi più positivi in riferimento all'utilità delle iniziative promosse.

Grafico 26



Anche la motivazione influenza l'utilità percepita. Come emerge del grafico 27, esprimono giudizi significativamente più positivi le donne che ricercano nel CPO un ambiente in cui ascoltare ed essere ascoltate o comunque già culturalmente sensibilizzate nei confronti delle pari opportunità. Da queste risposte si può dedurre che alle iniziative proposte dal CPO le donne non partecipano spinte dalla urgenza di dotarsi di strumenti immediatamente spendibili nella realtà organizzativa ma sono piuttosto motivate da aspetti relazionali (Le iniziative del CPO creano un contesto accogliente) o dalla conoscenza delle stesse problematiche affrontate nell'ambito delle iniziative del CPO. Tali aspetti motivazionali riemergono anche nella diretta valutazione dell'utilizzabilità delle conoscenze acquisite tramite il CPO (grafico 28): anche in questo caso chi giudica più utile l'esperienza fatta con il CPO sono le donne spinte da motivazioni non immediate utilitaristiche (crescita professionale o ricerca di un contesto in cui essere ascoltate) mentre le partecipanti spinte da esperienze di discriminazione (e quindi, probabilmente, alla ricerca di strumenti per affrontarle) giudica nel complesso "poco utile" l'esperienza.

Grafico 27

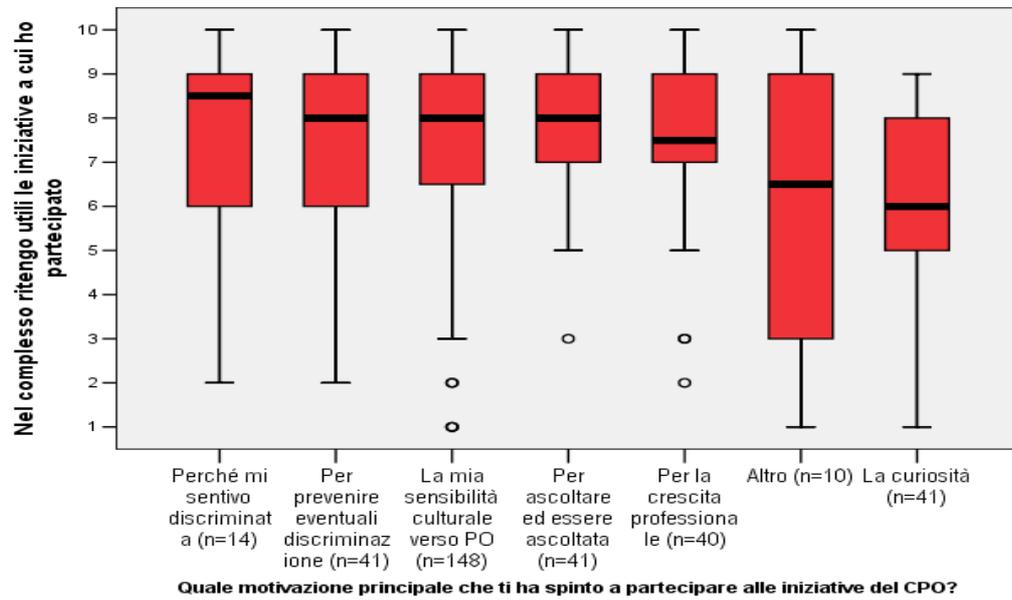
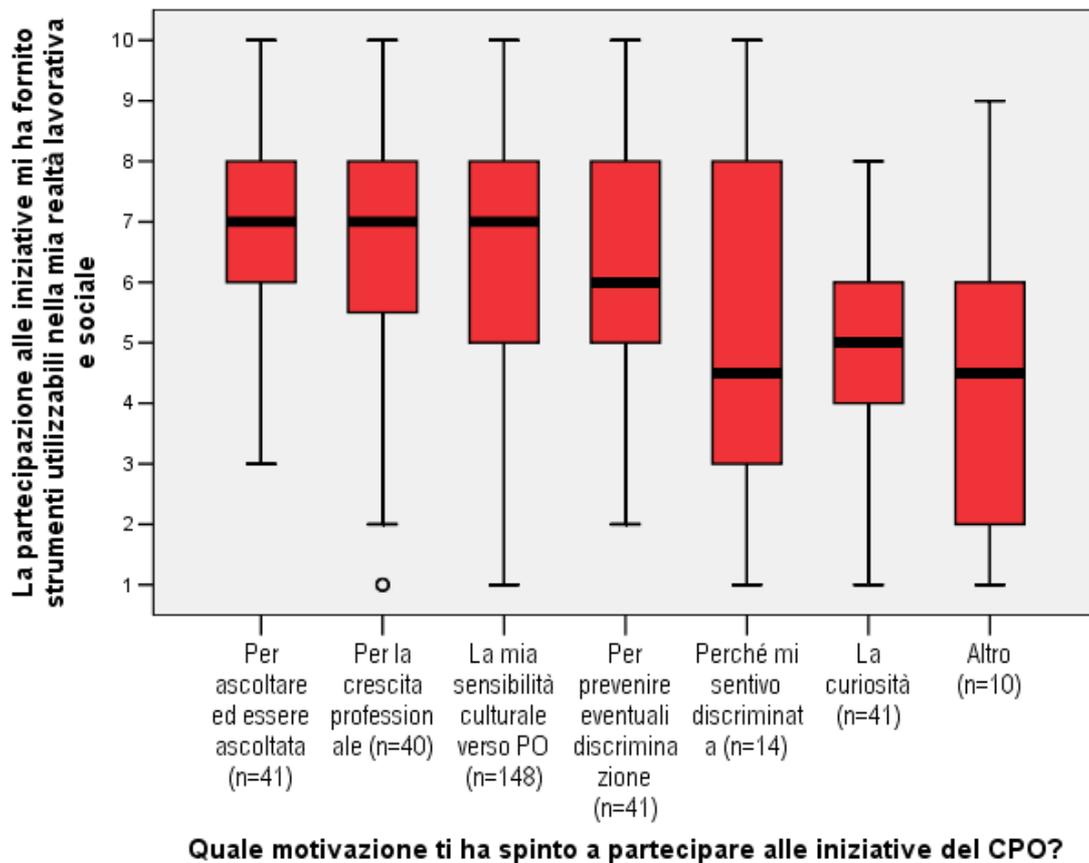


Grafico 28



**Sintesi**

**LA VALUTAZIONE DEL CPO**

- **La soddisfazione è complessivamente molto elevata;**
- **Tendono ad essere più soddisfatte le donne che:**
  - **hanno frequentato più assiduamente;**
  - **hanno figli ed in quanto tali probabilmente più consapevoli delle problematiche di conciliazione;**
  - **hanno scelto di partecipare per sensibilità culturale verso le tematiche e per frequentare un contesto in cui ascoltare ed essere ascoltata;**
- **Tendono ad essere meno soddisfatte le donne che partecipano per acquisire strumenti direttamente utilizzabili nelle realtà lavorativa**

## 5. IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

La quinta sezione del questionario è dedicata all'indagine sul benessere organizzativo all'interno della Regione Veneto. Questa parte è stata rivolta a tutte le dipendenti, anche a coloro che non hanno partecipato alle attività del CPO. L'obiettivo era indagare in che modo, negli ultimi cinque anni, si sono manifestate le problematiche delle pari opportunità a livello di organizzazione del lavoro. Gli aspetti su cui ci si è concentrati riguardano la valorizzazione della soggettività, le prospettive di crescita, la soddisfazione lavorativa, il riconoscimento delle proprie competenze e del proprio apporto, la stimolazione di nuove potenzialità; tutte percezioni che, se carenti o assenti, creano uno stato di malessere e di delusione che può degenerare in un sentimento di discriminazione.

Come le sezioni precedenti, le domande sono state poste in forma di affermazione e le rispondenti avevano a disposizione una scala di voti dall'1 al 10 per esprimere gradualmente il proprio disaccordo o accordo.

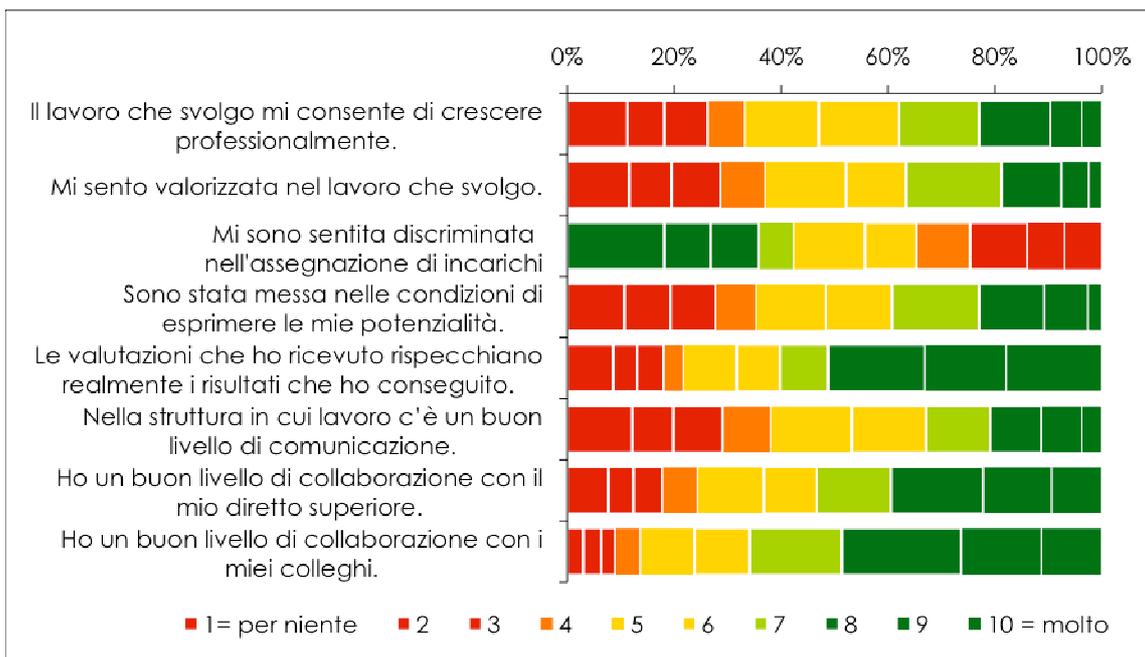
Le affermazioni selezionate sono le seguenti:

1. Il lavoro che svolgo mi consente di crescere professionalmente.
2. Mi sento valorizzata nel lavoro che svolgo.
3. Mi sono sentita discriminata nell'assegnazione di incarichi.
4. Sono stata messa nelle condizioni di esprimere le mie potenzialità.
5. Le valutazioni che ho ricevuto rispecchiano realmente i risultati che ho conseguito.
6. Nella struttura in cui lavoro c'è un buon livello di comunicazione.
7. Ho un buon livello di collaborazione con il mio diretto superiore.
8. Ho un buon livello di collaborazione con i miei colleghi.

Va segnalato che tutte le domande sono state poste in termini di affermazioni positive, tranne l'affermazione n. 3 che è stata formulata al contrario al fine di registrare la reazione all'utilizzo del termine "discriminazione".

Si consideri la tabella di frequenza sottostante che riporta la totalità dei dati raccolti in questa sezione del questionario. Grazie alla scala cromatica corrispondente ai voti assegnati, si nota un'alta variabilità delle risposte fornite: sono presenti significative percentuali sia relative a giudizi positivi, e quindi di accordo, sia giudizi negativi. Si delinea così, in linea con le riflessioni emerse precedentemente, una percezione dell'ambiente di lavoro non omogenea. All'interno dell'ente regionale lavorano donne che sono pienamente soddisfatte e, allo stesso tempo, donne che esprimono malessere.

Grafico 29



Al fine di facilitarne la comprensione, si osservino i box plot relativi ai dati raccolti (grafico n. 30). Si ricordi che il valore 1 equivale ad un grado di accordo basso mentre il valore 10 ad un grado di accordo elevato.

Le affermazioni sono state posizionate in ordine decrescente, non rispettando l'ordine del questionario, in modo tale da evidenziare gli aspetti legati al benessere organizzativo che registrano valori maggiormente positivi e quelli che invece segnalano aree di disagio.

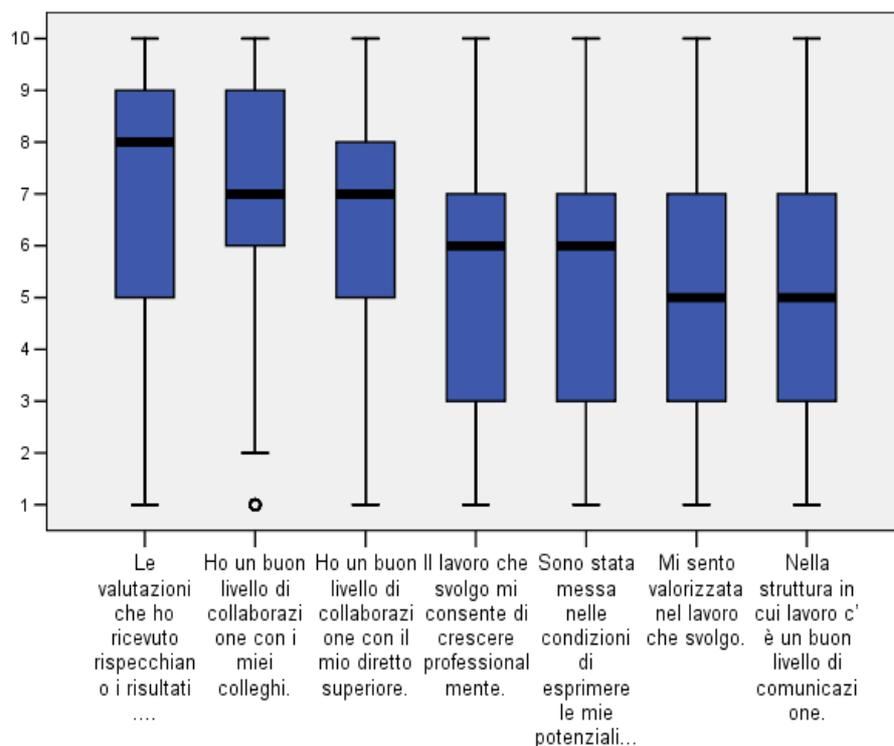
I primi tre elementi indagati (valutazioni e collaborazione con i colleghi ed il diretto superiore) segnalano tendenzialmente un livello di appagamento elevato: il valore medio infatti oscilla dal 6,3 al 7 e le mediane sono tutte superiori al 7. I casi di disagio (voti superiori a 5), riportati nella tabella sottostante al box plot, non superano mai il 24%.

Emerge qui una riflessione interessante: durante i focus group era stato segnalato che una delle più rilevanti criticità all'interno dell'ambiente regionale era rappresentata proprio dal sistema di valutazione del personale. La presente indagine non conferma questa percezione, dal momento in cui è proprio la domanda sulle valutazioni che, in questa sezione, raccoglie i valori più positivi: il 75% delle rispondenti ha espresso un elevato grado di accordo (media pari a 7) con l'affermazione che le valutazioni rispecchiano effettivamente i risultati ottenuti.

Le criticità iniziano ad emergere dalla quarta affermazione riportata nel grafico n. 30, e riguardano gli aspetti legati alla possibilità di crescita professionale e di espressione delle proprie potenzialità, alla valorizzazione e alla comunicazione. In relazione a tali elementi, infatti, i valori medi si abbassano notevolmente, scendendo sotto la soglia della "sufficienza" e la

percentuale dei casi che esprimono difficoltà aumenta notevolmente, arrivando a toccare il 38% nell'affermazione relativa alla comunicazione. Qui emerge dunque un ulteriore dato interessante: le rispondenti dichiarano tendenzialmente di avere un buon livello di collaborazione con i colleghi e con il diretto superiore ma, al contempo, affermano che non vi è comunicazione. La collaborazione dunque non è vissuta come condizione alla comunicazione: le rispondenti possono rispondere che lavorano in un contesto collaborativo anche se privo di comunicazione.

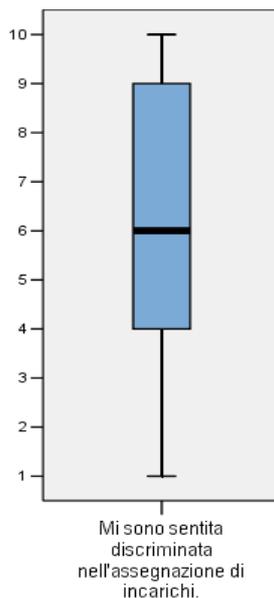
Grafico 30



% casi di difficoltà	22%	14%	24%	33%	35%	37%	38%
valore medio	6,7	7,0	6,3	5,4	5,3	5,2	5,2

Consideriamo ora l'affermazione "Mi sono sentita discriminata nell'assegnazione di incarichi". Il relativo box plot è il seguente (si noti che in questo caso la scala di valutazione è invertita, nel senso che il voto 1 esprime il disaccordo e quindi valori positivi data l'assenza di percezione di discriminazione, mentre il voto 10 equivale al massimo grado di accordo e quindi elevata percezione di discriminazione).

Grafico 31



Per l'item "discriminazione" i casi di difficoltà (tutti i punteggi superiori a 5) sono pari al 35% delle rispondenti e il valore medio, coincidente con la mediana, è pari a 6. Nonostante la mediana sia centrale e la media sufficiente, si nota molta variabilità: non c'è una netta percezione di discriminazione ma una parte delle rispondenti la rileva.

Approfondendo l'analisi emerge che non è riscontrabile una correlazione tra la percezione di discriminazione e le altre variabili del benessere organizzativo: la discriminazione viene percepita su un'altra dimensione. Come si vedrà anche successivamente, le rispondenti possono sentirsi valorizzate e discriminate allo stesso tempo. La discriminazione appare un fattore indipendente da tutti gli altri aspetti legati al benessere nell'organizzazione, qui considerati; è un a priori che si manifesta in un ambito culturale che non è quello organizzativo. In altre parole, le rispondenti possono affermare sia che lavorano in un contesto favorevole e che si sono sentite discriminate nell'assegnazione di incarichi, sia l'esatto contrario, ovvero che percepiscono del malessere nell'organizzazione ma che non si sentono discriminate.

Quali sono le caratteristiche delle rispondenti che influenzano il benessere all'interno dell'organizzazione?

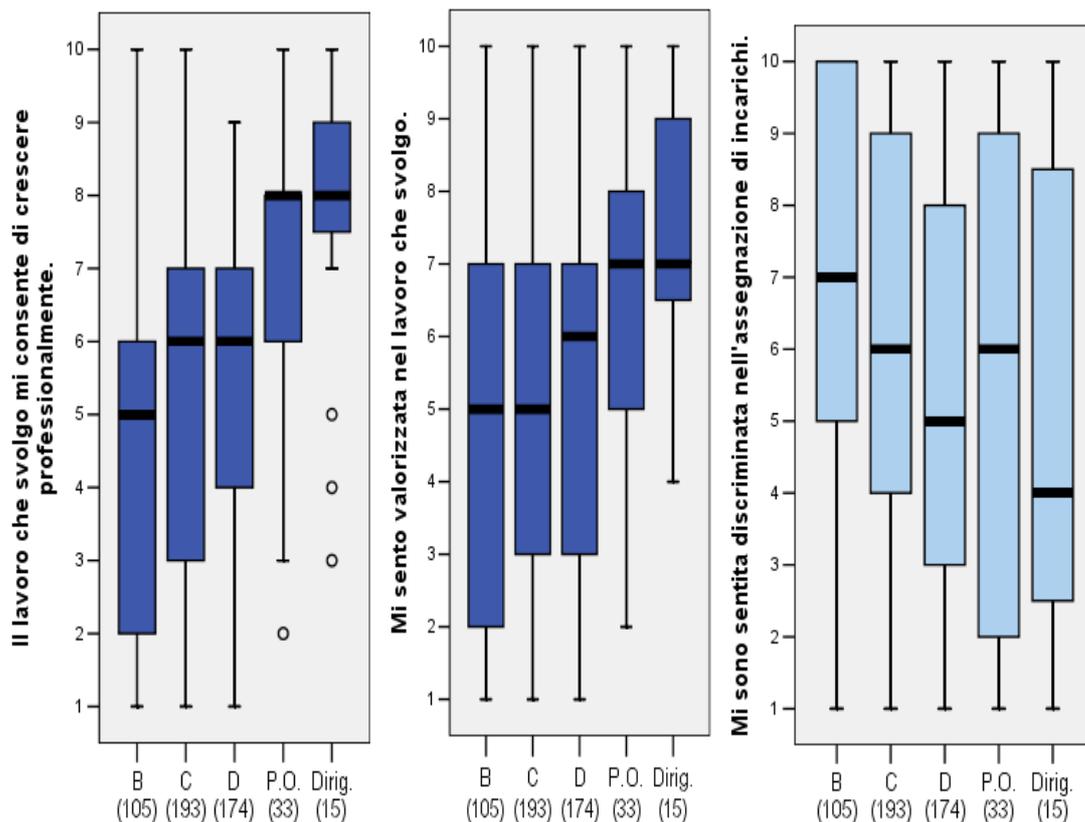
La tabella n. 6 riporta i dati sintetizzati.

Tabella 6

FATTORI	INFLUENTI?
Età	No
Titolo di studio	No
Anni di lavoro in Regione	No
Genere del diretto superiore	No
Presenza di una famiglia ed eventuale utilizzo istituti giuridico-contrattuali di conciliazione	No
<b>Categoria (B, C, D, Dirigente)</b>	<b>SI</b>

L'unica caratteristica delle rispondenti che influenza la percezione del benessere all'interno dell'organizzazione è la categoria d'inquadramento; come dimostrano i box plot sottostanti, le dipendenti che dichiarano il maggior grado di benessere sono le dirigenti.

Grafico 32



Dal primo box plot, relativo alla percezione di possibilità di crescita professionale, emerge chiaramente l'incremento progressivo del grado di accordo, proporzionalmente al livello d'inquadramento. Le dipendenti appartenenti al livello B esprimono giudizi negativi, indicatori di

malessere, mentre le dirigenti rispondono prevalentemente utilizzando i voti dal 7 al 9. Ciò è confermato anche dalle mediane che, nel caso delle B è pari a 5 mentre per le dirigenti è pari a 8. Riflessione analoga può essere effettuata per la domanda relativa alla valorizzazione personale. Anche in questo caso si nota l'incremento di benessere al crescere del livello d'inquadramento. Tuttavia non mancano le dipendenti con livello B che rispondono 10, ovvero lavoratrici che si sentono messe nelle condizioni di esprimere appieno le proprie potenzialità e che si sentono valorizzate. Complessivamente, dunque, non emergono aree concentrate né di chiaro benessere né di malessere; l'andamento è tendenzialmente centrale.

Si considerino ora le risposte fornite dalle dirigenti in relazione alla percezione di discriminazione (box plot colorato di azzurro). Le dirigenti rispondono utilizzando tutta la scala a disposizione, ovvero dall'1 (disaccordo) al 10 (massimo accordo) e ciò significa che si sono sentite discriminate nell'assegnazione di incarichi.

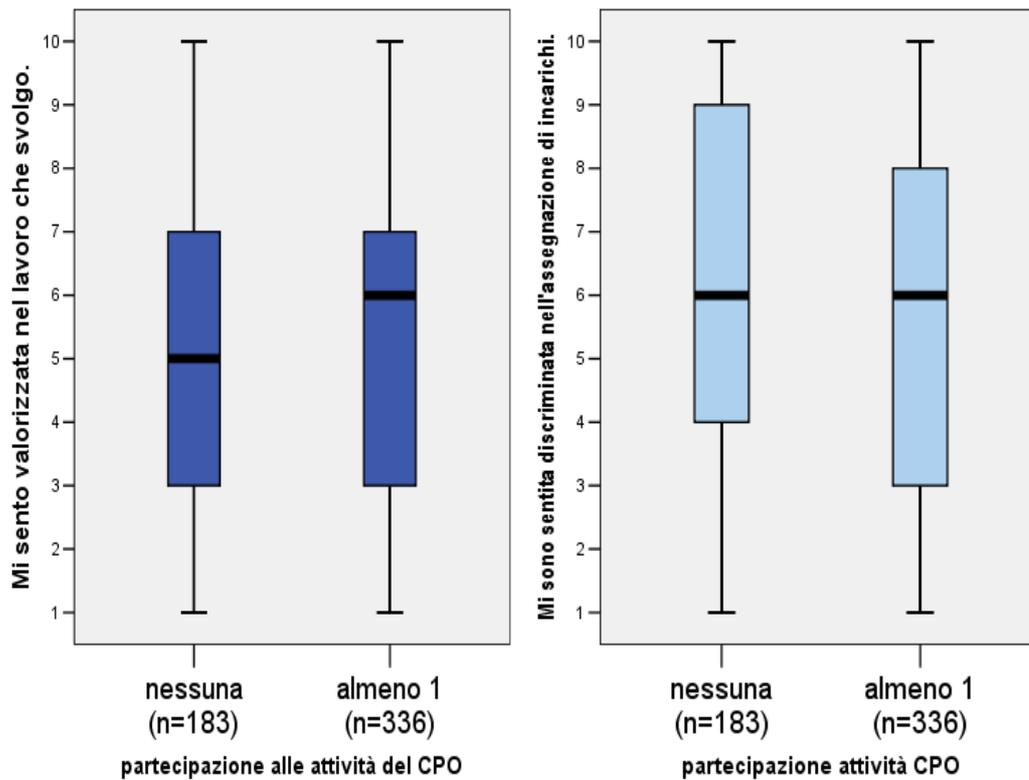
Si riconferma dunque il fenomeno per cui valorizzazione e crescita professionale sembrano essere indipendenti dalla discriminazione. Nel caso delle dirigenti l'assenza del rapporto di causa-effetto può essere spiegato anche per l'effetto temporale: molto probabilmente le dirigenti rispondono avendo in mente il proprio percorso di crescita professionale che le ha portate oggi a sentirsi valorizzate ma che le ha fatto vivere momenti di discriminazione. Di conseguenza, esprimono, nel presente, un benessere elevato ma si sono sentite discriminate in passato. Per le rispondenti con livelli d'inquadramento inferiori, l'orizzonte temporale considerato al momento della risposta potrebbe essere diverso, ovvero potrebbero non aver considerato il percorso di carriera bensì essersi soffermate maggiormente sul presente.

Infine, si è indagata la relazione tra la partecipazione alle attività del CPO e il grado di benessere organizzativo, ponendosi la seguente domanda: l'aver preso parte alle iniziative promosse dal CPO, influisce la percezione sul livello di benessere all'interno della propria organizzazione? Se sì, in che modo?

I dati sono riportati nei box plot che seguono (grafico 33).

Tendenzialmente l'effetto sembra essere positivo, ovvero chi partecipa (in tal caso il discriminare era una iniziativa) esprime valori più elevati in relazione alla valorizzazione nel lavoro che svolge e, contemporaneamente, riconosce maggiormente i problemi di discriminazione. Si nota infatti, nel secondo box plot, che la "scatola" che rappresenta i giudizi delle partecipanti è spostata maggiormente verso il basso, pur presentando la stessa mediana, ovvero 8. Le partecipanti alle attività del CPO, dunque, si sentono tendenzialmente più apprezzate e valorizzate e al contempo anche più discriminate. Questa affermazione, che può sembrare contraddittoria, può essere spiegata dal fatto che l'aver partecipato alle iniziative ha fornito strumenti cognitivi che permettono loro di essere più ricettive e sensibili di fronte a situazioni potenzialmente discriminatorie.

Grafico 33



#### SINTESI

##### IL BENESSERE ORGANIZZATIVO:

- Si sentono maggiormente a loro agio le donne appartenenti alle categorie più elevate;
- Si sentono contemporaneamente valorizzate e discriminate;
- Sono proprio le partecipanti alle attività del CPO a sentirsi tendenzialmente più valorizzate e più discriminate;
- La duplice percezione è alta anche per le donne con titolo di studio elevato e che lavorano in un contesto politico.

## 6. LE PARI OPPORTUNITÀ NELL'AMBIENTE DI LAVORO

La sesta sezione del questionario mira ad indagare l'evoluzione delle problematiche delle pari opportunità nell'ambiente lavorativo regionale. Tale sezione è rivolta a tutte le rispondenti ed, anche in questo caso, il riferimento temporale sono gli ultimi 5 anni, dal 2005 al 2009.

Il sistema di compilazione è il medesimo della sezione precedente.

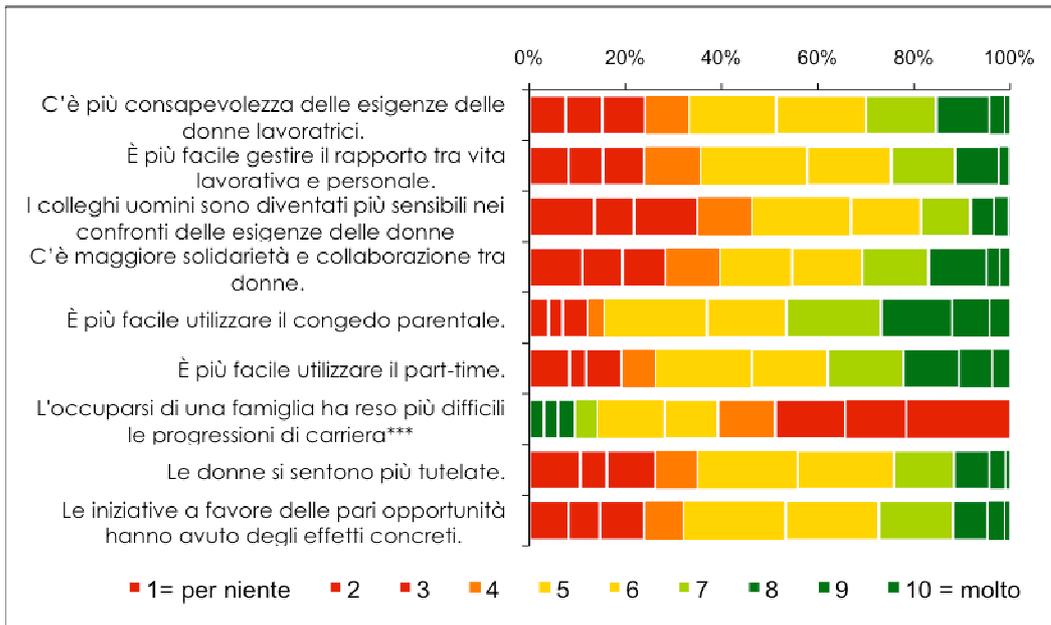
Le affermazioni proposte sono le seguenti:

1. C'è più consapevolezza delle esigenze delle donne lavoratrici.
2. È più facile gestire il rapporto tra vita lavorativa e personale.
3. I colleghi uomini sono diventati più sensibili nei confronti delle esigenze delle donne lavoratrici.
4. C'è maggiore solidarietà e collaborazione tra donne.
5. È più facile utilizzare il congedo parentale.
6. È più facile utilizzare il part-time.
7. L'occuparsi di una famiglia ha reso più difficili le progressioni di carriera.
8. Le donne si sentono più tutelate.
9. Le iniziative a favore delle pari opportunità hanno avuto degli effetti concreti.

In primo luogo, si riporta la tabella di frequenza relativa alla totalità dei risultati raccolti (grafico n. 34).

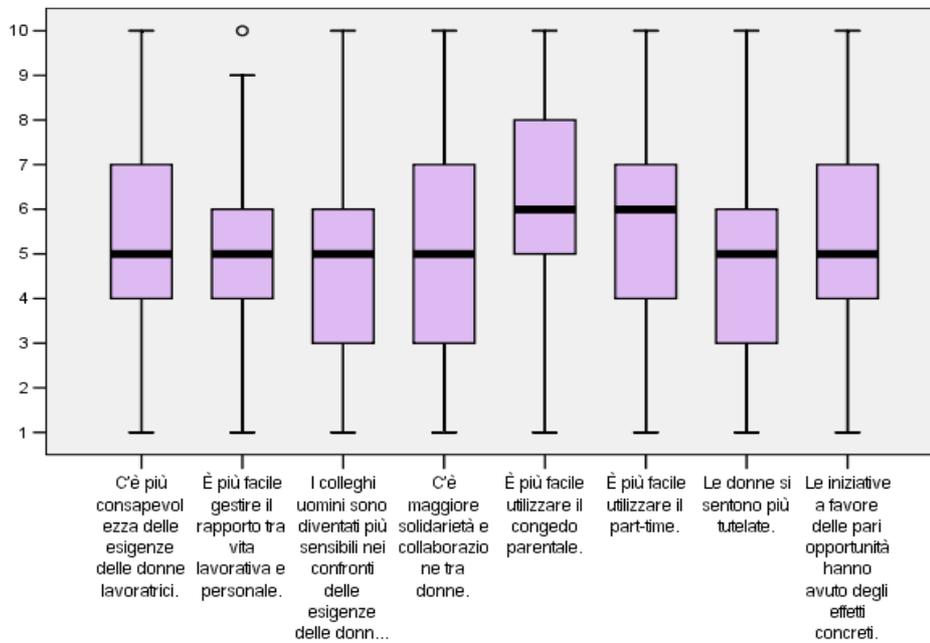
La settima affermazione è segnalata con tre asterischi per evidenziare che è l'unica posta in termini sfavorevoli ("ha reso più difficili"), per cui la scala è capovolta. Prevalgono nettamente i giudizi negativi (colorati con tonalità di rosso) ed i giudizi neutrali/sufficienti (colorati in giallo); bassissime le percentuali di coloro che hanno dato valori elevati, ovvero compresi tra l'8 ed il 10. Da questa prima rilevazione, sembrerebbe che le rispondenti, mediamente, si dividano tra coloro che non hanno percepito alcun cambiamento e coloro che, al contrario, hanno percepito un peggioramento complessivo.

Grafico 34



Letta in termini di sensazione del cambiamento all'interno della Regione, questi dati dimostrano che non è stata avvertita alcuna evoluzione positiva in tema di pari opportunità. Questo "immobilismo" percepito è ancora più evidente nella rappresentazione tramite i box plot:

Grafico 35



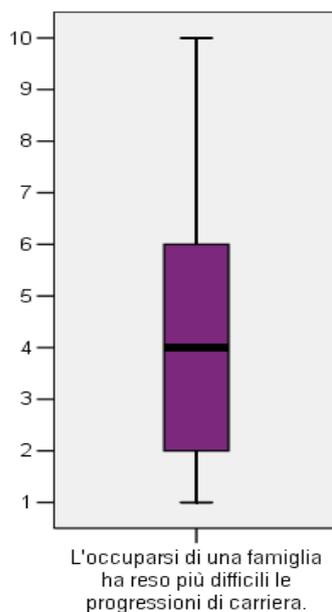
% casi di disagio	33%	36%	46%	40%	16%	26%	35%	32%
valore medio	5,2	5,0	4,5	5,0	6,1	5,6	5,0	5,1

Come si evince chiaramente, la tendenza si assesta sul valore centrale, ovvero sul 5. Si riscontra sempre un'alta variabilità, nel senso che le rispondenti hanno utilizzato tutta la scala a disposizione, tuttavia emerge distintamente che in tema di miglioramento di pari opportunità la percezione è che non vi siano stati cambiamenti. Le percentuali dei casi che segnalano disagio sono statisticamente significative e si nota che la media registra valori mai sufficienti, addirittura un 4,5 nell'affermazione relativa all'aumento della sensibilità dei colleghi maschi nei confronti delle esigenze delle donne lavoratrici.

L'unico item che riporta valori leggermente più positivi è la facilità di utilizzare il congedo parentale, per cui la media è pari a 6,1 ed i casi di disagio scendono al 16%.

Complessivamente si delinea una situazione critica che peggiora nel caso dell'affermazione "L'occuparsi di una famiglia ha reso più difficile le progressioni di carriera" (grafico n. 36). In questo caso si rileva un netto peggioramento, la mediana è pari a 4 e le rispondenti che concordano con questa affermazione sono ben il 61%.

Grafico 36



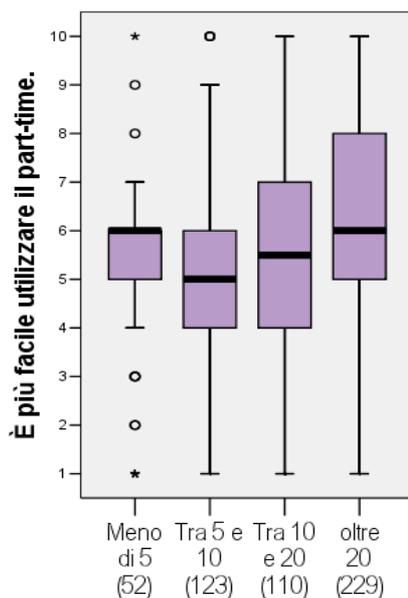
Questi dati sono stati incrociati con le caratteristiche delle rispondenti al fine di individuare quali tra quest'ultime influenzano la percezione del cambiamento. In questa parte di analisi, i test condotti non valgono per tutte le affermazioni, bensì sono in grado di spiegare solo determinati aspetti. I risultati sono riportati nella seguente tabella 7:

Tabella 7

FATTORI	INFLUENTI?
Titolo di studio	No
<b>Anni di lavoro in Regione</b>	<b>SI</b> <b>In relazione alla facilità di ottenere il part-time</b>
Categoria d'inquadramento	No
Genere del diretto superiore	No
<b>Presenza di una famiglia ed eventuale utilizzo istituti giuridico-contrattuali di conciliazione</b>	<b>SI</b> <b>In relazione alla crescente difficoltà di conciliare famiglia e carriera</b>
<b>Partecipazione al CPO</b>	<b>SI</b> <b>In relazione alla crescente difficoltà di conciliare famiglia e carriera</b>

Consideriamo il primo elemento influente, ovvero l'anzianità di servizio in relazione alla percezione che negli ultimi 5 anni sia diventato più facile ottenere il part-time. Come dimostra il box plot sottostante (grafico n. 37), le rispondenti che sono alle dipendenze della Regione da oltre 20 anni affermano che la fruizione di questo istituto di conciliazione sia diventata più agevole. Data la loro maggiore conoscenza dell'ambiente lavorativo, possiamo affermare che il loro giudizio sia maggiormente attendibile rispetto a quello delle neo assunte che, per lo stesso principio, possiamo considerare non principalmente basato sull'esperienza diretta bensì sul "sentito dire".

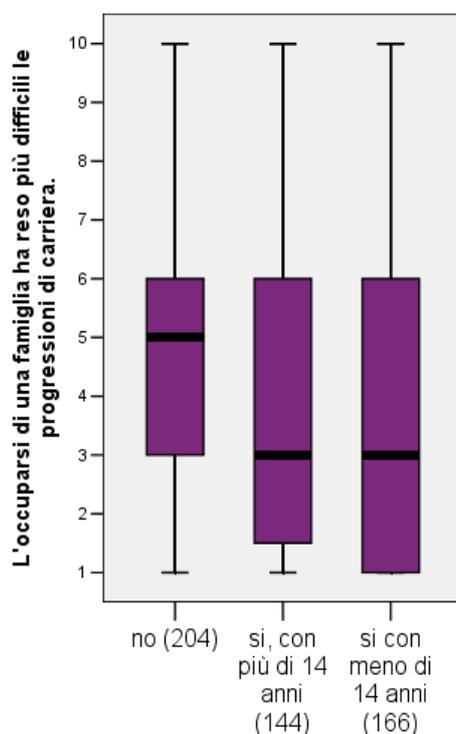
Grafico 37



La seconda caratteristica determinante è la presenza di figli. Il grafico sottostante riporta i dati, suddividendo le rispondenti tra coloro che non hanno figli, coloro che hanno figli minori di 14 anni e coloro che hanno figli con più di 14 anni. Si ricorda che la scala è invertita.

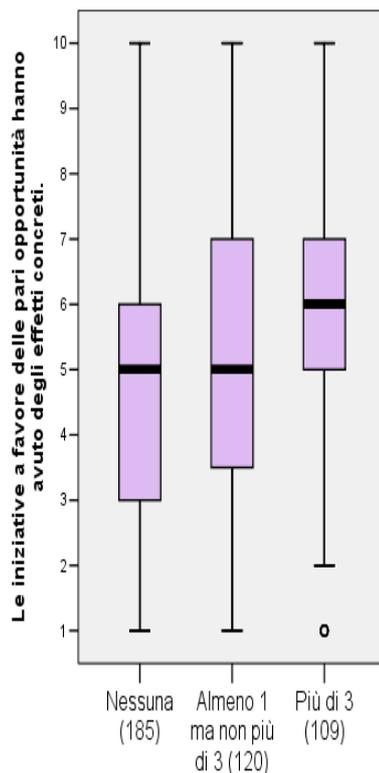
Complessivamente si manifesta chiaramente la sensazione che è sempre più difficile conciliare vita lavorativa e familiare, anche da parte di coloro che non hanno figli. In tutte e tre le situazioni, si delinea dunque una grave criticità che peggiora nel caso delle dipendenti che hanno figli minori di 14 anni. Quest'ultimo dato appare più che comprensibile, dal momento che potenzialmente rappresentano proprio quella fascia di popolazione femminile che si trova ad affrontare tali problematiche.

Grafico 38



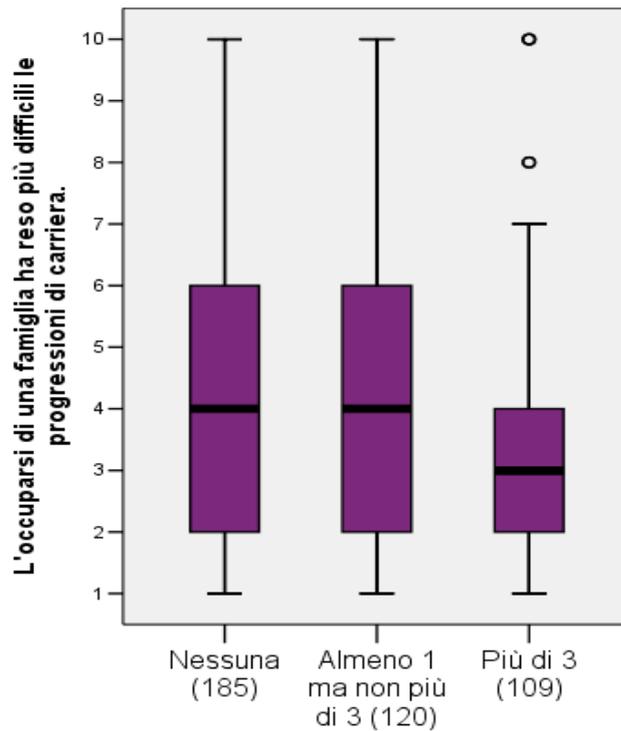
L'ultima parte di analisi è rivolta a verificare se la partecipazione alle attività promosse dal CPO influisce sulla percezione del cambiamento in tema di pari opportunità. La risposta è affermativa, come dimostrato dai box plot che seguono (grafico n. 39). Innanzitutto, in riferimento all'affermazione "Le iniziative a favore delle pari opportunità hanno avuto degli effetti concreti", le partecipanti dichiarano una percezione di cambiamento più elevata rispetto a coloro che non hanno partecipato. Si evidenzia, infatti, una tendenza crescente che culmina con i valori più positivi, espressi dalle più assidue frequentatrici (coloro che hanno partecipato a più di 3 iniziative). Date le rilevazioni, si può affermare che le non partecipanti esprimono un giudizio neutrale sul cambiamento percepito.

Grafico 39



In relazione all'affermazione che ha evidenziato maggiori criticità, ovvero la conciliabilità tra la progressione di carriera e la presenza di una famiglia, non emergono notevoli differenze nelle percezioni delle non partecipanti e di coloro che hanno frequentato poco il CPO. Al contrario, le più assidue frequentatrici dichiarano più distintamente tale difficoltà, concentrando i giudizi sui valori più bassi della scala che esprimono il massimo grado di accordo con l'affermazione proposta. Tale particolare concentrazione dei risultati può essere ancora interpretata in questa direzione: grazie alla partecipazione ed al percorso formativo intrapreso, questa fascia di donne non solo è più sensibile ma è anche più consapevole dei problemi che la presenza di una famiglia fa nascere durante il percorso di carriera. I risultati sono visualizzati nel seguente grafico:

Grafico 40



#### SINTESI

##### LE PARI OPPORTUNITÀ NELL'AMBIENTE LAVORATIVO

- Tendenzialmente non è percepito alcun cambiamento rilevante;
- Ma aumenta la percezione per cui l'occuparsi di una famiglia abbia reso più difficile la progressione di carriera;
- Percepiscono più il cambiamento, le donne:
  - con maggiore anzianità di servizio;
  - con famiglia e figli, ed eventuale utilizzo di istituti;
  - che hanno partecipato a più di 3 attività del CPO.

## 7. I COMMENTI RACCOLTI

Al termine del questionario, è stato messo a disposizione delle rispondenti uno spazio per raccogliere eventuali commenti ed integrazioni alle risposte fornite precedentemente.

I commenti ricevuti sono stati complessivamente 143 e tale numerosità denota due importanti fattori: un'elevata credibilità nei confronti del CPO e un'altrettanto elevata sensibilità al tema delle pari opportunità.

Ovviamente i commenti raccolti sono vari ed eterogenei, tuttavia è stato possibile classificarli in tal modo:

- A supporto del CPO ("continue così") e ringraziamenti per il lavoro svolto: 18%;
- Consigli per migliorare il lavoro svolto: 23% (es. asilo aziendale);
- Segnalazioni di situazioni critiche relative all'utilizzo del part-time: 8%;
- Consiglio di coinvolgere i colleghi maschi ed i superiori nelle iniziative: 12%;
- Segnalazioni di situazioni di conflitto con il superiore: 6%;
- Lamentele sulle valutazioni: 3%;
- Malessere organizzativo non direttamente correlato alle pari opportunità (critica verso il sistema, per esempio raccomandazioni): 12%;
- Riflessioni generali sulla condizione della donna lavoratrice: 18%;
- A sfavore del CPO: 3%.

I commenti rispecchiano le tendenze messe in luce con quest'analisi, in particolare la performance complessivamente più che positiva del CPO e la presenza di alcune criticità, non direttamente imputabili al Comitato, presenti nel contesto lavorativo regionale. Si noti che, in linea con quanto emerso nella sezione numero 5 relativa al benessere organizzativo, le lamentele espresse sul sistema di valutazione del personale rappresentano solo il 3% dei commenti totali; ciò riconferma che non è tra i fattori percepiti come più discriminanti.

Al fine di fornire un quadro complessivo delle reazioni al tema delle pari opportunità che tale questionario ha suscitato, presentiamo ora, nel più totale rispetto della privacy, alcuni commenti che ci sono apparsi particolarmente significativi.

Abbiamo selezionato tre commenti: uno espresso da una partecipante assidua del CPO estremamente soddisfatta delle iniziative a cui ha preso parte, una dipendente che non ha partecipato e che esprime disagio in termini di discriminazione tra uomo e donna ed infine una saltuaria partecipante alle attività promosse dal CPO che manifesta la propria insoddisfazione.

Per i tre commenti selezionati, abbiamo ricostruito le risposte fornite in ogni sezione del questionario. In tal modo, crediamo sia possibile scattare alcune istantanee del clima presente in Regione nel momento in cui si parla di conciliare vita lavorativa e personale.

**1° commento: “Brave....continue così!”**

<b>Caratteristiche socio-demografiche</b>	
Livello	D
Anzianità	Oltre 20 anni
Sede di lavoro	Altri uffici centrali
Genere diretto superiore	Uomo
Anno di nascita	1962
Titolo di studio	Diploma
tipologia di famiglia	Con coniuge e figli
Numero di figli	2
Minori di 14 anni	1

<b>Istituti utilizzati</b>	
Part-time	
Mi sono sentita penalizzata nella carriera per aver usufruito di tali istituti	8
La richiesta di usufruire di tali istituti mi ha creato difficoltà nell'ambiente di lavoro	3
A seguito della scelta di usufruire di tali istituti ho trovato un ambiente di lavoro ostile	1

<b>CPO</b>	
N. attività partecipate	più di 3
Motivazione	sensibilità culturale
<b>Customer Satisfaction</b>	
<i>Come valuti i seguenti aspetti delle iniziative a cui hai partecipato?</i>	
Adeguatezza strutture	9
adeguatezza organizzazione	9
competenza relatori	10
chiarezza espositiva dei relatori	10
<i>Come valuti gli argomenti trattati?</i>	
Interessanti	10
Vari	10
approfonditi	10
rispondenti a problematiche concrete	10
<i>Complessivamente come valuti il lavoro svolto dal CPO?</i>	
Conoscenza iniziative	9
Strumenti utilizzabili	9
Utili	10
Soddisfazione	10

<b>Benessere organizzativo</b>	
Il lavoro che svolgo mi consente di crescere professionalmente	8
MI sento valorizzata	8
Mi sono sentita discriminata nell'assegnazione di incarichi	7
Sono stata messa nelle condizioni di esprimere le mie potenzialità	7
Le valutazioni che ho ricevuto rispecchiano realmente i risultati che ho conseguito	7
Nella struttura in cui lavoro c'è un buon livello di comunicazione	8
Ho un buon livello di collaborazione con il mio diretto superiore	10
Ho un buon livello di collaborazione con i miei colleghi	10

<b>Pari opportunità</b>	
C'è più consapevolezza delle esigenze delle donne lavoratrici	8
È più facile gestire il rapporto tra vita lavorativa e personale	7
I colleghi uomini sono diventati più sensibili nei confronti delle esigenze delle donne lavoratrici	8
C'è maggiore solidarietà e collaborazione tra donne	8
È più facile utilizzare il congedo parentale	7
È più facile utilizzare il part-time	7
L'occuparsi di una famiglia ha reso più difficili le progressioni di carriera	7
Le donne si sentono più tutelate	7
Le iniziative a favore delle pari opportunità hanno avuto degli effetti concreti	7

**2° Commento: “Basta un diretto superiore incapace ma presuntuoso per vanificare il lavoro che viene fatto da una donna più brava di lui e che per questo sarà sempre punita e mai valorizzata (e che, peraltro, dovrà sempre darsi da fare il doppio rispetto ad un uomo per dimostrare qualunque cosa, soprattutto se di bell'aspetto)”**

<b>Caratteristiche socio-demografiche</b>	
Livello	D
Anzianità	Meno di 5 anni
Sede di lavoro	Uffici periferici
Genere diretto superiore	Uomo
Anno di nascita	1967
Titolo di studio	Laurea
tipologia di famiglia	Con coniuge e figli
Numero di figli	1
Minori di 14 anni	1
<b>Istituti utilizzati</b>	
	Nessuno
<b>CPO</b>	
N. attività partecipate	Nessuna
Motivazione	Mancanza di tempo
<b>Benessere organizzativo</b>	
Il lavoro che svolgo mi consente di crescere professionalmente	9
Mi sento valorizzata	5
Mi sono sentita discriminata nell'assegnazione di incarichi	7
Sono stata messa nelle condizioni di esprimere le mie potenzialità	6
Le valutazioni che ho ricevuto rispecchiano realmente i risultati che ho conseguito	5
Nella struttura in cui lavoro c'è un buon livello di comunicazione	7
Ho un buon livello di collaborazione con il mio diretto superiore	5
Ho un buon livello di collaborazione con i miei colleghi	7
<b>Pari opportunità</b>	
C'è più consapevolezza delle esigenze delle donne lavoratrici	5
È più facile gestire il rapporto tra vita lavorativa e personale	5
I colleghi uomini sono diventati più sensibili nei confronti delle esigenze delle donne lavoratrici	5
C'è maggiore solidarietà e collaborazione tra donne	7
È più facile utilizzare il congedo parentale	6
È più facile utilizzare il part-time	6
L'occuparsi di una famiglia ha reso più difficili le progressioni di carriera	10
Le donne si sentono più tutelate	6
Le iniziative a favore delle pari opportunità hanno avuto degli effetti concreti	6

**3° commento: “Non posso che ripetere quanto detto sull'inutilità del Comitato e sull'esigenza di fare concretamente qualcosa per le reali esigenze delle donne (famiglia, discriminazione, carriera). Ritengo il Comitato una spesa inutile nel bilancio dell'ente.”**

<b>Caratteristiche socio-demografiche</b>	
Livello	C
Anzianità	Oltre 20 anni
Sede di lavoro	Uffici periferici
Genere diretto superiore	Donna
Anno di nascita	1960
Titolo di studio	Diploma
tipologia di famiglia	Con coniuge e figli
Numero di figli	2
Minori di 14 anni	nessuno

<b>Istituti utilizzati</b>	
Mi sono sentita penalizzata nella carriera per aver usufruito di tali istituti	Part-time 10
La richiesta di usufruire di tali istituti mi ha creato difficoltà nell'ambiente di lavoro	10
A seguito della scelta di usufruire di tali istituti ho trovato un ambiente di lavoro ostile	10

<b>CPO</b>	
N. attività partecipate	Almeno 1 ma non più di 3
Motivazione	ALTRÒ: credevo che l'esistenza del comitato servisse a qualcosa in realtà tutto si svolge come se non esistesse. L'ultima "perla" sono le recenti progressioni verticali, nelle quali dopo aver molto studiato ho avuto un buon punteggio nella prova scritta, ma sono stata penalizzata nei titoli - sono qui da ben 27 anni e mi sono ritrovata con 6 punti di anzianità poiché per motivi famigliari, sono in part-time dal 1995. Suggestisco che le risorse economiche investite per il CPO vengano devolute in beneficenza.

<b>Customer Satisfaction</b>	
<i>Come valuti i seguenti aspetti delle iniziative a cui hai partecipato?</i>	
Adeguatezza strutture	8
adeguatezza organizzazione	7
competenza relatori	7
chiarezza espositiva dei relatori	7
<i>Come valuti gli argomenti trattati?</i>	
Interessanti	2
Vari	2
approfonditi	2
rispondenti a problematiche concrete	1
<i>Complessivamente come valuti il lavoro svolto dal CPO?</i>	
Conoscenza iniziative	8
Strumenti utilizzabili	1
Utili	1
Soddisfazione	1

<b>Benessere organizzativo</b>	
Il lavoro che svolgo mi consente di crescere professionalmente	1
Mi sento valorizzata	1
Mi sono sentita discriminata nell'assegnazione di incarichi	10
Sono stata messa nelle condizioni di esprimere le mie potenzialità	1
Le valutazioni che ho ricevuto rispecchiano realmente i risultati che ho conseguito	1
Nella struttura in cui lavoro c'è un buon livello di comunicazione	4
Ho un buon livello di collaborazione con il mio diretto superiore	5
Ho un buon livello di collaborazione con i miei colleghi	7

**Pari opportunità**

C'è più consapevolezza delle esigenze delle donne lavoratrici	1
È più facile gestire il rapporto tra vita lavorativa e personale	1
I colleghi uomini sono diventati più sensibili nei confronti delle esigenze delle donne lavoratrici	1
C'è maggiore solidarietà e collaborazione tra donne	4
È più facile utilizzare il congedo parentale	3
È più facile utilizzare il part-time	3
L'occuparsi di una famiglia ha reso più difficili le progressioni di carriera	10
Le donne si sentono più tutelate	1
Le iniziative a favore delle pari opportunità hanno avuto degli effetti concreti	1