

# SECONDO MONITORAGGIO e AGGIORNAMENTO ANNUALE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/20

ANNO 2020



Servizio Personale

Unità Organizzativa:

Sviluppo dell'Organizzazione

e Formazione



## Sommario

PREMESSA.....	2
1. AREA FORMAZIONE .....	3
2. AREA STUDI, ELABORAZIONE DATI .....	13
3. AREA CONCILIAZIONE VITA LAVORO .....	16

## PREMESSA

Con la Determinazione DG n. 80 del 3 agosto 2019, informati la Consigliera di Parità della Provincia di Cagliari, la Consigliera di Parità della RAS, il Comitato Unico di Garanzia della RAS, le OO.SS. e la RSU, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità 2018/2020 dell'Agenzia (di seguito indicato Piano Azioni Positive).

Il Piano si propone di dare applicazione concreta ai principi di pari opportunità all'interno dell'Agenzia Laore Sardegna in attuazione della normativa vigente con una particolare attenzione agli strumenti di conciliazione vita privata e lavoro, prevedendo specifiche azioni positive nell'ambito dell'Area:

1. FORMAZIONE
2. STUDI, ELABORAZIONE DATI
3. CONCILIAZIONE VITA LAVORO

In coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e programmazione, il Piano prevede il monitoraggio e l'aggiornamento annuale.

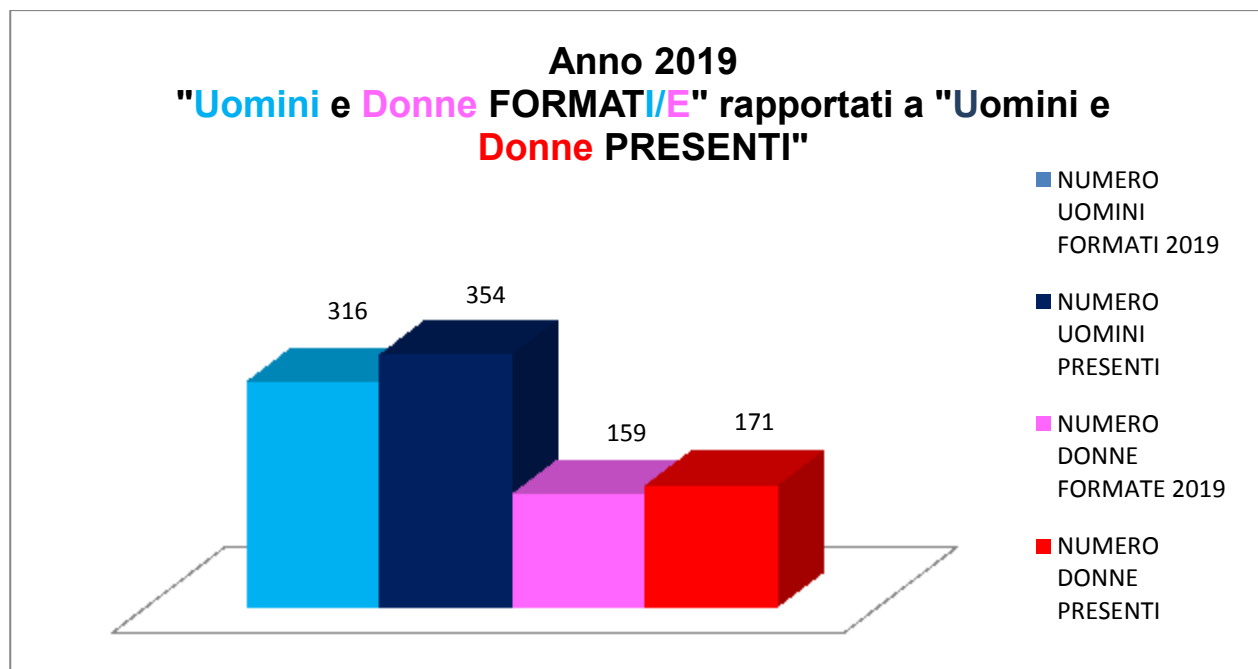
Mentre si confermano per le successive annualità le azioni previste, nel presente elaborato si riportano, con riferimento alle aree indicate, le specifiche azioni poste in essere nel secondo anno di attuazione del Piano.

Si ritiene opportuno precisare che, per una corretta lettura delle rappresentazioni grafiche contenute nell'elaborato, si deve tener conto della netta prevalenza numerica dei dipendenti di genere maschile in forza all'Agenzia.

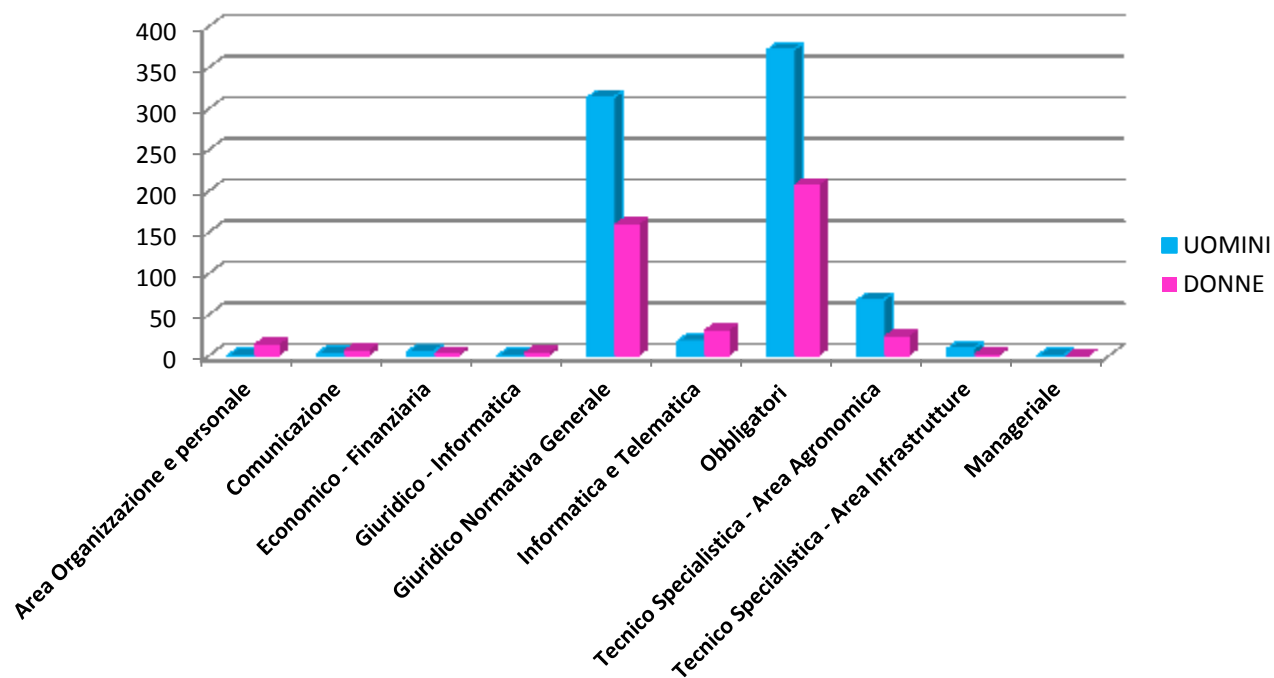
## 1. AREA FORMAZIONE

### **Formazione del personale: analisi statistica di genere, anno 2019**

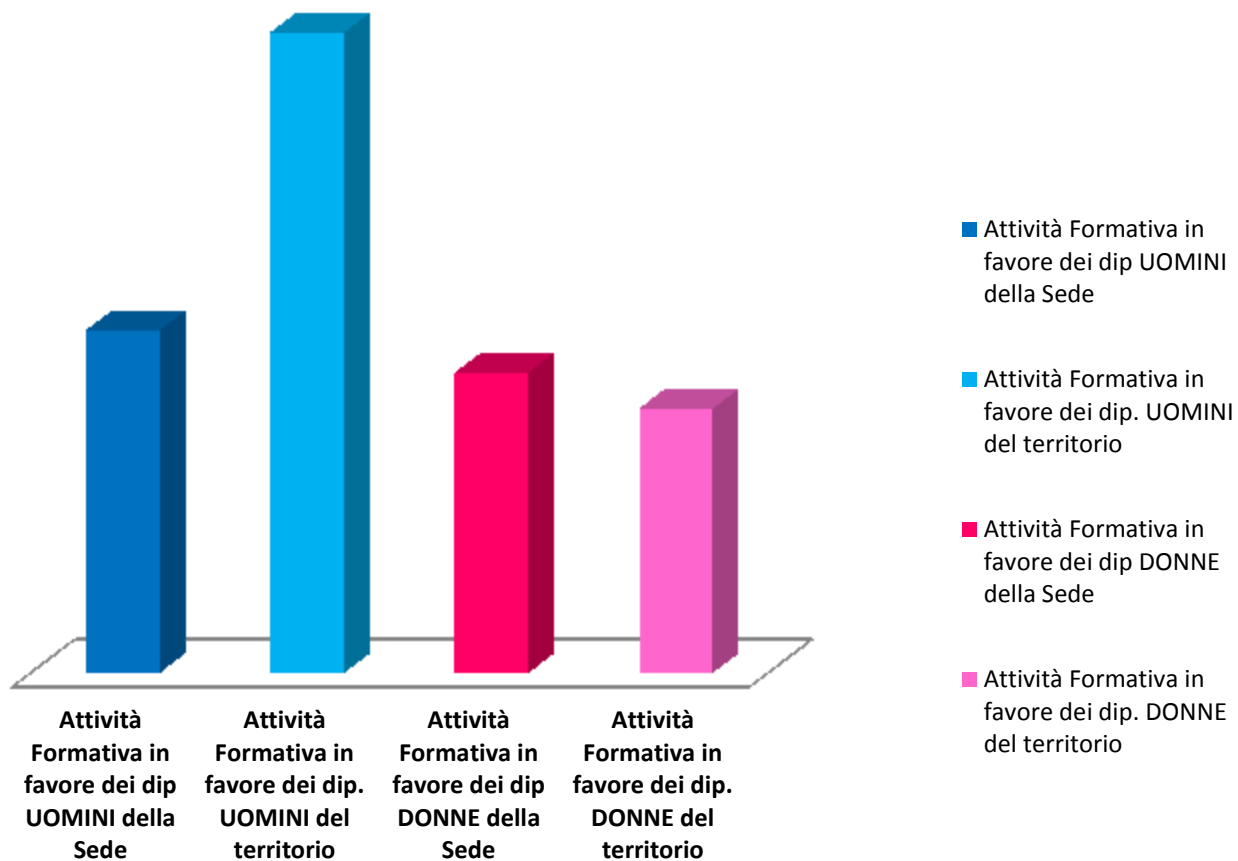
L'Unità Organizzativa SOF ha elaborato i dati di genere riferiti alla formazione espletata nel 2019 rappresentata nei grafici di seguito riportati (che si aggiungono ai grafici inseriti nel Piano Azioni Positive vigente e nel primo monitoraggio).



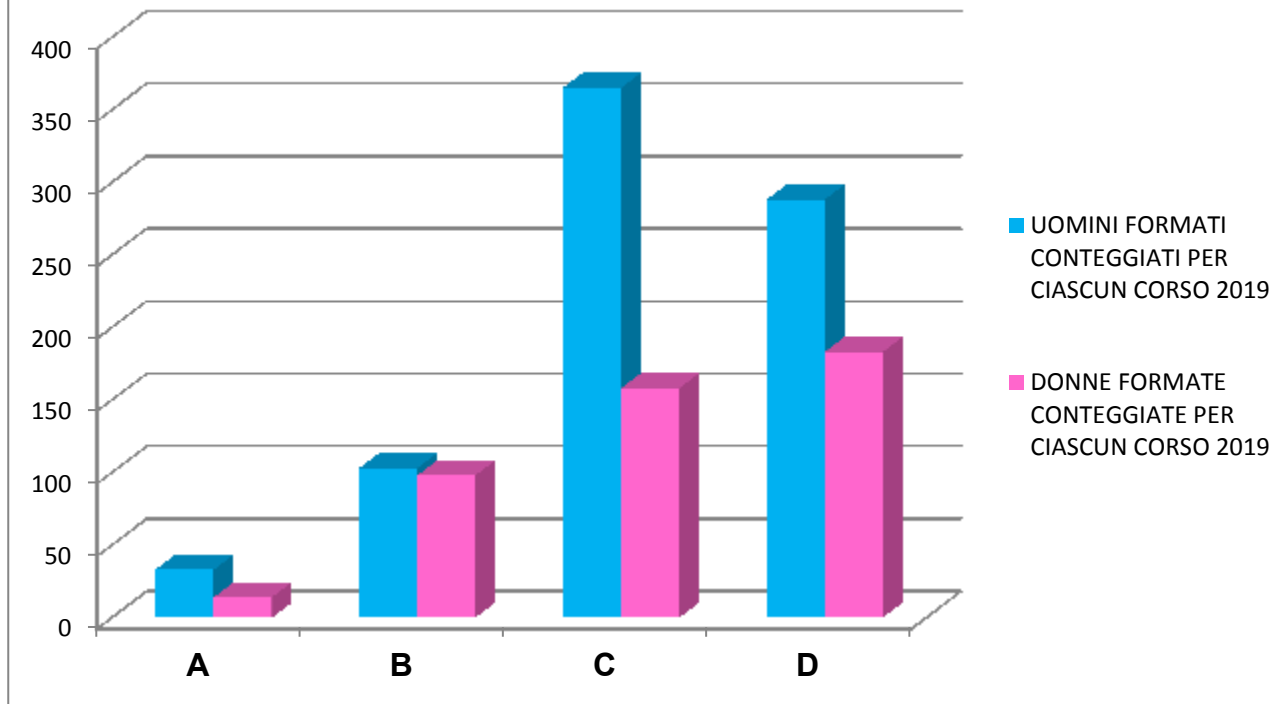
## Anno 2019



## Anno 2019 - formazione dei dipendenti "sede" e "territorio" distinti in uomini e donne



## Anno 2019 Totale Uomini e Donne formati/e per categoria

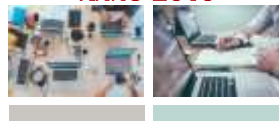


## ***Questionario customer satisfaction formazione del personale: analisi di genere***

L'inserimento della differenza di genere nel monitoraggio della formazione del personale, sinora attuato nell'ambito dell'analisi statistica della partecipazione all'attività formativa, è stato esteso, nel 2019, alla rilevazione della customer satisfaction periodicamente attivata presso l'Agenzia. Nell'ambito degli incarichi incentivanti per il 2019, infatti, è stata progettata una rilevazione di customer satisfaction riferita alla formazione realizzata dall'Agenzia negli ultimi tre anni con suddivisione dei rispondenti per genere. A tal fine è stato predisposto un questionario dedicato, finalizzato a rilevare, coinvolgendo tutti i dipendenti distinti per genere, il livello di soddisfazione rispetto all'attività formativa dell'Agenzia, sotto il profilo generale dell'utilità e dell'adeguatezza al lavoro svolto, e in particolare con riferimento a due possibili elementi rilevanti nell'ambito delle differenze di genere, orario e metodologia a distanza, per poi indagare l'eventuale diversa valutazione del supporto offerto dall'Unità Organizzativa che si occupa della formazione del personale e dello spazio intranet dedicato "news formazione", dove vengono inserite le informazioni relative alla formazione e tutto il materiale didattico specifico dei singoli corsi. Il questionario, strutturato in domande chiuse, è stato trasmesso per posta elettronica a tutti i dipendenti dell'Agenzia. Successivamente i dati sono stati elaborati in forma aggregata e riportati in un report del quale si riportano i passaggi più rilevanti.



## AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE LAORE IN OTTICA DI GENERE ANNO 2019



Nell'ambito del Piano Triennale delle Azioni Positive, in materia di Pari Opportunità, intendiamo elaborare i dati di genere collegandoli all'attività formativa svolta nell'Agenzia negli ultimi tre anni.

Questo questionario è finalizzato a rilevare l'incidenza della formazione, riferita ai dati di genere, con successiva elaborazione in forma aggregata e anonima con report conclusivo. Provvederemo all'elaborazione dei questionari, pervenuti all'indirizzo di posta .. nel massimo rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali e, a seguito della reportistica finale, alla cancellazione degli stessi.

Il risultato dell'elaborazione verrà inserito nel Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Agenzia.

**Vi ringraziamo per la collaborazione e disponibilità che, in questi anni, ci avete sempre dimostrato**

**UOMO**

**DONNA**

**1. Ritieni che i corsi seguiti siano stati utili nel tuo lavoro?**

- non hanno migliorato il lavoro
- hanno migliorato il lavoro
- hanno arricchito la mia professionalità

**2. Ritieni che l'orario dei corsi organizzati dall'Amministrazione sia:**

- adeguato
- non adeguato

**3. Ritieni che la tua formazione sia adeguata per il tipo di lavoro che svolgi?:**

- si
- no
- a volte

**4. In base agli argomenti corsivi trattati ritieni pratico frequentare un corso in modalità e-learning:**

- si
- no
- a volte

**5. In fase di frequentazione di un corso ti senti supportato in maniera esaustiva dal SOF:**

- si
- no
- a volte

**6. Consideri lo spazio intranet dedicato "News Formazione":**

- chiaro e soddisfacente nelle informazioni
- poco chiaro e insufficiente nelle informazioni
- consulto raramente "News Formazione"

## I risultati del sondaggio

Le risposte date alle domande n. 1 e n. 3 relative alla valutazione dell'utilità e adeguatezza dei corsi frequentati, rispetto all'attività svolta, evidenziano un giudizio maggiormente positivo espresso dalle dipendenti rispetto ai dipendenti: per il 27,4% degli uomini, a fronte del 10,4% delle donne, i corsi non hanno migliorato il lavoro; per il 62,5% delle donne hanno arricchito la professionalità, a fronte del 46,6% degli uomini. Una percentuale quasi identica registra invece la risposta "hanno migliorato il lavoro": 27,1% per le donne, 27,4% per gli uomini.

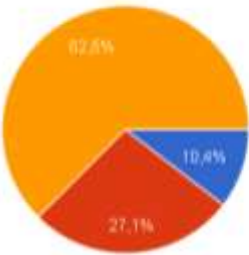
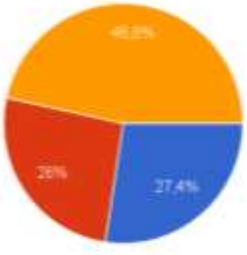
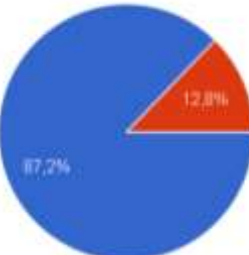
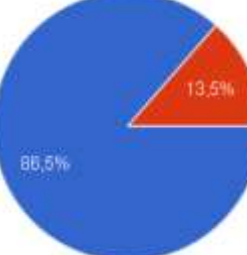
Relativamente all'adeguatezza della formazione si esprime negativamente il 14,9% degli uomini rispetto a una percentuale irrilevante delle donne. La maggior parte delle dipendenti e dei dipendenti, ma con diverse percentuali, opta per la risposta "a volte": il 52,1% delle donne e il 43,2% degli uomini. La risposta positiva registra una percentuale pari al 43,8% tra le dipendenti e il 42,9% tra i dipendenti.

Per quanto riguarda l'adeguatezza dell'orario dei corsi la valutazione è molto positiva sia tra le dipendenti che tra i dipendenti con percentuali molto simili: 87,2% per le donne e 86,5% per gli uomini. In merito alla praticità della metodologia a distanza (e-learning), il maggior numero di risposte positive è dato dai dipendenti, nella percentuale del 44,6% a fronte del 39,6% delle donne. Anche la risposta negativa registra una maggiore preferenza tra gli uomini (13,5%) rispetto alle donne (8,3%). Per le dipendenti la praticità dell'e-learning dipende dalle circostanze: la maggior parte sceglie, infatti, la risposta "a volte".

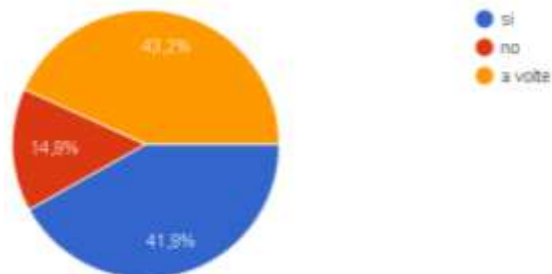
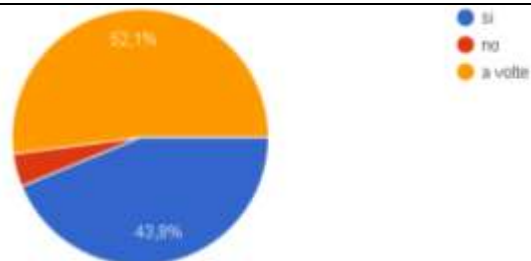
La valutazione sul supporto offerto dall'Unità Organizzativa (costituita per altro da personale femminile) che si occupa della formazione del personale è maggiormente positiva nelle risposte date dalle dipendenti rispetto alle risposte dei dipendenti. Si esprime a favore l'83% delle donne rispetto al 63,5% degli uomini, i quali esprimono un giudizio negativo nella percentuale del 10,8% a fronte di una percentuale irrilevante delle donne. Il 12,5% delle donne sceglie la risposta "a volte" rispetto al 10,8% degli uomini.

Anche la valutazione dello spazio intranet dedicato "news formazione" è maggiormente positiva tra le dipendenti: il 52,1% delle donne lo ritiene chiaro e soddisfacente nelle informazioni (la percentuale degli uomini che sceglie questa risposta è pari al 47,9%). La valutazione negativa prevale tra i dipendenti: il 5,5% degli uomini lo considera poco chiaro e insufficiente (la percentuale delle donne è invece irrilevante) e il 46,6% dichiara di consultarlo raramente (questa risposta è data dal 43,8% delle donne.)

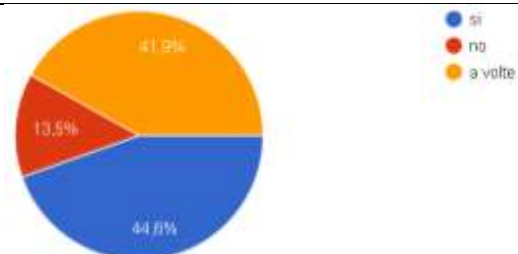
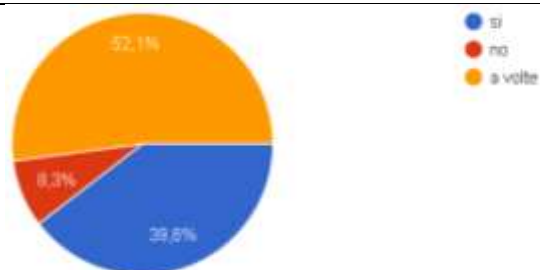
## Rappresentazione grafica degli esiti del questionario

Donne	Uomini
<b>1. Ritieni che i corsi seguiti siano stati utili nel tuo lavoro?</b>	
 <ul style="list-style-type: none"> <li>● non hanno migliorato il lavoro</li> <li>● hanno migliorato il lavoro</li> <li>● hanno arricchito la mia professionalità</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>● non hanno migliorato il lavoro</li> <li>● hanno migliorato il lavoro</li> <li>● hanno arricchito la mia professionalità</li> </ul>
<b>2. Ritieni che l'orario dei corsi organizzati dall'Amministrazione sia:</b>	
 <ul style="list-style-type: none"> <li>● adeguato</li> <li>● non adeguato</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>● adeguato</li> <li>● non adeguato</li> </ul>

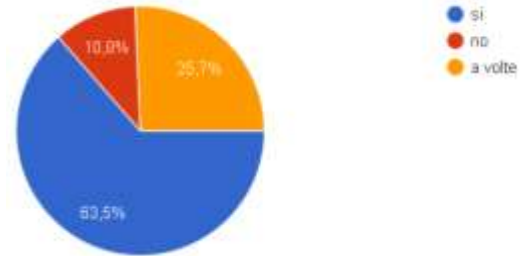
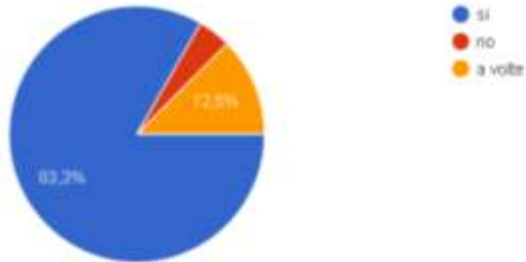
### 3. Ritieni che la tua formazione sia adeguata per il tipo di lavoro che svolgi?:



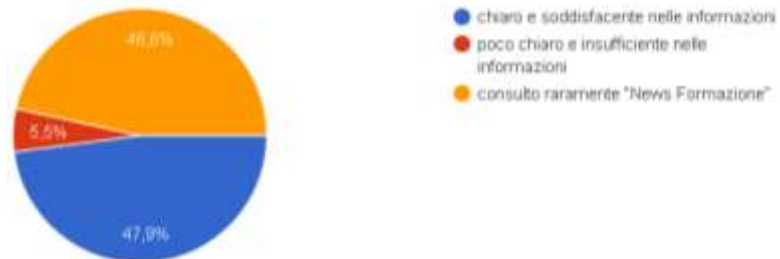
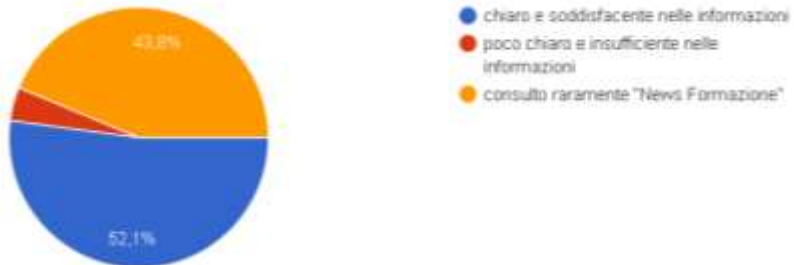
### 4. In base agli argomenti corsivi trattati ritieni pratico frequentare un corso in modalità e-learning:



## 5. In fase di frequentazione di un corso ti senti supportato in maniera esaustiva dal SOF:

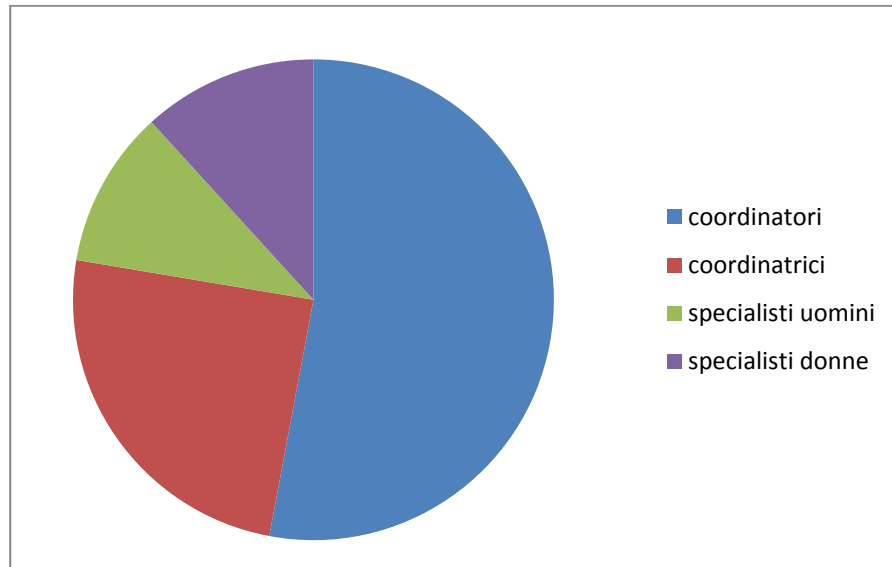


## 6. Consideri lo spazio intranet dedicato "News Formazione":

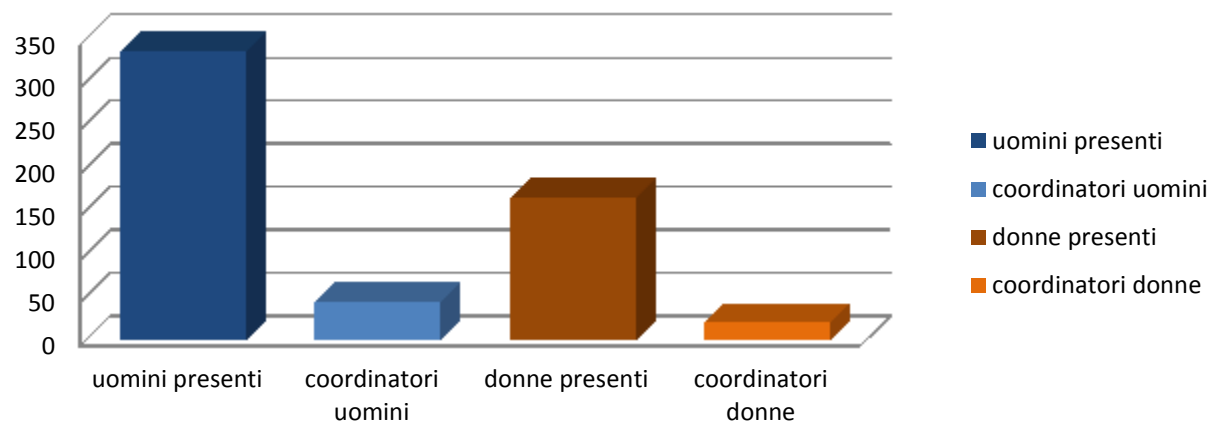


## 2. AREA STUDI, ELABORAZIONE DATI

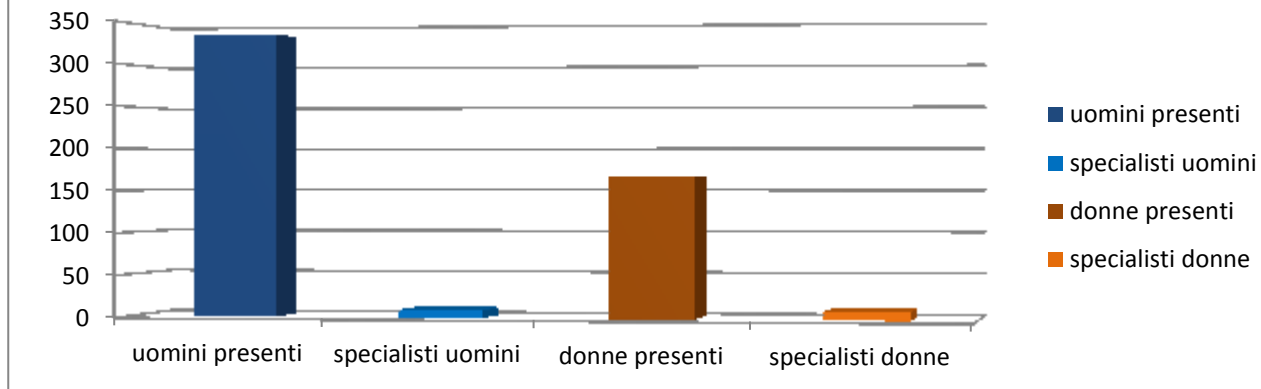
Con la determinazione del Commissario Straordinario n. 18 del 31.01.20 sono stati conferiti gli incarichi di coordinamento delle unità organizzative dal 01/02/2020 e fino al 31/12/2020. Con la determinazione del Commissario Straordinario n. 52 del 5.03.20 sono stati ridefiniti e conferiti fino al 31/12/2020 gli incarichi per le attività di alta professionalità, studio e ricerca (specialisti).



## Dipendenti con incarico di coordinamento donne/dipendenti con incarico di coordinamento uomini



## Dipendenti con incarico di specialista donne/dipendenti con incarico di specialista uomini





### **3. AREA CONCILIAZIONE VITA LAVORO**

Come previsto nel Piano Azioni Positive, nel 2019 e nei primi mesi del 2020, sono proseguite le attività di monitoraggio, aggiornamento e proroga o conclusione dei progetti di telelavoro e smart working in essere, insieme all'adozione di nuovi progetti.

Successivamente, nell'ambito delle misure di contenimento dell'emergenza epidemiologica, sulla base delle Direttive e circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica, dell'art. 87 del DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 (ai sensi del quale "*Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino a una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*"), dei provvedimenti nazionali e regionali che si sono succeduti, la quasi totalità dei dipendenti, ha avuto accesso allo smart working nella forma semplificata e temporanea prevista. L'attività ha richiesto un notevole impegno da parte del servizio Personale che, oltre a provvedere alle attività formali di competenza, ha accompagnato gli smart worker con un Kit informativo, con un breve intervento formativo on line sullo smart working, con l'accesso a documentazione e occasioni formative gratuite a distanza, e da parte dei sistemi informativi che hanno fornito il supporto informatico necessario.

L'esperienza maturata costituisce un importante laboratorio con possibili ripercussioni nel futuro. Costituirà, pertanto, oggetto di una successiva analisi anche in ottica di genere.

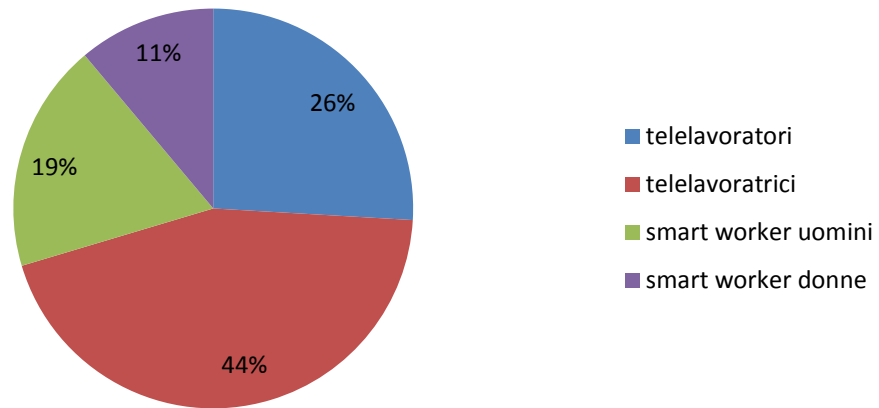
Riprendendo in considerazione la situazione antecedente l'emergenza epidemiologica, si evidenzia che, con la nota Pers. n. 0024849 del 17.07.19, a conclusione dell'incontro con le Organizzazioni Sindacali del 16 luglio 2019, veniva comunicata, a tutto il personale, l'intenzione dell'Amministrazione di adeguare, progressivamente, il numero di postazioni disponibili per il telelavoro e per la sperimentazione dello smart working alla normativa vigente, così da consentire, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedessero, di avvalersi di tali modalità.

Nel mese di febbraio 2020 risultavano in essere 19 progetti di telelavoro mentre uno era in fase di approvazione.

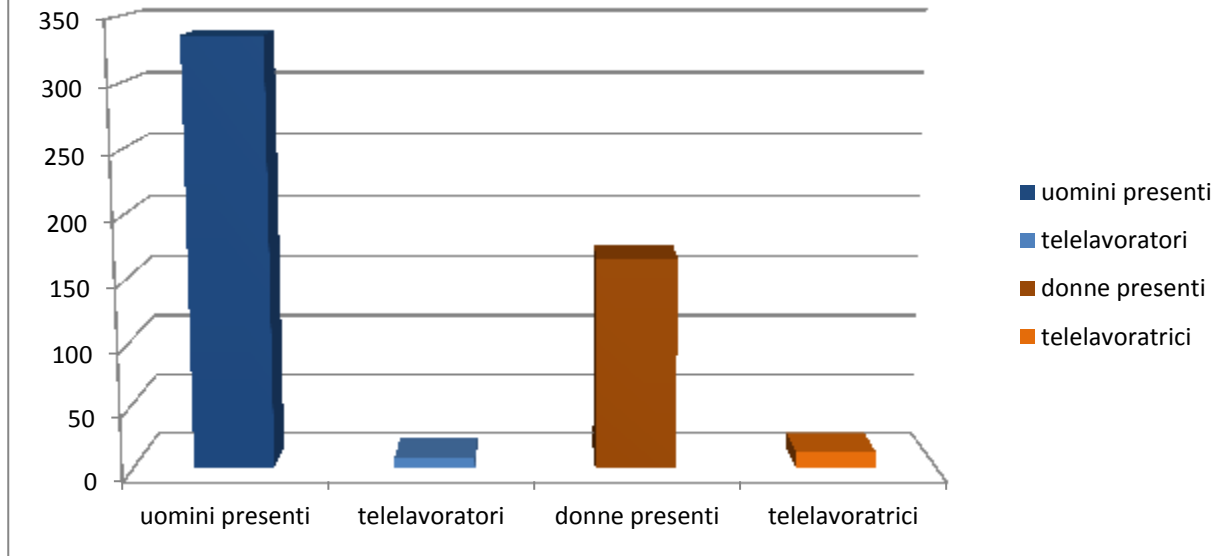
Nel precedente monitoraggio i progetti risultavano 20: nel periodo ricompreso tra gennaio 2019 e febbraio 2020 quattro dipendenti cessavano di telelavorare mentre tre iniziavano dopo l'approvazione dei nuovi progetti.

Nello stesso periodo ai due progetti sperimentali di smart working attivi nel 2018 si aggiungevano 2 nuovi progetti, uno dei quali coinvolgeva cinque dipendenti. Veniva inoltre approvato un nuovo progetto non ancora attivato.

## Lavoratori/ lavoratrici in remoto



## Telelavoratrici/telelavoratori



## Smart worker donne/uomini

