

BENESSERE ORGANIZZATIVO IN ARPA LOMBARDIA



La ricerca del benessere attraverso il questionario

“15 minuti per te!”

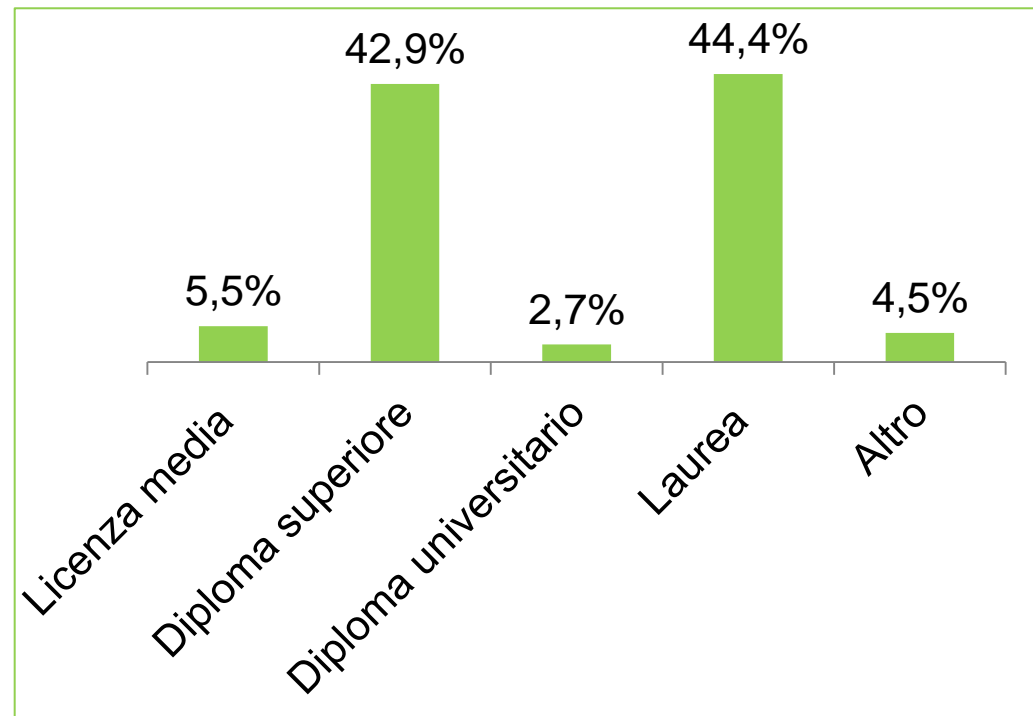
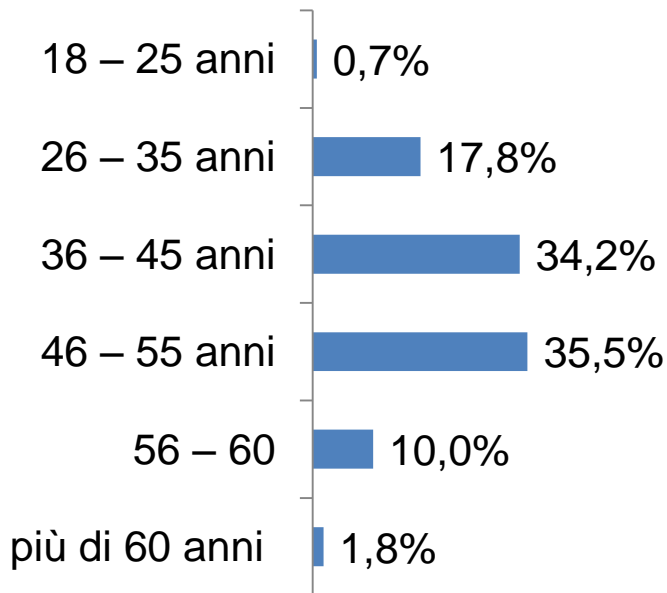
23.10.2011

IL METODO

- Il Comitato Pari Opportunità di Arpa Lombardia nell'ambito delle sua attività ha promosso la realizzazione di una web survey dal titolo "15 minuti per te"
- Il questionario è stato compilato nel mese di aprile 2011 da 541 persone, pari al 55,4% del personale dipendente nei diversi dipartimenti territoriali di Arpa Lombardia

IL CAMPIONE

- 562 INTERVISTATI
- 39,1% sono uomini e 60,9% sono donne



IL TASSO DI RISPOSTA

	Questionari compilati (n)	Popolazione (N)	Tasso di risposta n/N
Dipartimento di Sondrio	29	29	100,0
Dipartimento di Lodi	20	22	90,9
Dipartimento di Monza	36	49	73,5
Dipartimento di Pavia	34	48	70,8
Dipartimento di Bergamo	51	73	69,9
Dipartimento di Como	31	50	62,0
Dipartimento di Cremona*	31	54	57,4
Sede Centrale	115	204	56,4
Dipartimento di Brescia	59	109	54,1
Dipartimento di Varese*	28	63	44,4
Dipartimento di Milano	93	219	42,5
Dipartimento di Mantova*	19	50	38,0
Dipartimento di Lecco*	16	44	36,4
Totale	562	1014	55,4

* L'esigua numerosità dei casi e il basso tasso di risposta richiedono una estrema cautela nel commentare i dati relativi a questi dipartimenti.

Nota: i dati sul personale dipendente sono stati forniti da U.O. Personale di ARPA Lombardia e sono aggiornati al 25 febbraio 2011



I TEMI INDAGATI

- **La conciliazione vita-lavoro**
 - le responsabilità familiari, il carico di cura e l'equilibrio tra tempi individuali e sociali
- **Il lavoro e la carriera**
 - motivazione, aspettative e pari opportunità
- **Lavorare in Arpa Lombardia**
 - il clima aziendale e la percezione del luogo di lavoro, le prospettive di carriera
- **Le Pari Opportunità**
 - la conoscenza e la valutazione degli strumenti di pari opportunità



LA CONCILIAZIONE VITA LAVORO

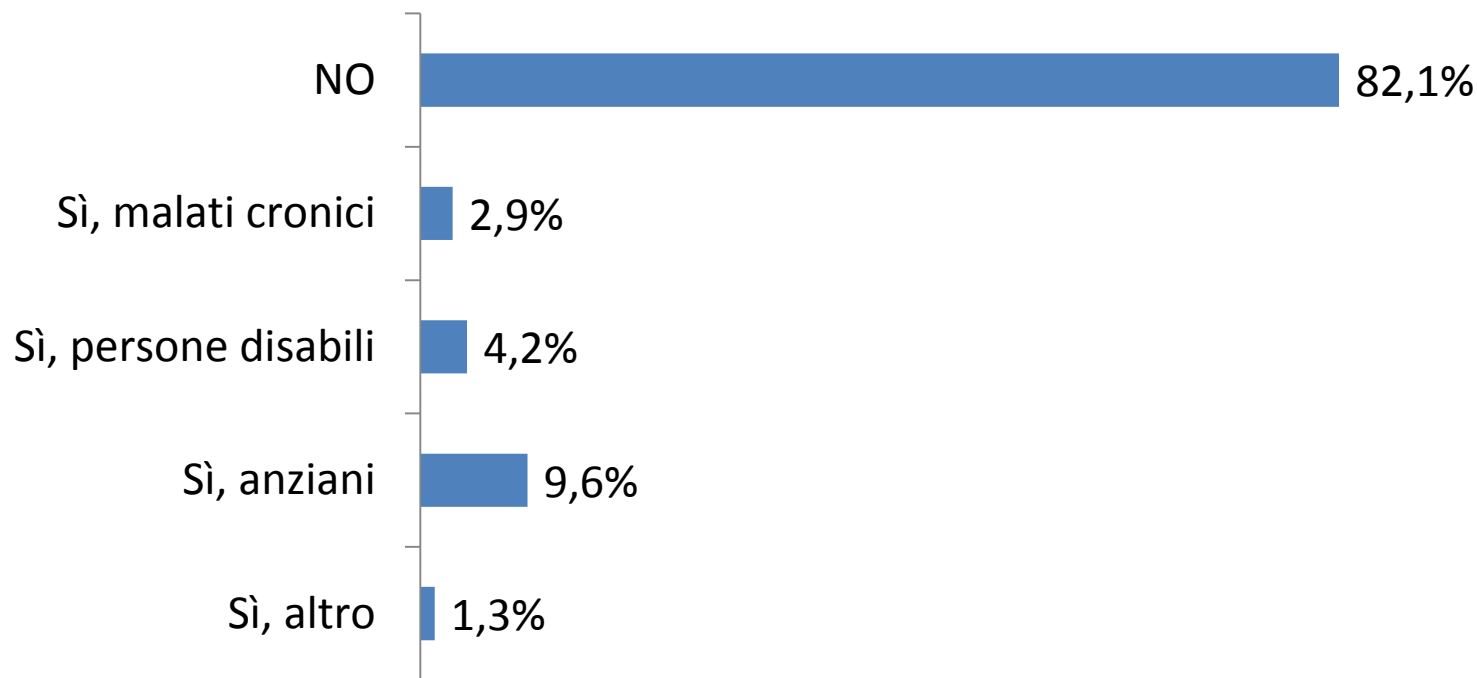


UNA CONCILIAZIONE DIFFICILE, SOPRATTUTTO PER LE DONNE

- La “doppia presenza” femminile
- Non solo la cura dei figli piccoli, ma anche dei genitori anziani
- La disparità di genere
- L'importanza del supporto della rete familiare

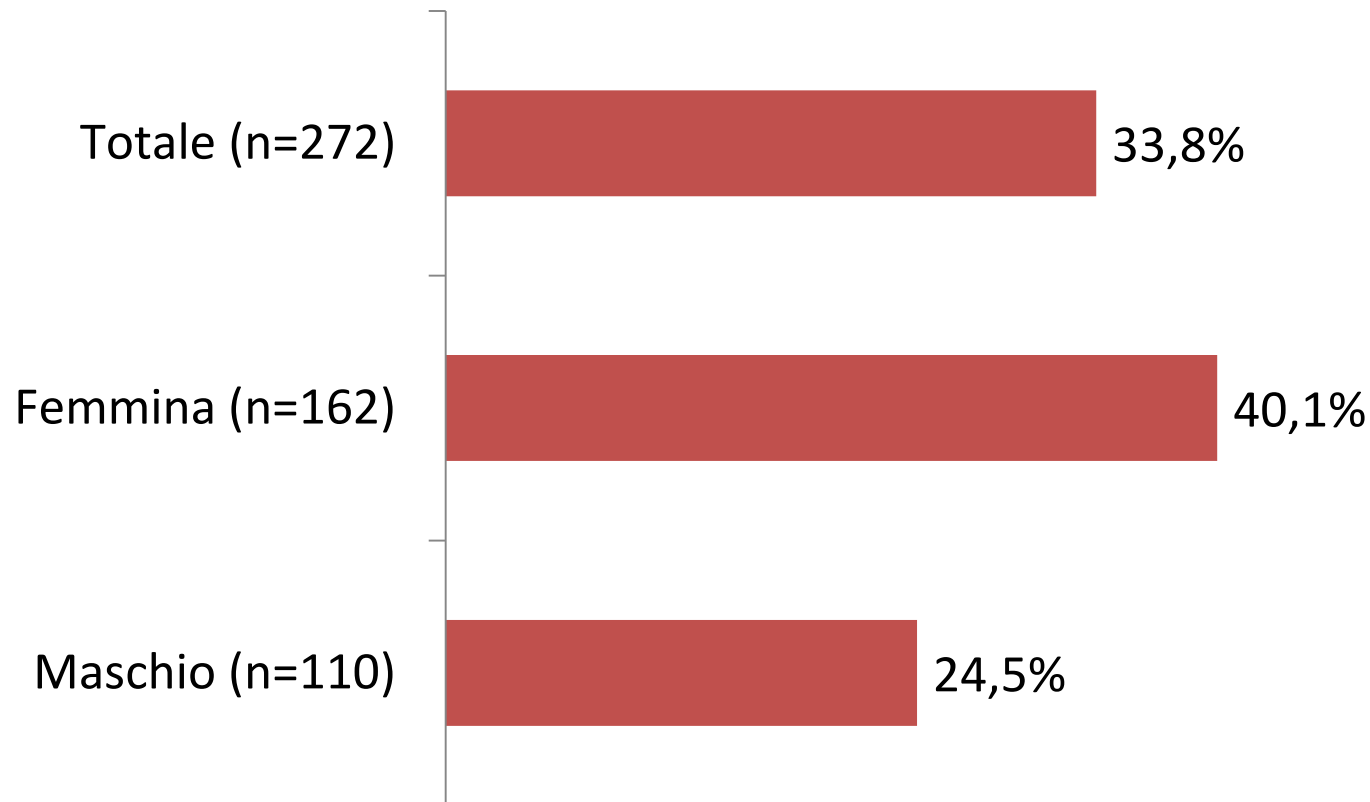
IL CARICO DI CURA IN CASA

CI SONO IN CASA, ESCLUDENDO FIGLI MINORI DI 14 ANNI A MENO CHE NON SIANO PORTATORI DI DISABILITÀ, PERSONE CHE HANNO BISOGNO DI ASSISTENZA? (N= 554)



LA CURA DEI FIGLI

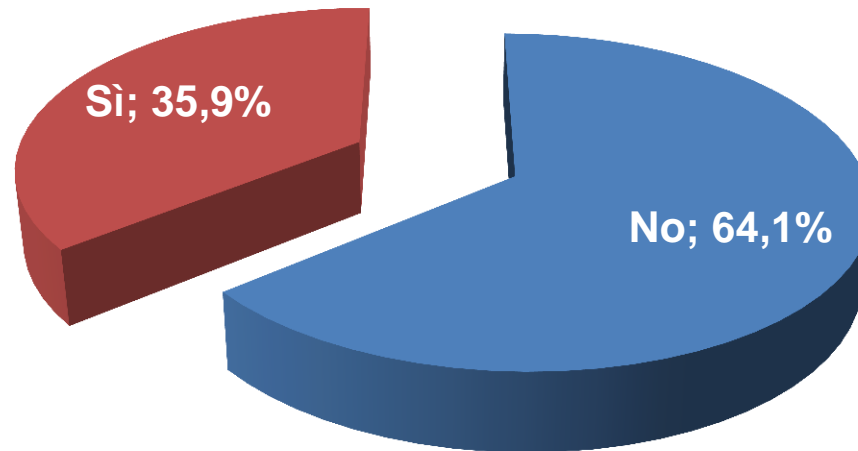
SE SI HANNO FIGLI MINORI DI 14 ANNI: CI SONO PROBLEMI PER LA LORO GESTIONE QUOTIDIANA? (RISPOSTE AFFERMATIVE)



IL CARICO DI CURA DI FAMILIARI NON CONVIVENTI

C'È COMUNQUE UNA RESPONSABILITÀ DIRETTA NELLA CURA DI PERSONE CON LE QUALI NON SI VIVE, MA CHE HANNO PROBLEMI DI AUTOSUFFICIENZA? (PER CURA È DA INTENDERSI L'ASSISTENZA O IL TEMPO IMPIEGATO A PARENTI, MINORI, ANZIANI, DISABILI ETC.)

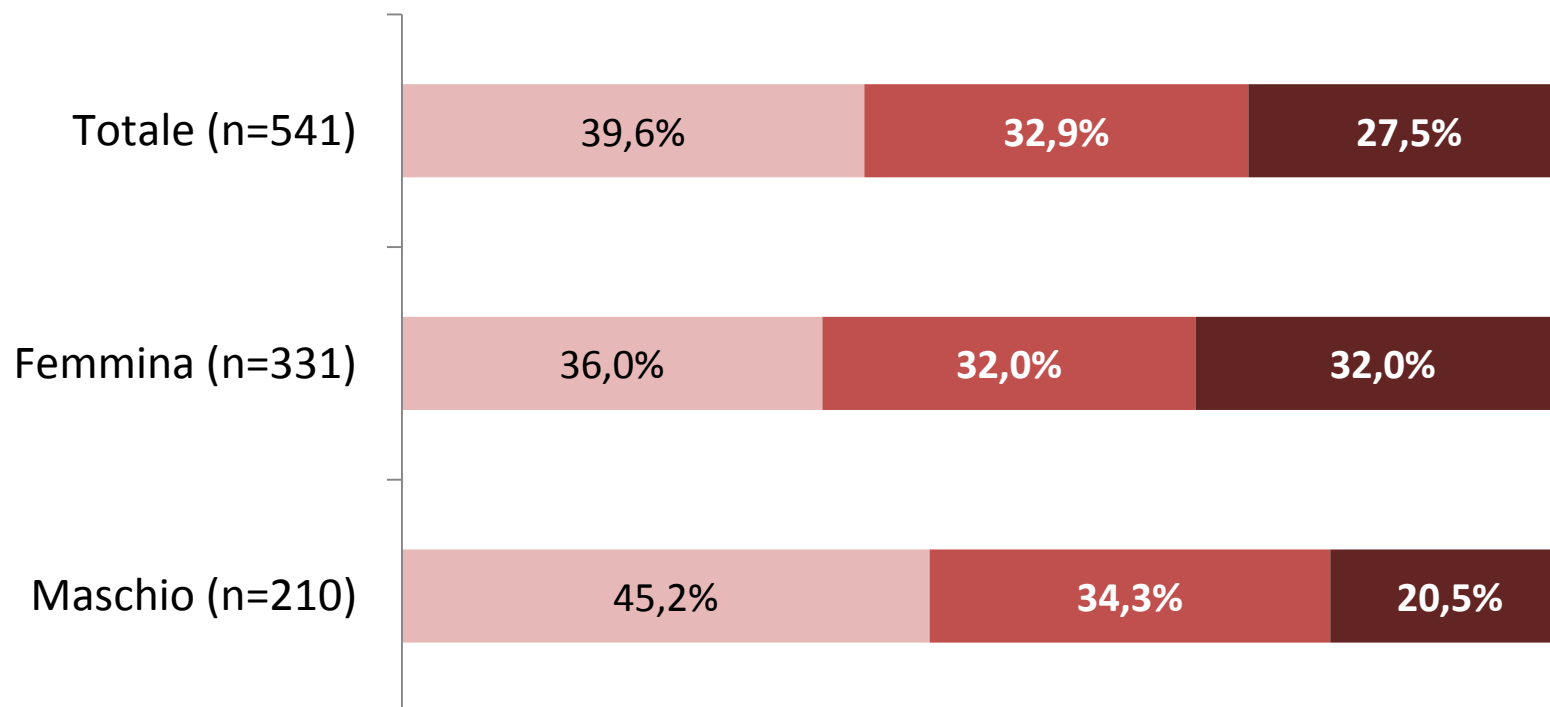
N=555



IL TEMPO DEDICATO ALLA CURA

QUANTE ORE ALLA SETTIMANA VENGONO DEDICATE ALLA CASA E ALLA FAMIGLIA (ESCLUSI I GIORNI NON LAVORATIVI)?

■ Fino alle 15 ore ■ Da 15 a 21 ore ■ Più di 21 ore

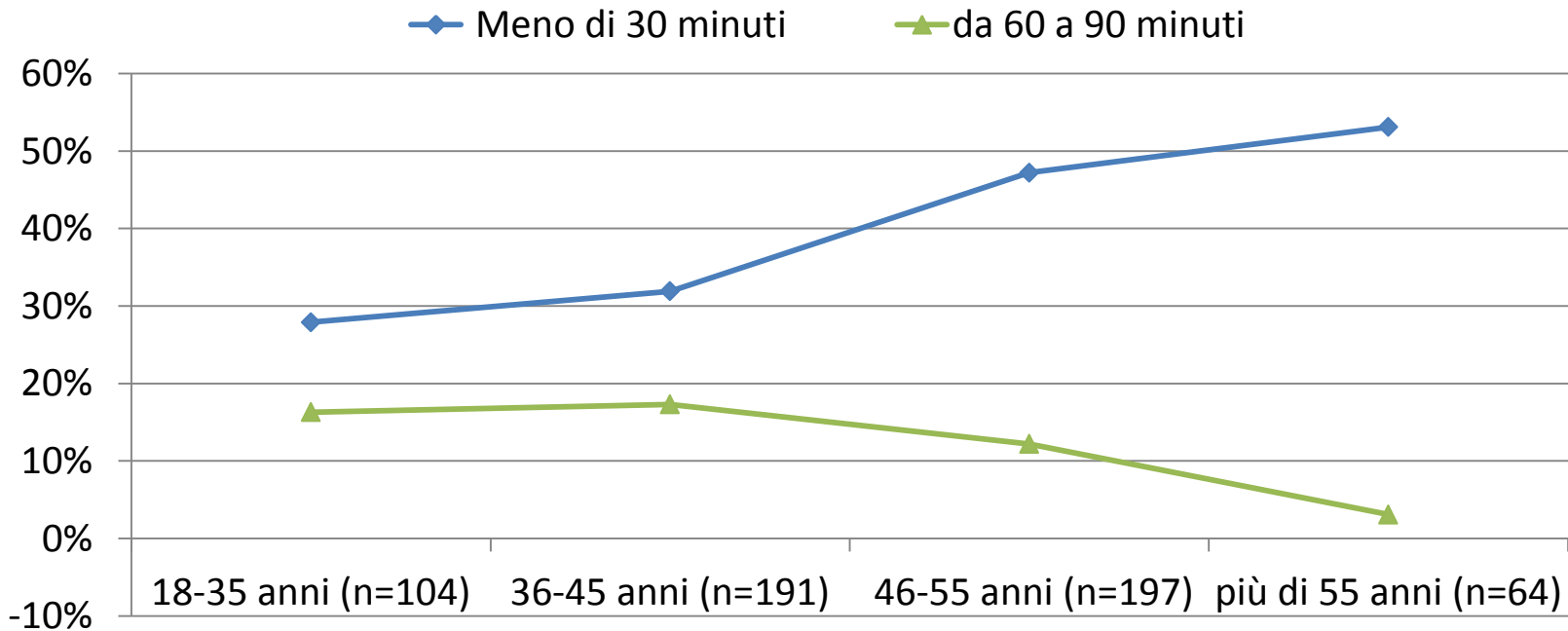


TEMPI INDIVIDUALI E SOCIALI: UN EQUILIBRIO IMPOSSIBILE?

- Le domande del questionario: il tempo speso negli spostamenti casa-lavoro e i servizi ritenuti problematici nella zona di residenza e di lavoro
- Forte incidenza di pendolari nel campione (senza differenze tra donne e uomini)
- Sia per gli uomini che per le donne i principali problemi riguardano la **mobilità** (traffico, trasporti pubblici, parcheggi) e le **attività culturali** del tempo libero.
- Ma per le donne risultano fonte di preoccupazione anche tutta una serie di aspetti connessi alla **cura della famiglia** : gli orari di apertura di uffici e negozi, i servizi per gli anziani e gli asili nido (indicati da almeno 1 su 10).

SPOSTAMENTI CASA-LAVORO

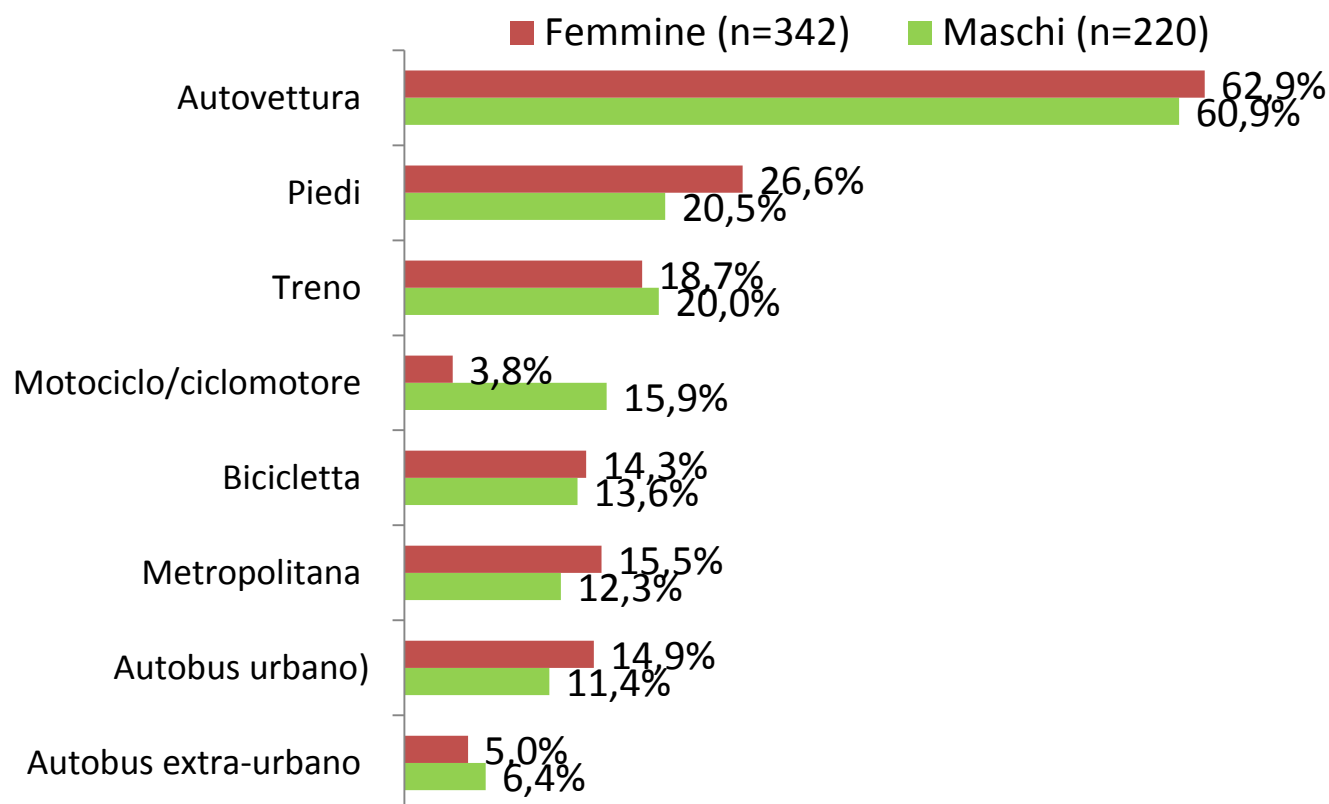
QUANTO TEMPO INTERCORRE ABITUALMENTE PER IL PERCORSO CASA - LAVORO E VICEVERSA? (% PER CLASSI DI ETÀ)



il 39% impiega meno di trenta minuti, il 37,8% dichiara un tempo compreso tra 30 e i 60 minuti, il 13,7% tra i 60 e i 90 minuti e il 9,5% più di 90 minuti.

I MEZZI DI TRASPORTO UTILIZZATI

MEZZI DI TRASPORTO UTILIZZATI PER RECARSI DA CASA ALLA SEDE DI LAVORO (RISPOSTE MULTIPLE; % RISPOSTE AFFERMATIVE)



DIFFERENZE TERRITORIALI

QUANTO TEMPO INTERCORRE ABITUALMENTE PER IL PERCORSO CASA - LAVORO E VICEVERSA?

	n	%	% cum
Bergamo			
Meno di 30 minuti	19	37,3	37,3
Da 30 a 60	20	39,2	76,5
da 60 a 90	8	15,7	92,2
più di 90	4	7,8	100
Totale	51	100	
Brescia			
Non risponde	1	1,7	1,7
Meno di 30 minuti	23	39	40,7
Da 30 a 60	22	37,3	78
da 60 a 90	9	15,3	93,2
più di 90	4	6,8	100
Totale	59	100	
Como			
Meno di 30 minuti	11	35,5	35,5
Da 30 a 60	8	25,8	61,3
da 60 a 90	7	22,6	83,9
più di 90	5	16,1	100
Totale	31	100	
Cremona			
Meno di 30 minuti	22	71	71
Da 30 a 60	9	29	100
Totale	31	100	

	n	%	% cum
Lecco			
Meno di 30 minuti	8	50	50
Da 30 a 60	7	43,8	93,8
da 60 a 90	1	6,3	100
Totale	16	100	
Lodi			
Meno di 30 minuti	7	35	35
Da 30 a 60	8	40	75
da 60 a 90	2	10	85
più di 90	3	15	100
Totale	20	100	
Mantova			
Non risponde	1	5,3	5,3
Meno di 30 minuti	10	52,6	57,9
Da 30 a 60	3	15,8	73,7
da 60 a 90	2	10,5	84,2
più di 90	3	15,8	100
Totale	19	100	
Milano			
Meno di 30 minuti	28	30,1	30,1
Da 30 a 60	34	36,6	66,7
da 60 a 90	16	17,2	83,9
più di 90	15	16,1	100
Totale	93	100	

IN VERDE: PIÙ DEL 60% IMPIEGA MENO DI 30 MINUTI

IN ROSSO: MENO DEL 30% IMPIEGA MENO DI 30 MINUTI

QUANTO TEMPO INTERCORRE ABITUALMENTE PER IL PERCORSO CASA - LAVORO E VICEVERSA?

		n	%	% cumulata
Monza (!)	Meno di 30 minuti	5	13,9	14,3
	Da 30 a 60	20	55,6	71,4
	da 60 a 90	4	11,1	82,9
	più di 90	6	16,7	100
	Totale	35	97,2	
Pavia	Meno di 30 minuti	20	58,8	60,6
	Da 30 a 60	7	20,6	81,8
	da 60 a 90	3	8,8	90,9
	più di 90	3	8,8	100
	Totale	33	97,1	
Sondrio	Meno di 30 minuti	19	65,5	67,9
	Da 30 a 60	6	20,7	89,3
	da 60 a 90	2	6,9	96,4
	più di 90	1	3,4	100
	Totale	28	96,6	
Varese	Meno di 30 minuti	11	39,3	39,3
	Da 30 a 60	15	53,6	92,9
	da 60 a 90	2	7,1	100
	Totale	28	100	
Sede Centrale	Non risponde	1	0,9	0,9
	Meno di 30 minuti	34	29,6	30,4
	Da 30 a 60	51	44,3	74,8
	da 60 a 90	20	17,4	92,2
	più di 90	9	7,8	100
	Totale	115	100	



IL LAVORO E LA CARRIERA

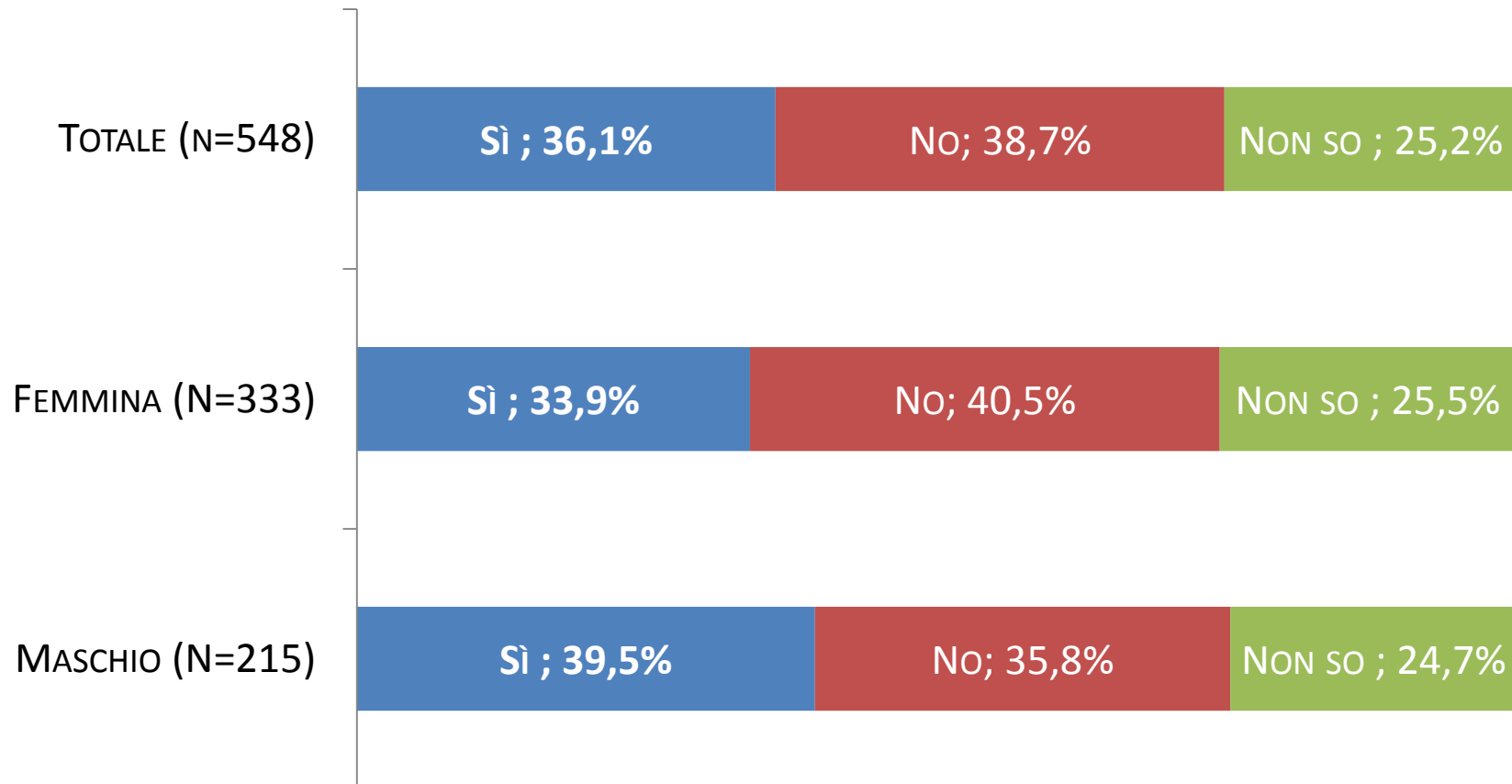


IL VALORE NON ECONOMICO DEL LAVORO

- L'aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro e la progressiva trasformazione dei valori associati al lavoro hanno inciso profondamente sui modi in cui donne e uomini si confrontano con l'esperienza lavorativa.
- La sfera professionale diviene un luogo di valorizzazione delle capacità individuali e di affermazione personale e ciò indipendentemente dal genere.
- Le donne, anche nei momenti in cui è massima la condizione di "doppia presenza" non rinunciano, in genere, alla propria presenza nel mercato del lavoro (necessità economica o autorealizzazione attraverso il lavoro?).

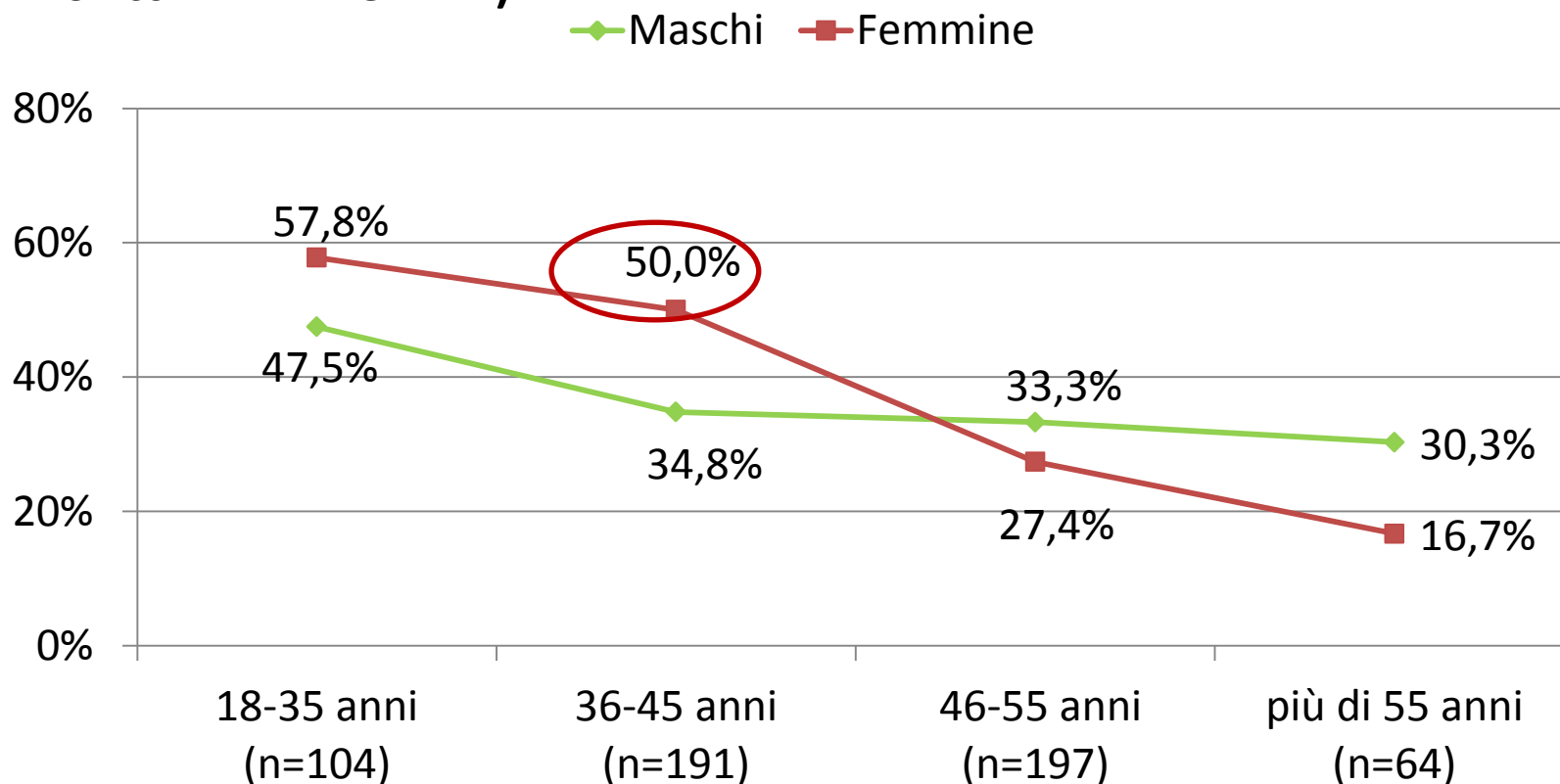
L'IMPORTANZA DEL LAVORO

AVENDONE LA POSSIBILITÀ, SMETTEREBBE DI LAVORARE?



L'IMPORTANZA DEL LAVORO E LA "DOPPIA PRESENZA" FEMMINILE

QUOTA DI PERSONE CHE NON SMETTEREBBERO DI LAVORARE PUR AVENDONE LA POSSIBILITÀ (% PER CLASSE DI ETÀ E GENERE)

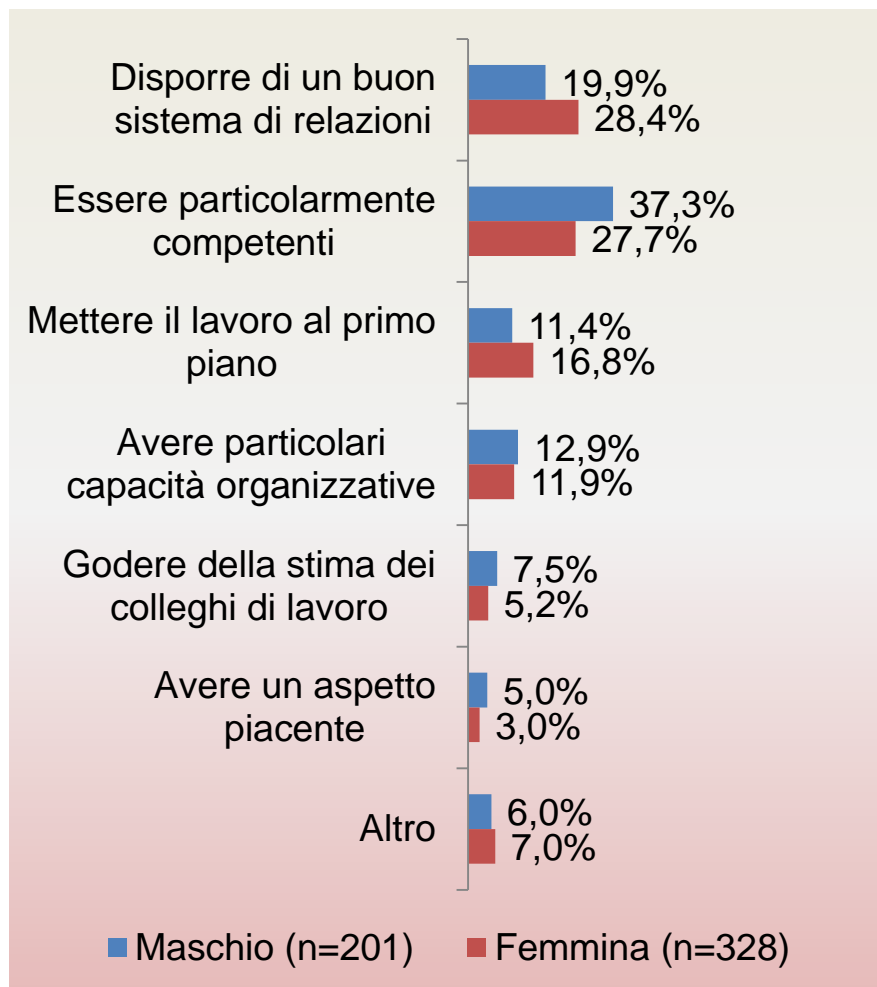


FARE CARRIERA: LE DISUGUAGLIANZE DI GENERE

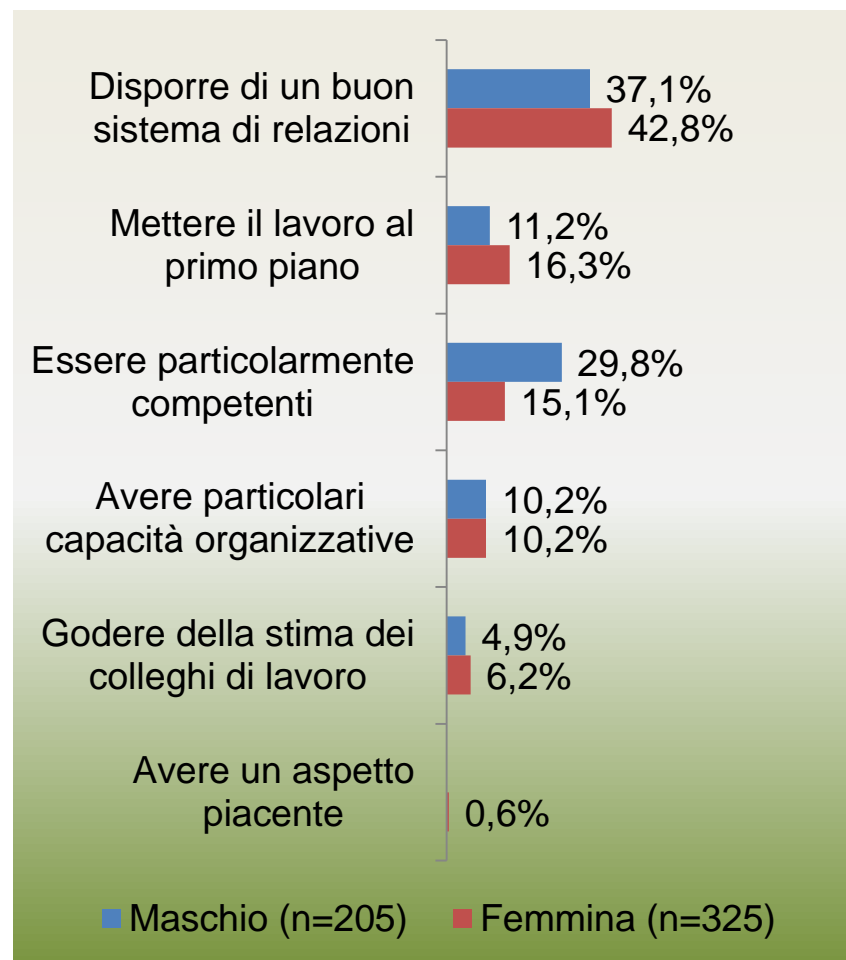
- Il principio del “doppio standard” valutativo: le donne per ottenere lo stesso riconoscimento degli uomini devono raggiungere performance più elevate.
- Il soffitto di cristallo: perché ci sono così poche donne in ruoli dirigenziali? (Diverse spiegazioni “comuni”: carico familiare, discriminazione, attitudini,

IL DOPPIO STANDARD VALUTATIVO

Qual è a proprio avviso il fattore che ha più peso nell'avanzamento di carriera per le donne?



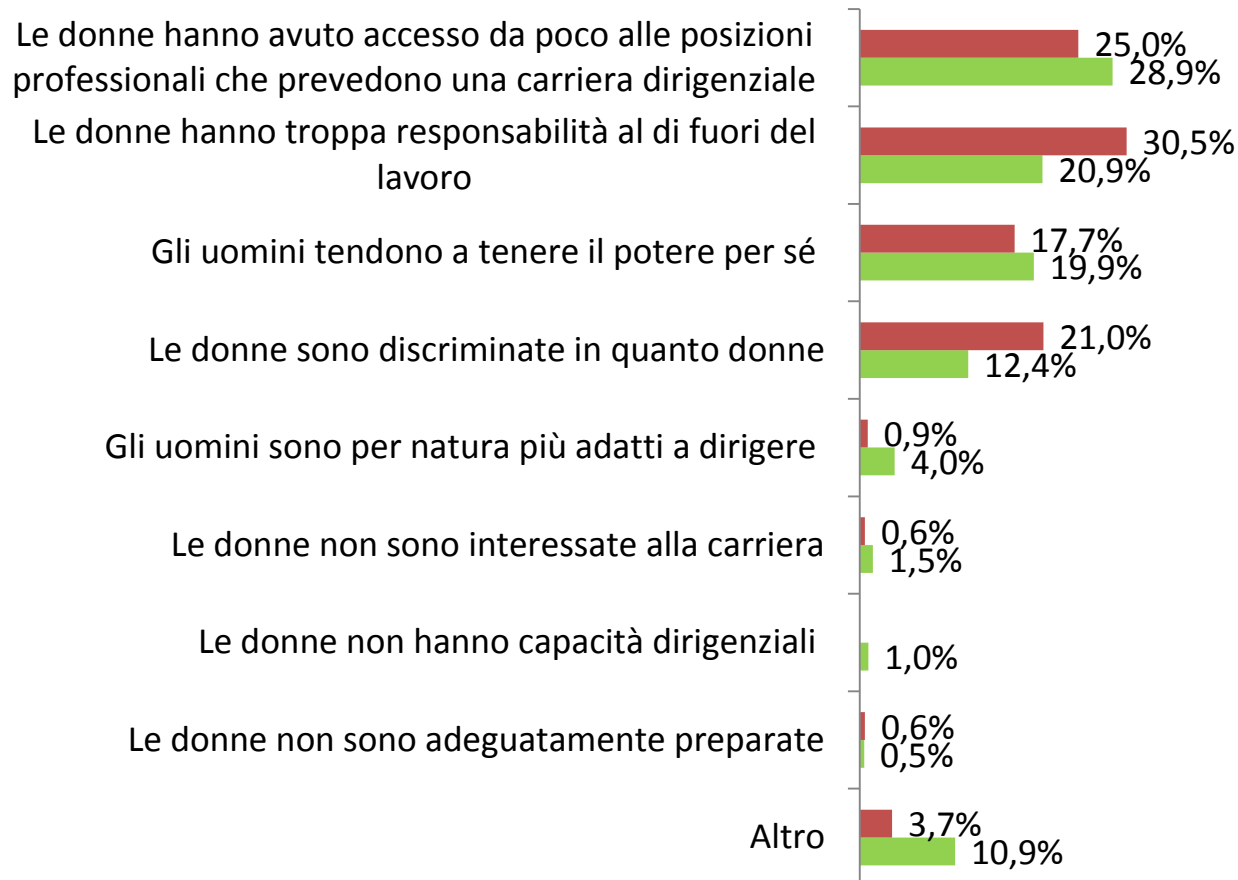
Qual è a proprio avviso il fattore che ha più peso nell'avanzamento di carriera per gli uomini?



IL SOFFITTO DI CRISTALLO

SECONDO IL PROPRIO PARERE, QUAL È IL MOTIVO PER CUI IL NUMERO DELLE DONNE NEI POSTI DI DIREZIONE È INFERIORE A QUELLO DEGLI UOMINI? (1 SOLA RISPOSTA, % PER GENERE)

■ Femmine (n=328) ■ Maschi (N=201)





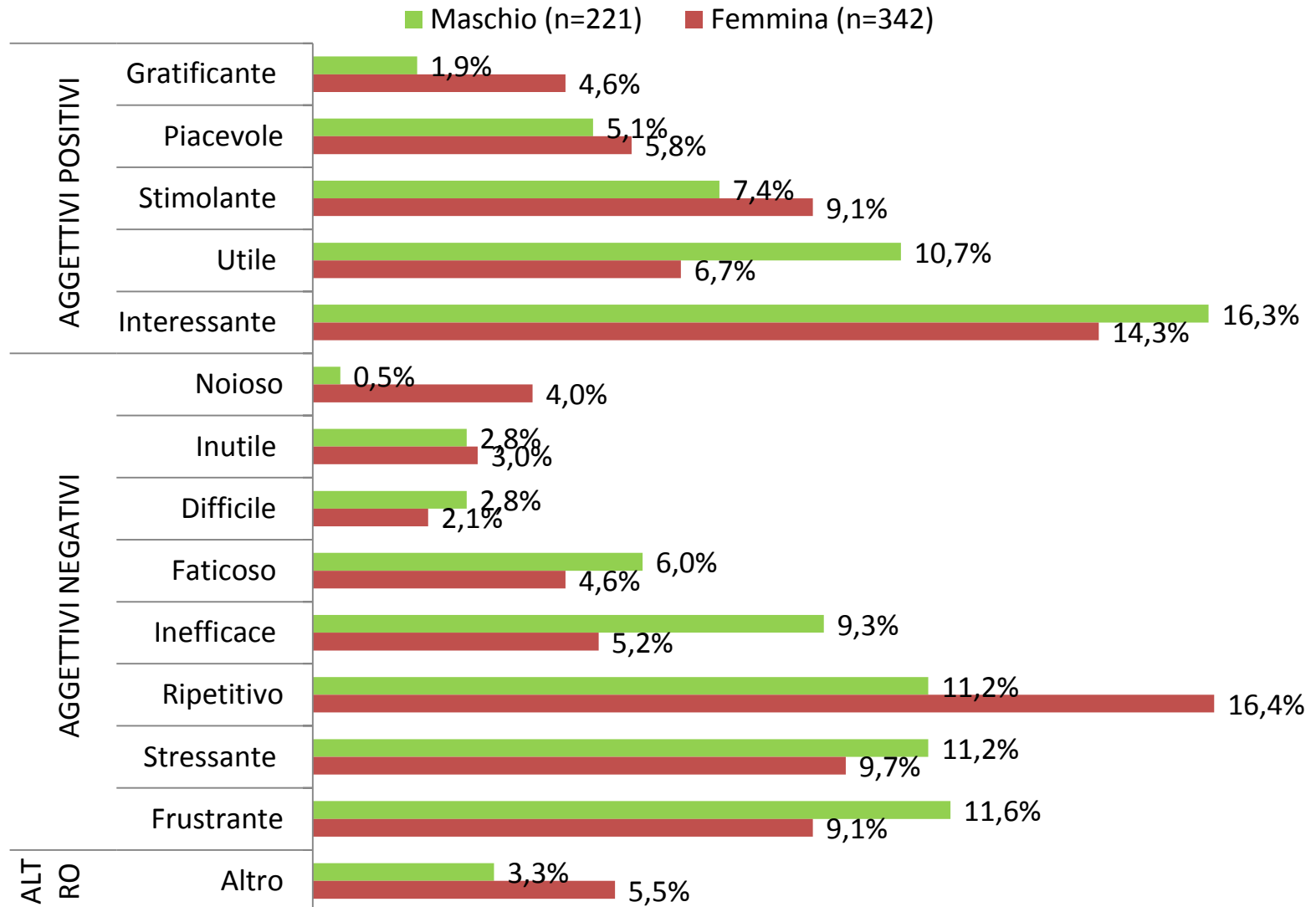
LAVORARE IN ARPA LOMBARDIA



Come si lavora

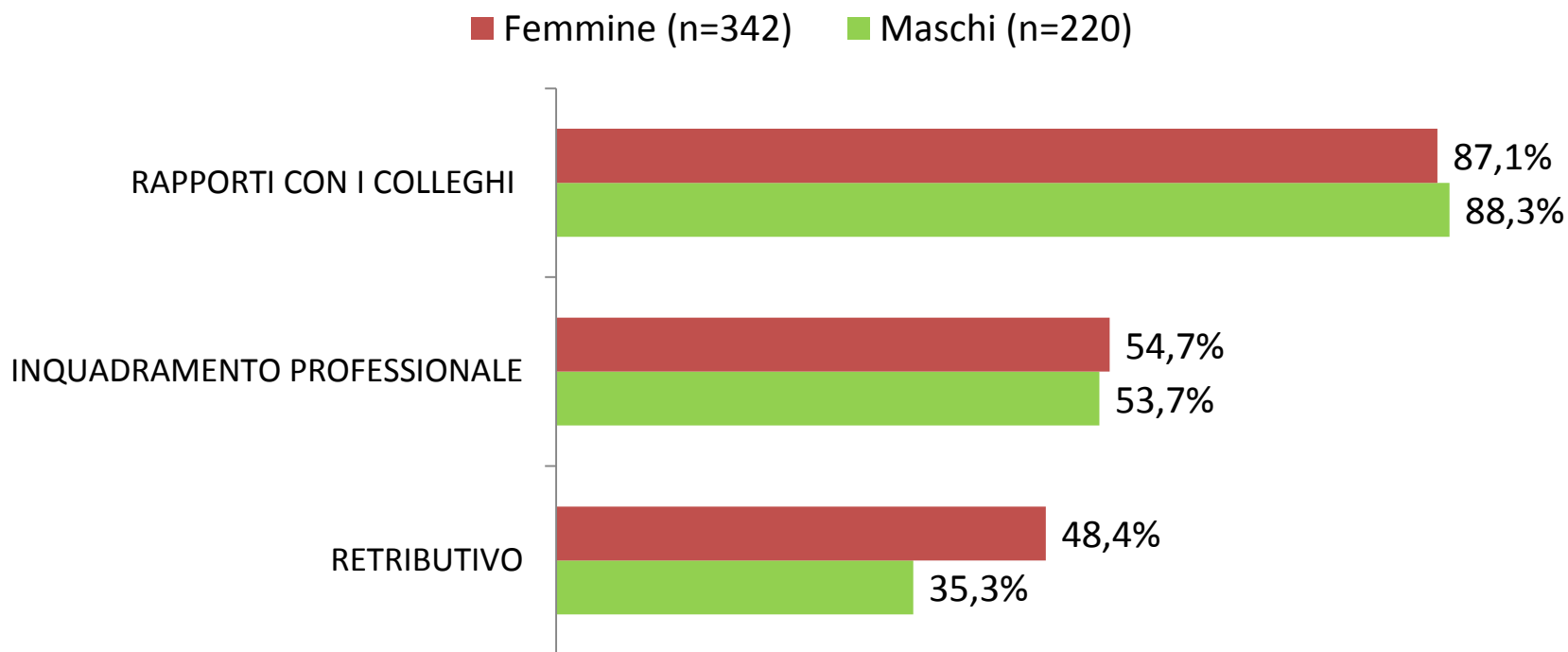
- La percezione del proprio lavoro
- Ambiti di soddisfazione/insoddisfazione
- La sfera relazionale
- La conciliazione tra esigenze professionali e familiari

LA PERCEZIONE DEL PROPRIO LAVORO



SODDISFATTI/E DI....

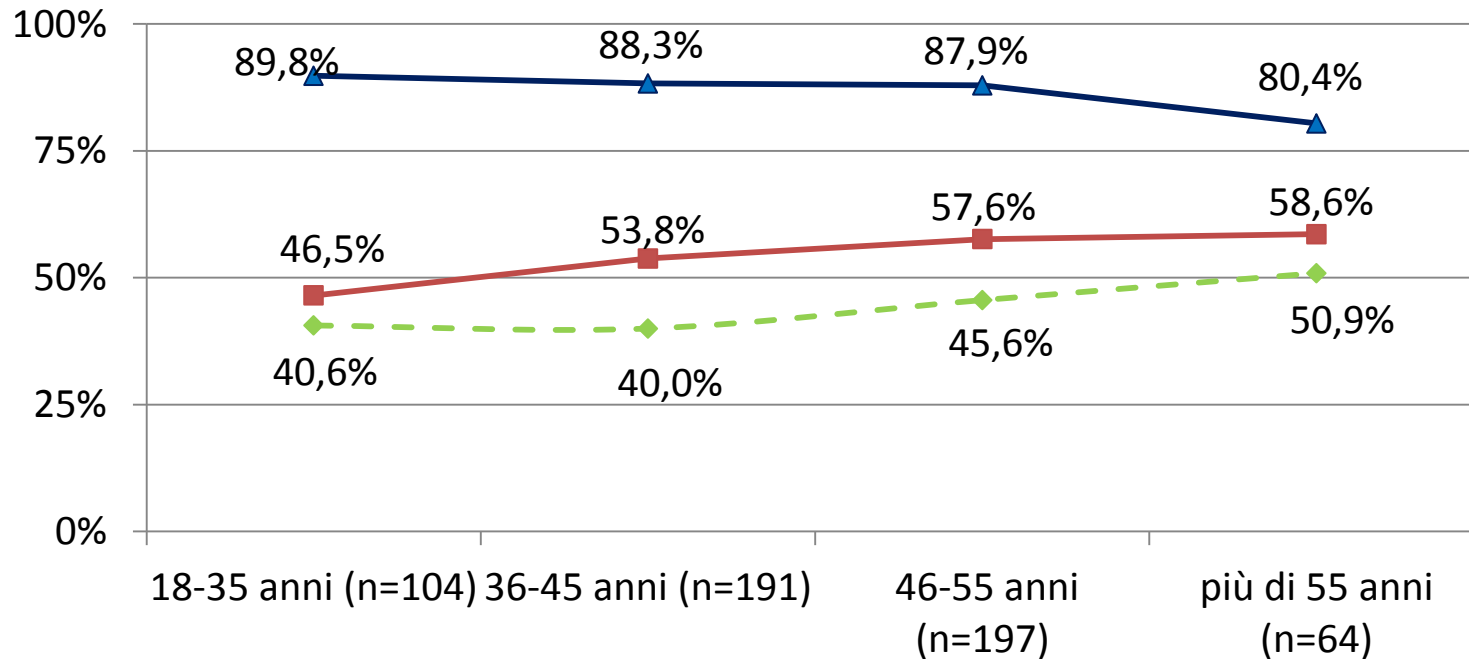
QUALE ASPETTO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ LAVORATIVA SI RITIENE ADEGUATO E QUALE INADEGUATO (% DI RISPOSTE “ADEGUATO” PER GENERE)



Soddisfatti/e di...(per età)

**QUALE ASPETTO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ LAVORATIVA SI RITIENE ADEGUATO E QUALE INADEGUATO
(% DI RISPOSTE "ADEGUATO" PER CLASSE DI ETÀ)**

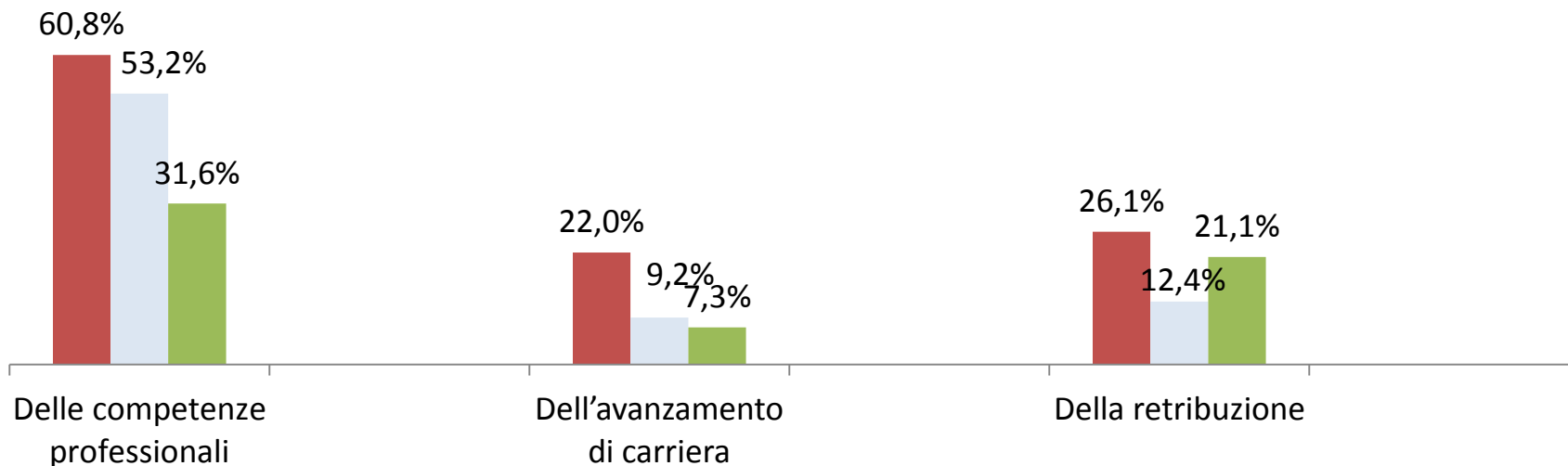
—◆— RETRIBUTIVO —■— INQUADRAMENTO PROFESSIONALE —▲— RAPPORTI CON I COLLEGHI



ASPETTATIVE PER IL FUTURO

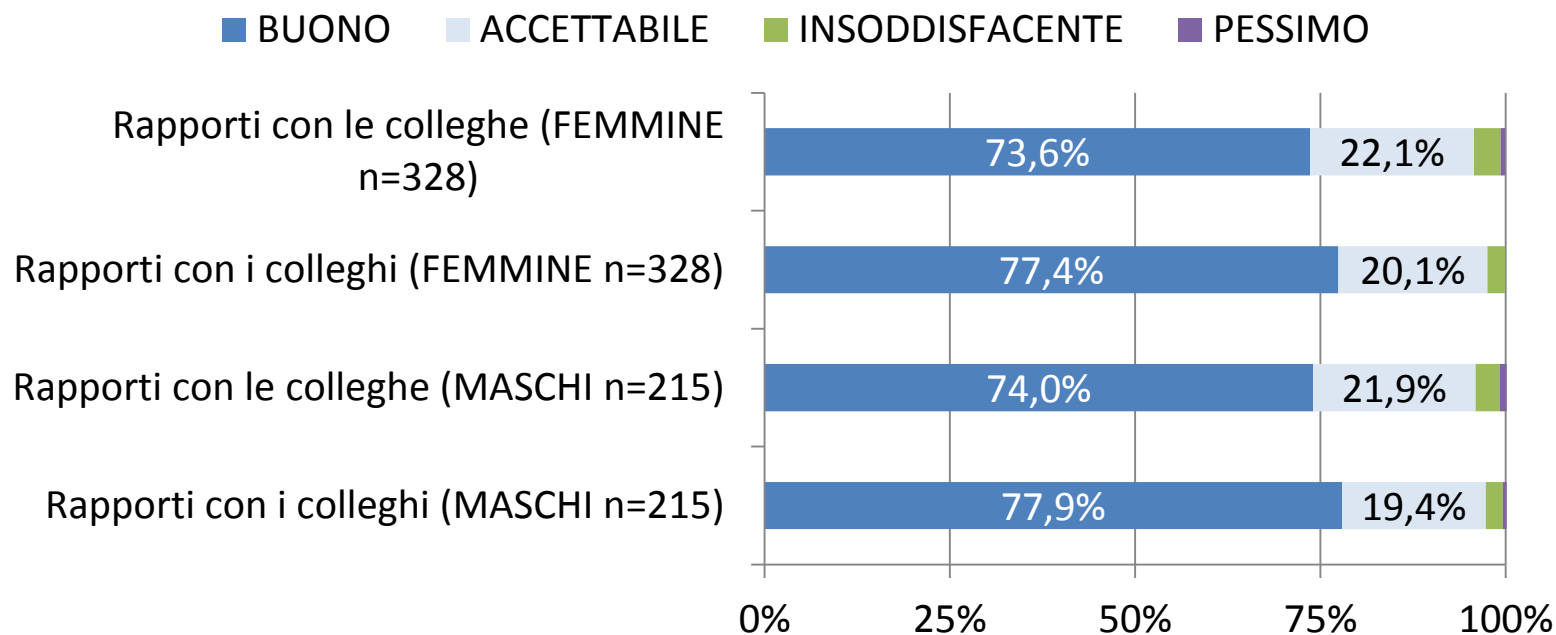
A PROPRIO GIUDIZIO,IL LAVORO CHE SI SVOLGE CONSENTIRÀ NEI PROSSIMI ANNI UN MIGLIORAMENTO NEI SEGUENTI AMBITI? (% PER COERENZA DEL LAVORO SVOLTO CON L PROPRIO TITOLO DI STUDIO)

- Lavoro coerente con titolo di studio (N=257)
- Lavoro parzialmente coerente con titolo di studio (N=106)
- Lavoro non coerente con titolo di studio (N=45)



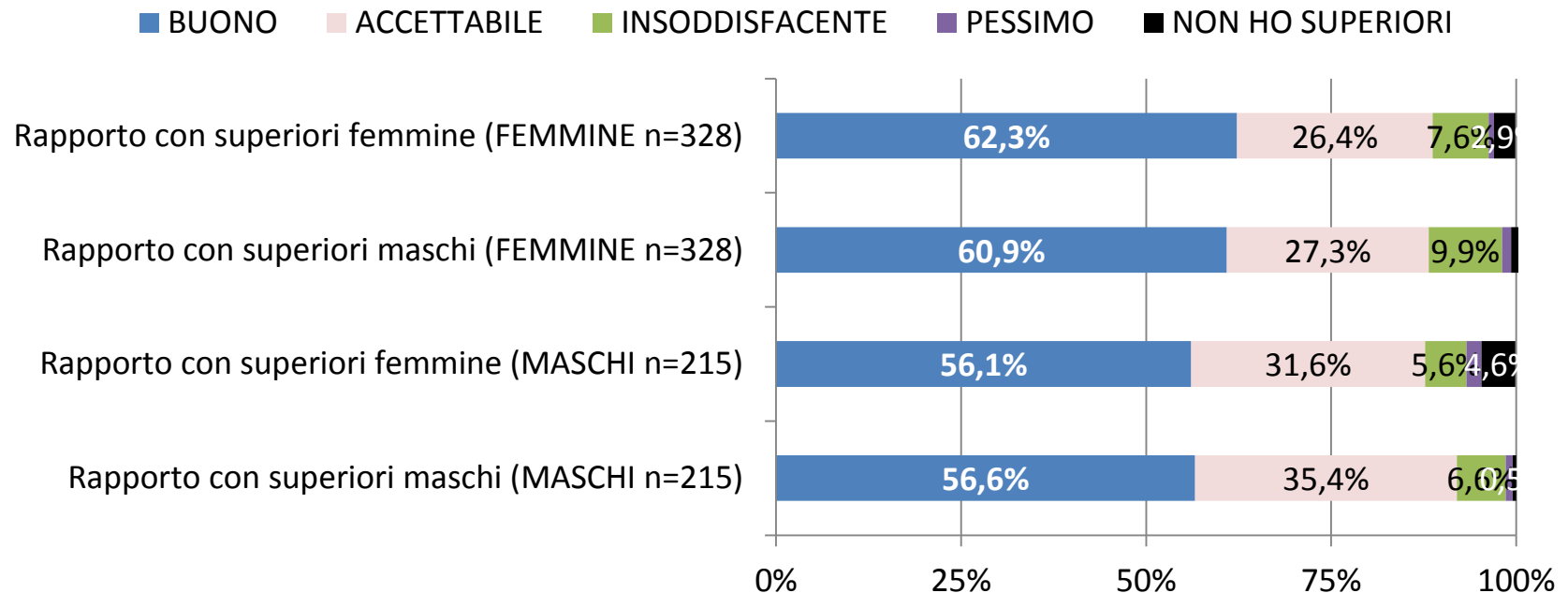
LA SFERA RELAZIONALE: I COLLEGHI/LE COLLEGHE

GIUDIZIO ATTRIBUITO AI RAPPORTI CON I E LE SUPERIORI (% PER GENERE)



LA SFERA RELAZIONALE: I /LE SUPERIORI

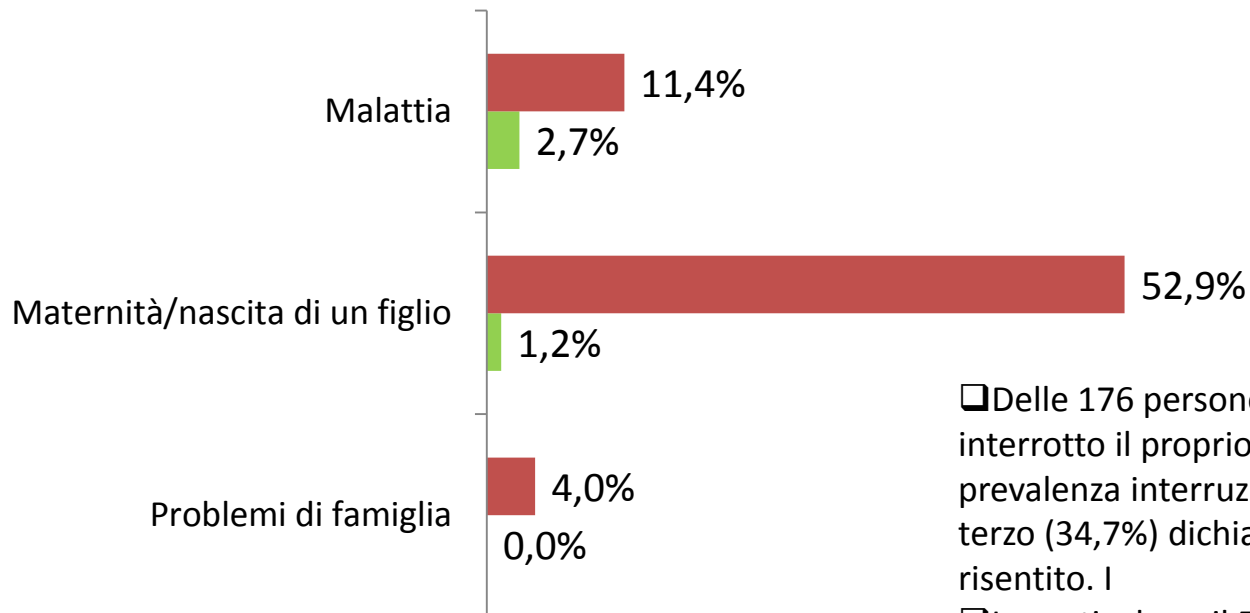
GIUDIZIO ATTRIBUITO AI RAPPORTI CON I E LE SUPERIORI (% PER GENERE)



UN LUOGO DI LAVORO FAMILY- FRIENDLY

È CAPITATO DI DOVER INTERROMPERE PER UN LUNGO PERIODO(SEI MESI O PIÙ) IL PROPRIO LAVORO PER MOTIVI PERSONALI?(% RISPOSTE Affermative per genere):

■ Femmine (n=342) ■ Maschi (n=220)

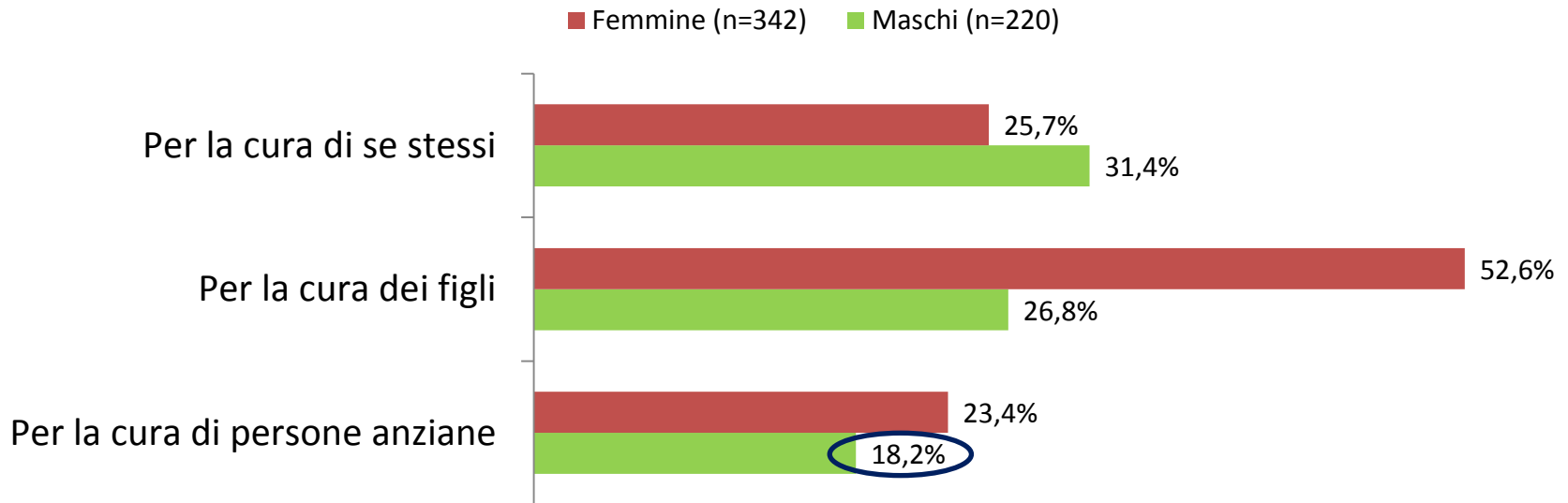


☐ Delle 176 persone che hanno dichiarato di aver interrotto il proprio lavoro per almeno sei mesi (sono in prevalenza interruzioni per maternità), solo poco più di un terzo (34,7%) dichiara che il proprio lavoro ne abbia risentito. I

☐ In particolare: il 51,7% (30 casi) di costoro dichiara di avere avuto difficoltà a reinserirsi, il 15,5% (9 casi) lamenta un avanzamento di carriera più lento e il 32,8% (19 casi) riporta altri tipi di difficoltà, piuttosto diverse tra loro.

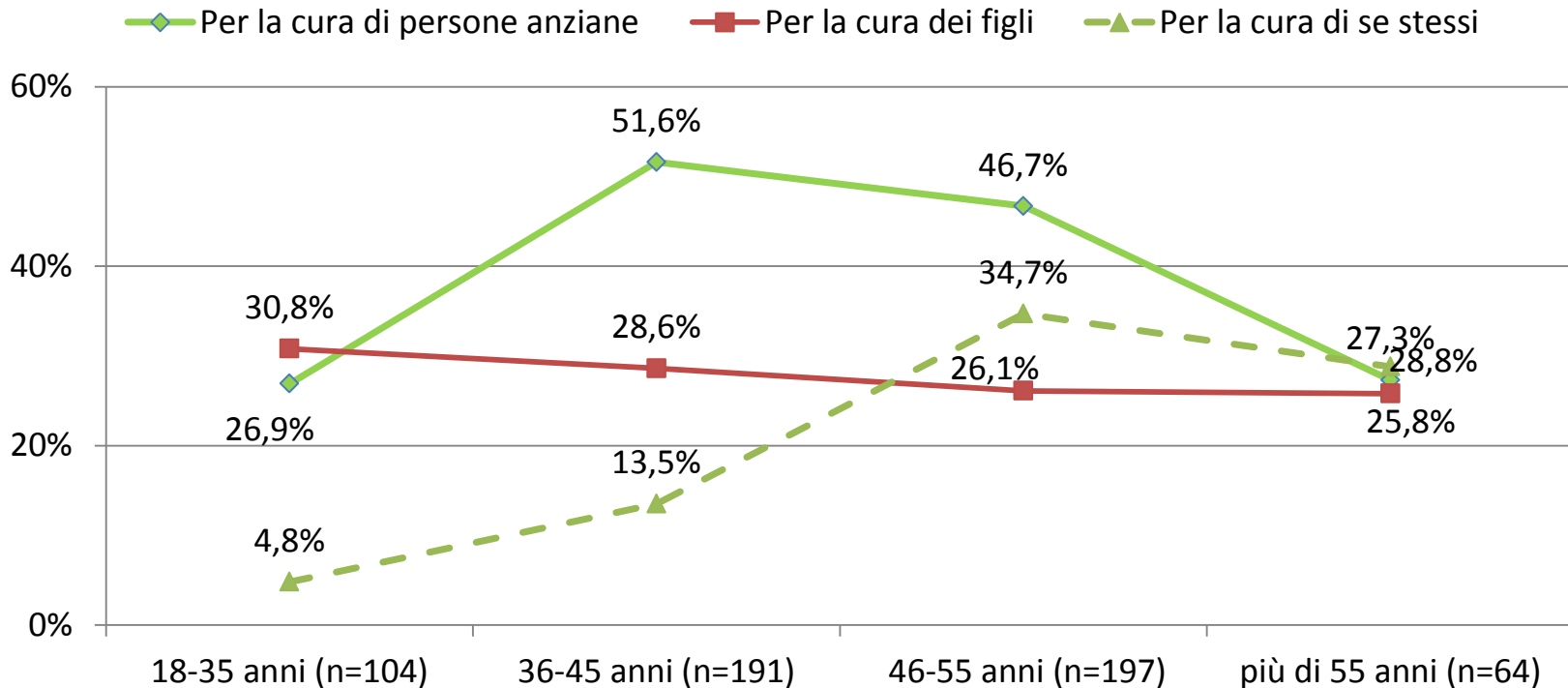
WORK-LIFE BALANCE, UN PROBLEMA ANCHE MASCHILE

PER QUALI MOTIVAZIONE SI UTILIZZANO O SI SONO UTILIZZATI PERSONALMENTE PERMESSI O INTERRUZIONI DI LAVORO? (% PER GENERE; RISPOSTE MULTIPLE)



IL CARICO DI CURA, TRA I 36 E I 55 ANNI

PER QUALI MOTIVAZIONE SI UTILIZZANO O SI SONO UTILIZZATI PERSONALMENTE PERMESSI O INTERRUZIONI DI LAVORO? (% PER ETÀ; RISPOSTE MULTIPLE)

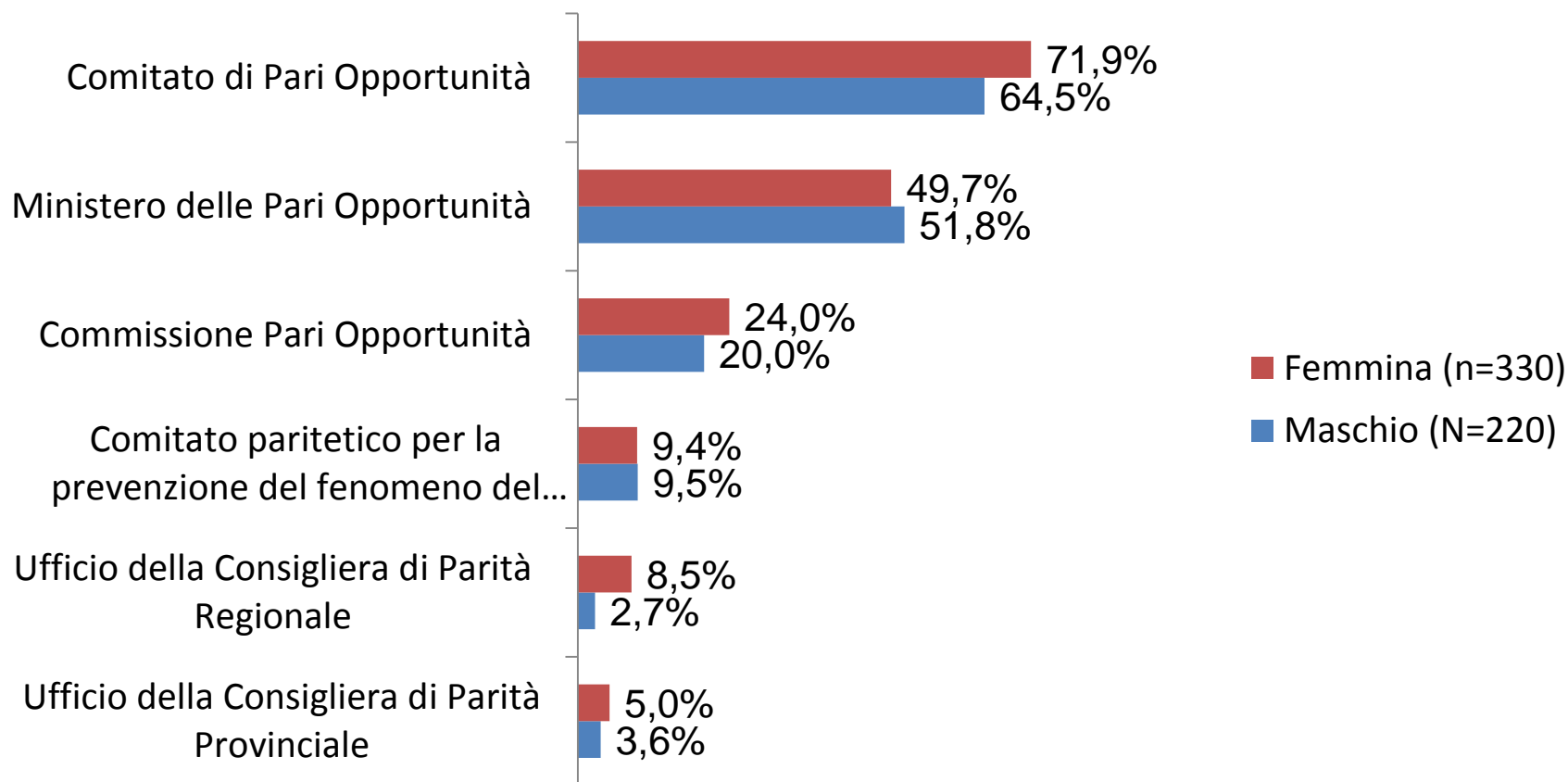




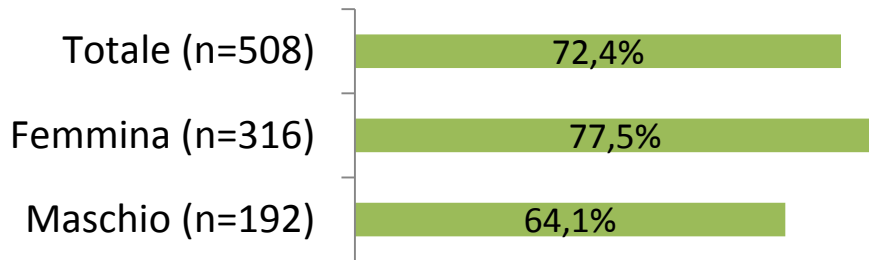
GLI STRUMENTI DI PARI OPPORTUNITÀ

LE ISTITUZIONI DEPUTATE ALLE PARI OPPORTUNITÀ

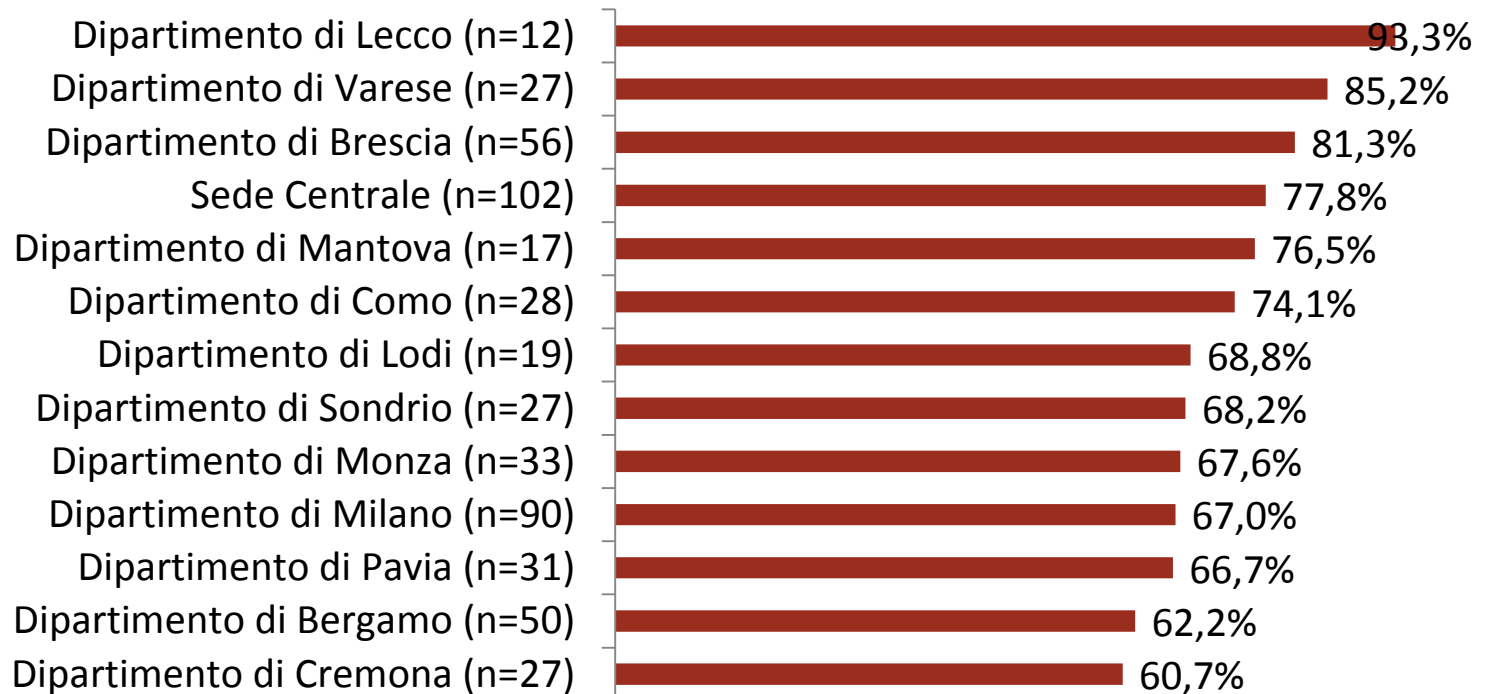
ISTITUZIONI CONOSCIUTE DAGLI INTERVISTATI (% RISPOSTE AFFERMATIVE PER GENERE)



IL PIANO PER LE AZIONI POSITIVE



SI È A CONOSCENZA CHE IL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI ARPA HA PRESENTATO UN PIANO PER LE AZIONI POSITIVE? (% RISPOSTE AFFERMATIVE)



Strumenti per agevolare il work-life balance

Le linee guida della normativa europea in tema di sviluppo delle politiche di *work-life balance* fanno riferimento, essenzialmente, ai seguenti ambiti di intervento:

- *Care* (servizi di custodia rivolti all'infanzia);
- *Cash* (trasferimenti monetari volti a sostenere i costi dei servizi di cura)
- *Time* (congedi parentali, flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro);



**IMPORTANZA DEI CONTESTI
ORGANIZZATIVI**

CONOSCENZA E UTILIZZO

LIVELLO DI CONOSCENZA E UTILIZZO DI ALCUNI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE (% DI RIGA IN ORDINE DECRESCENTE DI “NON CONOSCENZA”, N=561)

	Non risponde	Non conosce	Conosce, ma non utilizza	Utilizza in modo occasionale	Utilizza regolarmente
Mentoring - Attività di supporto ad altro lavoratore	13,2	70,1	12,8	2,8	1,1
Lavoro ripartito tra più lavoratori-Job sharing	12,5	50,4	26,7	6,2	4,3
Outsourcing - Esternalizzazione attività	13,9	47,2	35,9	1,8	1,2
Lavoro a distanza (telelavoro)	10	43,4	44,1	1,2	1,2
Outplacement-Ricollocazione dipendenti in esubero	14,1	17,3	63,5	2,8	2,3
Orario ridotto	13	5	66,9	10,5	4,6
Congedo formativo	13	4,1	77,9	2,7	2,3
Congedo parentale	12,1	2,3	80,8	3,4	1,4
Orario flessibile (e flessibilità sui turni)	10,7	2	69	11,2	7,1
Passaggio alla consulenza	13,2	1,2	76,9	5,9	2,8
Passaggio al part-time	9,4	0	85,1	2,7	2,8

CONOSCENZA E UTILIZZO (PER GENERE)

LIVELLO DI CONOSCENZA E UTILIZZO DI ALCUNI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE (% DI RIGA, PER GENERE; IN ORDINE DECRESCENTE DI UTILIZZO DA PARTE DELLE DONNE)

	Maschi (n=221)			Femmine /n=342)		
	Non risponde o non conosce	Conosce ma non utilizza	Utilizzo	Non risponde o non conosce	Conosce ma non utilizza	Utilizzo
Orario flessibile	12,7%	72,7%	14,6%	12,5%	66,7%	20,8%
Orario ridotto	16,8%	69,1%	14,1%	18,7%	65,5%	15,8%
Job sharing	63,6%	26,4%	10,0%	62,3%	26,9%	10,9%
Passaggio alla consulenza	14,1%	79,1%	6,8%	14,7%	75,4%	9,9%
Congedo formativo	17,7%	79,1%	3,2%	16,7%	77,2%	6,1%
Outplacement	27,2%	68,2%	4,5%	33,9%	60,5%	5,5%
Passaggio al part-time	10,5%	83,6%	5,9%	8,8%	86,0%	5,2%
Congedo parentale	15,9%	79,5%	4,5%	13,5%	81,6%	5,0%
Outsourcing - Esternalizzazione attività	62,7%	35,0%	2,3%	59,9%	36,5%	3,5%
Mentoring	80,5%	15,0%	4,6%	85,0%	11,4%	3,5%
Lavoro a distanza	51,8%	45,5%	2,8%	54,4%	43,3%	2,4%

CONOSCENZA DEL TELELAVORO (PER DIPARTIMENTI)

LIVELLO DI CONOSCENZA E UTILIZZO DI ALCUNI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE (% DI RIGA, PER DIPARTIMENTO ; IN ORDINE DECRESCENTE DI NON CONOSCENZA)

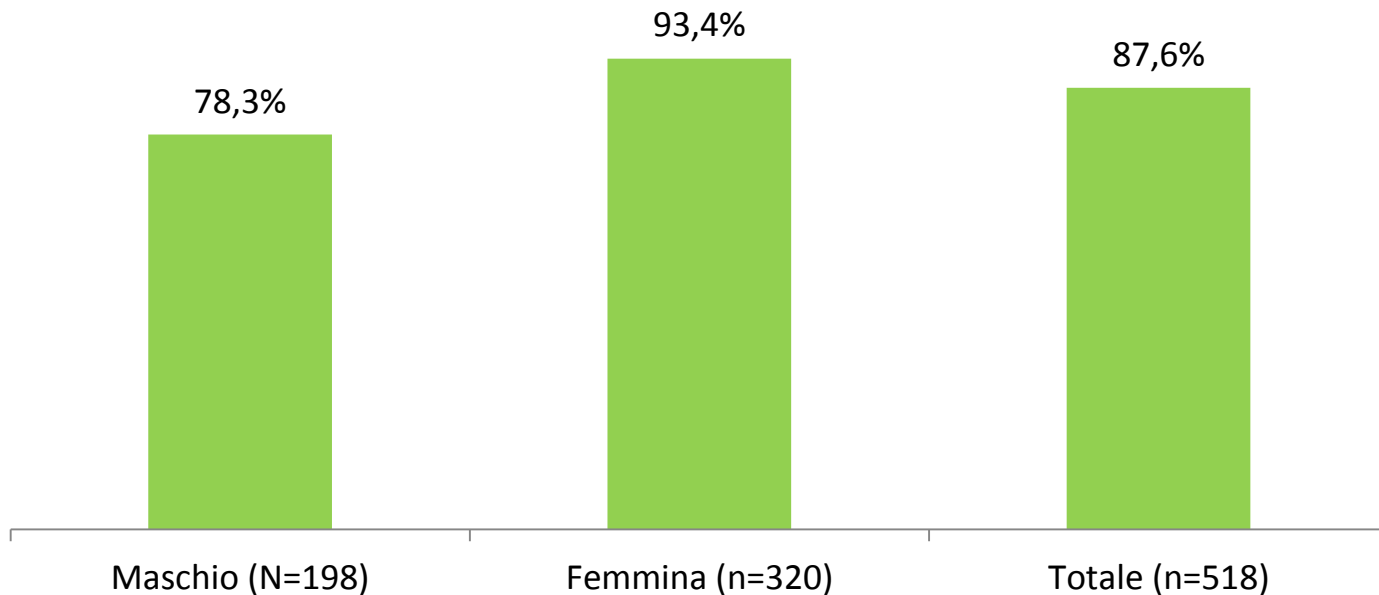
	Non la conosco	La conosco ma non è utilizzata	La utilizzo in modo occasionale	Sì e la utilizzo
Brescia	63,5%	36,5%	0,0%	0,0%
Milano	59,1%	38,6%	2,3%	0,0%
Monza	57,6%	39,4%	0,0%	3,0%
Mantova	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
Sede Centrale	49,5%	47,6%	1,0%	1,9%
Lecco	42,9%	50,0%	7,1%	0,0%
Varese	42,9%	53,6%	3,6%	0,0%
Como	42,3%	53,8%	0,0%	3,8%
Pavia	40,6%	59,4%	0,0%	0,0%
Bergamo	38,3%	57,4%	0,0%	4,3%
Sondrio	34,8%	60,9%	4,3%	0,0%
Cremona	29,2%	66,7%	0,0%	4,2%
Lodi	27,8%	66,7%	5,6%	0,0%

Proposte per il futuro

- Cambiare le culture organizzative rappresenta la nuova sfida delle politiche di pari opportunità, dove si è passati dal paradigma del “*fix the women*” a quello del “*fix the institutions*”.
- Si tratta di una sfida difficile perché per cambiare le organizzazioni nell’ottica della parità non è sufficiente la buona volontà di chi ha posizioni di comando
 - ma è necessario **raggiungere il consenso** circa il fatto che la dimensione di genere rappresenta un elemento importante nella valutazione della qualità complessiva di una istituzione che mira all’innovazione.
- In ARPA Lombardia segnali positivi

IL MIGLIORAMENTO ATTESO

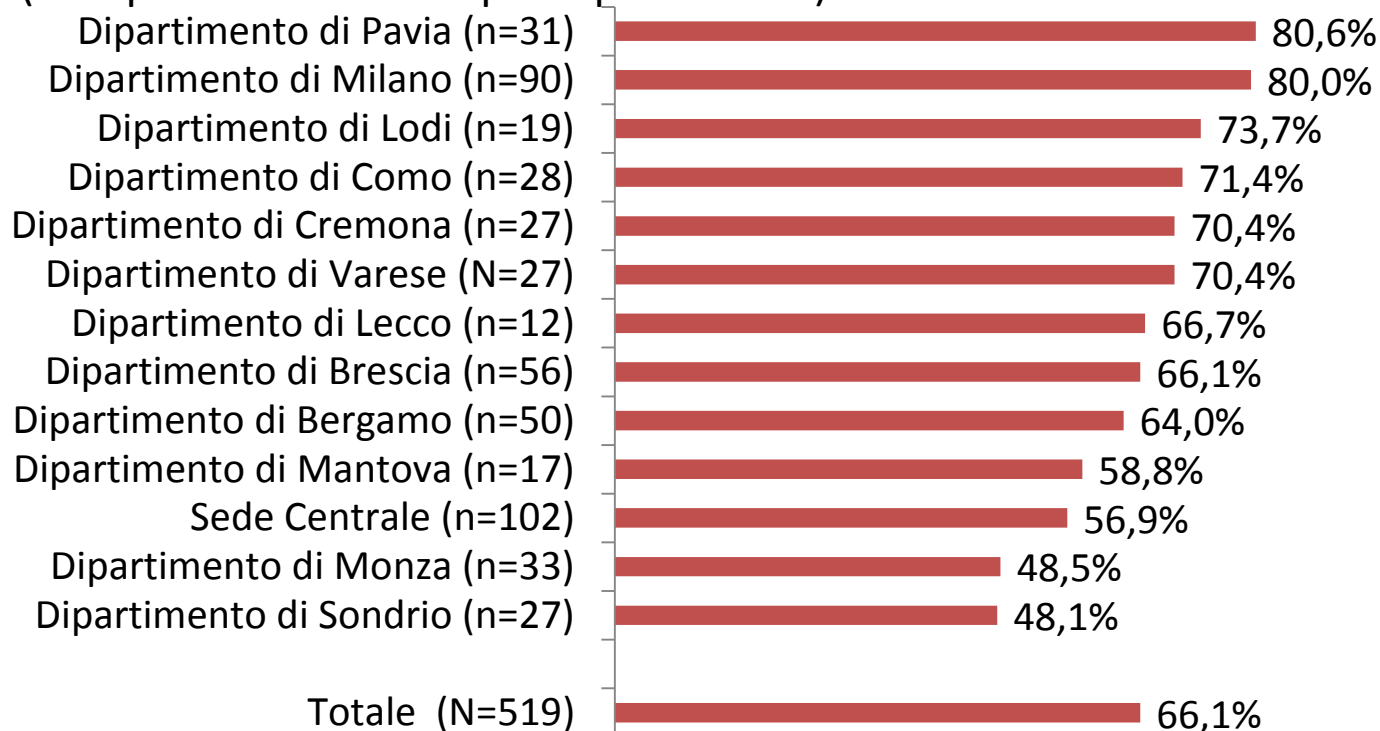
SECONDO IL PROPRIO PARERE, IN ARPA SI POTREBBERO MIGLIORARE LE PARI OPPORTUNITÀ TRA I SESSI? (% risposte affermative per genere)



LA FORMAZIONE SULLE PO

SI RITIENE UTILE UN CORSO DI FORMAZIONE SULLA TEMATICA DELLE PARI OPPORTUNITÀ?

(% risposte affermative per dipartimento)



Anche gli uomini sembrano ben disposti a questo tipo di attività, sebbene con minor frequenza rispetto alle donne (50,5% vs. 75,7%;



SUGGERIMENTI

DI COSA VORREBBE CHE SI OCCUPASSE IL CPO NEL PROSSIMO FUTURO? (risposte spontanee)

✓ Esprime un parere il 46,2% delle donne e il 29,2% degli uomini

Temi principali :

- Strumenti di sostegno alla conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro, in particolare per chi ha carichi di cura (telelavoro, flessibilità dell'orario; servizi per i minori nei luoghi di lavoro o voucher di conciliazione);
- Procedure trasparenti e meritocratiche per gli avanzamenti di carriera;
- Cultura organizzativa basata sull'ascolto dei e delle persone coinvolte nei processi di lavoro;
- Dispositivi di flex-security, in particolare per i lavoratori e le lavoratrici più giovani legati ad ARPA da contratti non standard.