



REGIONE DEL VENETO



RESOCONTO QUESTIONARIO SMART WORKING NELLA REGIONE DEL VENETO

Dati anno 2020

A cura di:
Progetto Ve.La
Consigliera regionale di Parità



La Regione del Veneto non si è fatta trovare impreparata di fronte al lockdown imposto dall'emergenza Covid: già dal 2018 l'organizzazione regionale sta sperimentando il lavoro agile, con quasi un centinaio di lavoratori in modalità 'smart', avendo aderito al progetto europeo 'Vela' insieme ad alcune regioni pilota. La 'macchina' dell'amministrazione regionale ha pertanto superato questa inedita e impreveduta fase facendo tesoro di quanto la Pubblica Amministrazione ha sperimentato e innovato negli anni precedenti.

Grazie agli investimenti digitali fatti, e al grande senso di responsabilità messo in campo da dipendenti e dirigenti che nei mesi di lockdown hanno lavorato da remoto, la Regione ha dato continuità ai propri compiti istituzionali. Così come tante aziende e organizzazioni che hanno sperimentato modelli e pratiche di smart work in contesti di diversa tipologia e di diverse dimensioni, dalle piccole imprese artigiane alle grandi industrie manifatturiere, contribuendo a portare avanti un processo di cambiamento culturale sul tema del lavoro agile e delle nuove forme di lavoro più flessibili in grado di rispondere ai bisogni non solo delle persone, ma anche delle aziende stesse.

Ora intendiamo analizzare con attenzione luci e ombre di questa esperienza, che ha scalfito luoghi comuni e contribuito a superare molti pre-giudizi, al fine di poterne valorizzarne i punti di forza. Lavoro agile non significa 'io resto a casa', ma lavorare per obiettivi, con progetti, conciliando al meglio diverse funzioni. L'obiettivo ultimo resta quello di rafforzare la capacità istituzionale degli enti, avvicinarli ancor più ai cittadini attraverso servizi e procedure più veloci e più efficienti. Il primo passo, imprescindibile, non può che essere un solido investimento sulle persone per far crescere la cultura digitale dei nostri dipendenti.

Elena Donazzan
Assessore all'Istruzione, formazione lavoro e Pari Opportunità
REGIONE DEL VENETO

Note introduttive a cura del Leading group del Progetto Ve.LA

Con il mese di marzo 2020 e il dilagare dell'epidemia da Covid-19 la Regione del Veneto-Giunta regionale ha dovuto, come le altre realtà pubbliche italiane, trasformare in un tempo limitatissimo quello che era un istituto sperimentale (all'epoca concesso a n. 69 dipendenti a cui si aggiungevano n. 32 dipendenti in regime di telelavoro) nello strumento ordinario di prestazione dell'attività lavorativa.

In pochi giorni, tramite l'azione congiunta e coordinata della Direzione Organizzazione e Personale e della Direzione ICT e Agenda Digitale, circa l'88% del personale in servizio negli uffici regionali è stato messo nelle condizioni di praticare il Lavoro Agile: n. 2.208 (62% donne e 38% uomini) su complessivi 2.500 (59% donne e 41% uomini). Di questi: 99 dirigenti su 147 e 2.109 dipendenti del comparto su 2.353.¹

In particolare, nel periodo che va dalla metà di marzo a maggio 2020 (cd. Fase 1) la media giornaliera della fruizione del Lavoro Agile è stata del 59% per i dipendenti del comparto e del 36% per i dirigenti.

L'Amministrazione ha fatto quindi ampiamente ricorso al Lavoro Agile, dimostrando di saper reagire con prontezza all'emergenza sanitaria. Ciò grazie anche al fatto che quando è iniziata la fase emergenziale si era da poco conclusa la sperimentazione del Progetto Europeo Ve.LA e quella interna in esecuzione della DGR n. 1525/2018.

Proprio nell'ambito di queste due sperimentazioni è emersa la necessità di un approccio multidisciplinare condiviso con tutti i soggetti interni coinvolti per uno sviluppo organico del Lavoro Agile nel contesto regionale. In tal senso, la Direzione Organizzazione e Personale ha da tempo attivato le misure necessarie per l'adozione di una regolamentazione a regime.

Parallelamente, la Direzione ICT e Agenda Digitale da anni è impegnata con precise azioni atte ad aumentare le competenze digitali e la leadership digitale. Queste azioni beneficiano del modello cosiddetto di 'Open Innovation' che prevede il coinvolgimento di più attori, pubblici e privati, nello sviluppo di progetti e interventi atti a potenziare le competenze digitali

¹ I dati si riferiscono al primo semestre 2020 e comprendono solo i dipendenti che lavorano negli uffici della Giunta regionale (con esclusione del personale del Consiglio regionale e del personale comandato/distaccato o assegnato a vario titolo in altri enti).

dei pubblici dipendenti e a supporto delle nuove forme di organizzazione del lavoro che si avvalgono principalmente di strumenti e servizi digitali.

Il tema del Lavoro agile è stato inserito fra le azioni dell'Agenda Digitale che supportano proprio questo tipo di interventi atti ad aumentare la capacitazione e l'empowerment digitale.

La Direzione ICT e Agenda Digitale, con un apposito team di progetto, ha gestito la progettualità Ve.LA, a valere sul PON Governance 2014-2020 (Azione PAOC 2020) per sperimentare assieme ad altre regioni italiane il Lavoro Agile sin dai tempi in cui lo stesso era solamente un istituto di avanguardia e scarsamente applicato nella Pubblica Amministrazione.

La partecipazione al progetto Ve.LA è stata condivisa con altre strutture regionali al fine di costituire un centro di competenza multidisciplinare (Leading Group) che potesse studiare, sperimentare e applicare l'istituto del Lavoro Agile considerando le diverse problematiche e opportunità.

Da quel gruppo di lavoro è scaturita anche la volontà di proporre il presente questionario, per capire meglio le evoluzioni e le correzioni che, come Leading Group avremmo dovuto considerare una volta superata l'emergenza del Covid.

Grazie alla collaborazione con la Consigliera regionale di parità, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e il Responsabile della Transizione Digitale (RTD), siamo riusciti a organizzare un questionario abbastanza completo (sicuramente mancano aspetti di valutazione e osservazione che nei prossimi mesi riprenderemo con attenzione) soprattutto per la parte tecnologica, che si è dimostrata particolarmente importante durante il periodo del lockdown.

L'indagine ha avuto luogo tra maggio e giugno 2020, in fase di progressiva ripresa dell'attività lavorativa in presenza. Il personale che ha aderito rappresenta a nostro avviso un campione significativo sia quantitativamente (n. 779 risposte pari al 31% dei dipendenti in agile nel medesimo periodo) che qualitativamente, essendo presenti tutte le categorie di inquadramento ed entrambi i generi anche se con una preponderanza femminile rispetto all'effettiva adesione al lavoro agile (68,4% donne 31,6% uomini).

In questo periodo il compito della Direzione ICT e Agenda Digitale è stato quello di mettere a disposizione di tutta l'utenza regionale il maggior

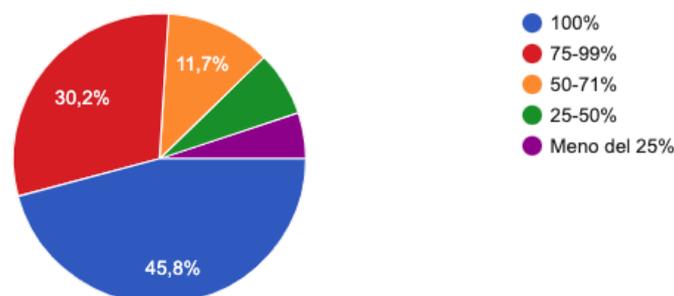
numero di strumenti e servizi per poter operare da remoto. Contestualmente, la Direzione Organizzazione e Personale ha gestito gli adempimenti giuridico-amministrativi, applicando man mano i numerosi aggiornamenti normativi emanati fin dall'inizio dell'emergenza sanitaria, ad oggi non ancora conclusa.

Le difficoltà sono state molte e le cause si ritrovano anche analizzando le risposte del questionario. In primis il divario culturale sui temi del digitale. Poi la mancanza di strumentazioni adatte e sicuramente la promiscuità dell'operare a domicilio con altri componenti della famiglia sugli stessi apparati e servizi. E tanti altri aspetti che ci serviranno per promuovere a breve un progetto di rinforzo delle competenze basato su corsi on line, webinar, videopillole e altri strumenti che metteremo a disposizione per gestire il Lavoro Agile nella nuova forma di ordinarietà già sancita dai DPCM e recepita dal nostro Ente.

Vale però la pena sottolineare una delle risultanti che a noi interessava analizzare con molta attenzione, ovvero la possibilità di utilizzare servizi e applicazioni da remoto come ci si trovasse ancora in ufficio.

Quale percentuale di software regionale (applicativi e servizi gestiti da regione) sei riuscita/o ad utilizzare da remoto?

779 risposte

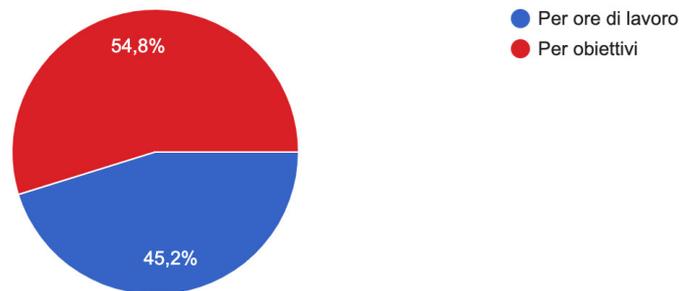


In base al campione di 779 rispondenti al quesito, possiamo affermare che la maggioranza dei dipendenti è riuscita a mandare avanti la 'macchina regionale' a prescindere dalle difficoltà incontrate. E questo è un risultato che ci motiva e ci spinge a lavorare per far sì che il 100% dei nostri colleghi possa operare in qualsiasi modalità e di fronte a qualsiasi difficoltà sempre e comunque.

Riteniamo inoltre significativo che un buon numero di dipendenti abbia chiara la percezione del cambiamento in atto, accelerato dal contesto emergenziale, che indirizza l'Amministrazione verso un modello organizzativo "per obiettivi" e non più basato sulla presenza "per ore di lavoro".

Secondo la tua opinione, stai lavorando esattamente come quando ti trovavi in ufficio o l'Amministrazione e i tuoi colleghi hanno cambiato le modalità organizzative, accelerando l'adesione al modello gestionale "per obiettivi"?

779 risposte



Resta inteso che il nostro sforzo, a prescindere dal progetto sui corsi di formazione già richiamato dalla recente DGR 938 del 14/07/2020, continuerà garantendo la gestione del sito di riferimento: <https://smartworking.regione.veneto.it> e la newsletter periodica che, dopo il lockdown, ha assunto la forma di magazine divulgativo e multidisciplinare, curato da tutte le componenti del Leading Group.

Cambiamento del lavoro: tempi, obiettivi, nuove modalità

Consigliera regionale di Parità - Sandra Miotto

L'emergenza Covid di questi mesi ha ingenerato una rivoluzione rapida e imprevedibile nei rapporti di lavoro, in particolare nel pubblico impiego, perché ha reso pressoché obbligatorio il lavoro agile o smart working in tutti gli ambiti e settori in cui era applicabile, una rivoluzione culturale, tecnologica, organizzativa ed economica dettata dall'emergenza, ma che ha contribuito ad accelerare processi di cambiamento economico, sociale e culturale già in atto, tipici di una società avanzata, interconnessa e multimediale.

Lo smart working o 'lavoro agile' è una modalità di lavoro diversa dalla tradizionale attività basata su sede e orari predefiniti e rigidi, in quanto privilegia un nuovo orientamento per obiettivi. La capacità di strutturare l'attività per obiettivi coinvolge tutta l'organizzazione aziendale. Quindi siamo in presenza di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da una diversa organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Il 'lavoro agile' aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, nel contempo, favorisce la crescita della sua produttività.

Lo smart working, o lavoro agile, comporta infatti regole più flessibili rispetto al lavoro a domicilio e al telelavoro, in quanto consente lo svolgimento dell'attività per una parte a distanza, al di fuori dei locali aziendali; non obbliga il lavoratore a una sede fissa interna o esterna all'azienda, ma offre la libertà di scegliere la postazione più idonea. E, compatibilmente con la tipologia di attività, può applicarsi a qualsiasi rapporto lavorativo in forma subordinata, in quanto non si tratta di una forma contrattuale a sé.

Si tratta di una modalità strutturata di organizzazione del lavoro che la Consigliera regionale di parità del Veneto ha monitorato con grande attenzione, promuovendone l'utilizzo, purché adeguatamente normato e valorizzato.

In quanto forma di lavoro 'agile', cioè flessibile e organizzabile con una certa autonomia, lo smart working può rappresentare un aiuto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una via alternativa al part time.

Dal report 2019 promosso ogni biennio dalla Consigliera regionale di parità sull'occupazione nelle aziende venete con più di 100 dipendenti, risulta che l'86% dei contratti part time è donna. La motivazione principale della scelta del part time è la cura per la famiglia.

Il part time comporta un divario retributivo rispetto agli uomini, incide sul reddito femminile lungo tutto l'arco di vita: stipendi inferiori espongono le donne al rischio di povertà in vecchiaia a causa di pensioni troppo basse.

Una maggiore uguaglianza contrattuale e retributiva, e quindi economica e sociale, tra donne e uomini inciderebbe positivamente sulle dinamiche dell'economia e della società.

Da questo punto di vista l'applicazione dello smart working potrebbe evitare di arrivare a scelte estreme come dimissioni e risoluzioni consensuali:

I dati 2019 **dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro** confermano che il fenomeno delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali interessa **in misura predominante le lavoratrici madri**: nel 2017 in Veneto i due provvedimenti hanno interessato 4004 lavoratrici con figli mentre lo scorso anno le dimissioni al femminile sono aumentate a 4.913, pari al 98,31% dei casi. Le convalide relative ai lavoratori padri sono state 3.395 e cioè meno di quelle riguardanti le lavoratrici madri. Risalta una sostanziale differenza di genere nella motivazione della dimissione: per gli uomini (2.986 su 3.536) risulta prevalentemente il cambio di azienda, mentre per le donne risulta la cura della famiglia (4.045 su 6.205).

A decorrere dall'anno 2019 sono stati raccolti i dati anche su eventuale richiesta di part time o flessibilità da parte dei lavoratori interessati alle convalide e l'accoglimento di tali istanze da parte dell'azienda. Nel territorio della Regione Veneto emerge che, a fronte di n. 8454 richieste, la flessibilità è stata concessa soltanto in n. 438 casi.

Questa rappresentazione potrebbe suggerire una reale difficoltà di conciliare la vita familiare con il lavoro a tempo pieno, quindi la necessità di un cambio culturale all'interno delle aziende.

Negli ultimi anni leggi nazionali, progetti ministeriali e progetti regionali (come Progetto Vela, sperimentazione alla quale la Regione Veneto ha aderito dal 2017) stanno incentivando la sperimentazione del lavoro agile.

L'emergenza Covid-19 ha accelerato, come mai accaduto finora, una rivoluzione, un cambiamento strutturale che va incoraggiato e seguito, ma anche monitorato con attenzione, per definire regole mirate per i lavoratori, le aziende, e il sistema economico e sociale.

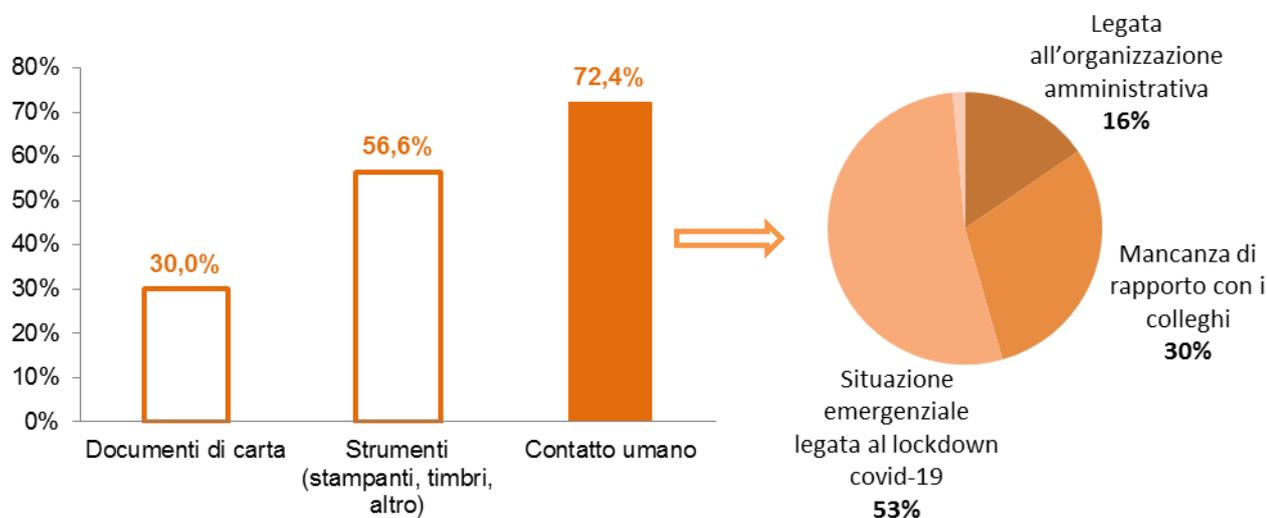
Ecco perché la Consigliera di parità ha appoggiato e collaborato con l'amministrazione regionale nell'iniziativa di somministrare un questionario ai dipendenti della Regione Veneto per misurare l'impatto, dal punto di vista dei singoli ma anche del benessere sociale e organizzativo, del lavoro svolto in modalità 'agile' che, nei mesi del lockdown ha coinvolto l'80% dei dipendenti della Regione.

Dalle risposte al questionario in forma anonima sullo smart working emergono i punti di forza ma anche i rischi, le paure e le difficoltà di chi si è ritrovato all'improvviso a lavorare da casa, in una situazione improvvisata e di oggettiva emergenza.

Tra gli stati d'animo evidenziati dalle risposte al questionario, prevale la sensazione di isolamento: alla domanda su cosa mancasse di più dell'ufficio la risposta prevalente è stata "il contatto umano" (72,4%).

In parallelo, uno dei rischi più avvertiti, in caso di attività ordinaria in lavoro agile, è quello di essere considerati dipendenti di serie B, quasi dei lavoratori "in vacanza". Le conseguenze sono pesanti: dal punto di vista relazionale, possono emergere nelle dinamiche tra dipendenti sentimenti di invidia e iniquità; e, dal punto di vista funzionale, gli smart worker rischiano di non essere coinvolti a pieno nell'organizzazione del lavoro e nel riparto delle attività, con pesanti ricadute sulla produttività.

Fig. 1 - Cosa ti manca del lavorare in ufficio? Nel caso ti mancasse il contatto umano, a cosa pensi sia dovuto?



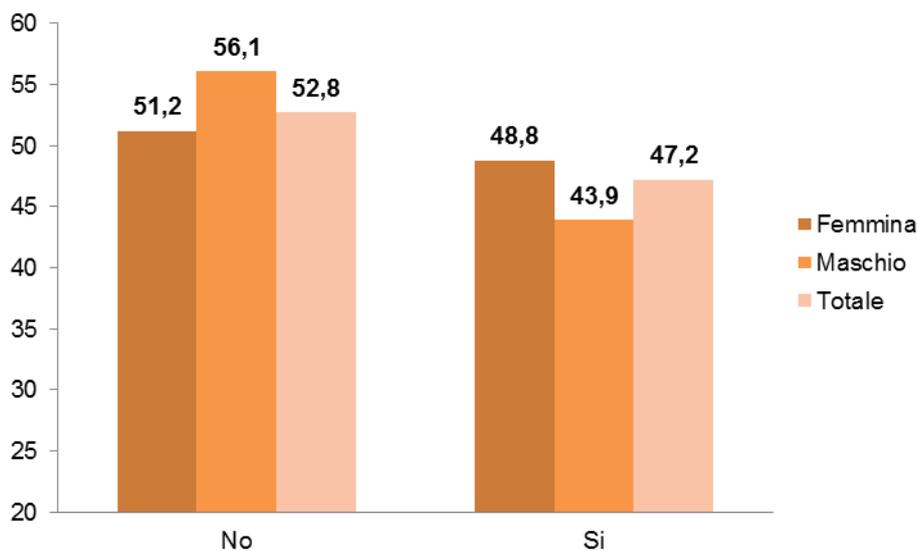
Fonte: Elaborazioni dell'ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Regione Veneto - Indagine conoscitiva sul lavoro agile

Seppur siano state utilizzate integralmente le piattaforme web messe a disposizione dall'organizzazione per coordinare il lavoro a distanza, sembra ancora difficile sostituire l'informazione chiesta al volo al vicino di scrivania.

Uno dei lati più oscuri del lavoro agile è proprio la difficoltà nel valorizzare l'aspetto sociale del lavoro. L'organizzazione non è solo una struttura formale, ma è anche la sua rete interna. Questa è fatta di discorsi formali e informali, comunicati interni, discorsi aziendali, miti, riti e storie organizzative, fino ad arrivare alle quattro chiacchiere alla macchinetta del caffè. Anche i colleghi con cui non andiamo d'accordo, formano comunque la sfera sociale della nostra quotidianità. Tutti questi elementi formano la cultura aziendale, contribuiscono alla nascita di nuove idee, ma soprattutto costituiscono essenziali momenti di socialità per i lavoratori.

Per questi motivi è opportuno che l'organizzazione del lavoro agile preveda una percentuale dell'attività con presenza in sede.

Fig. 2 - Durante il lavoro da casa hai seguito bambini in età scolare o anziani? (%)



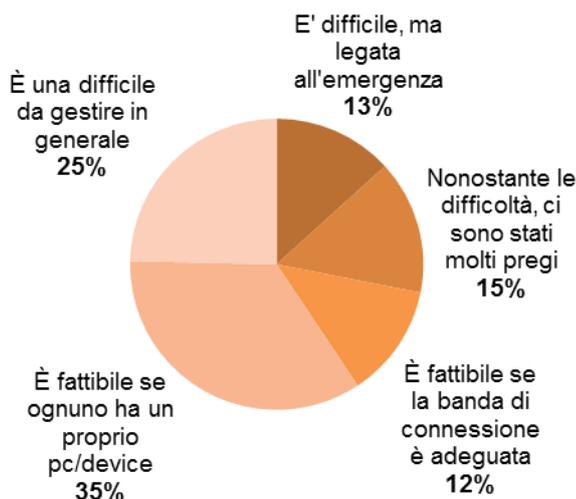
Fonte: Elaborazioni dell'ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Regione Veneto - Indagine conoscitiva sul lavoro agile

Sia uomini che donne hanno seguito bambini in età scolare o anziani. Questo dimostra che lo smart working concesso anche agli uomini contribuisce al raggiungimento del family balance.

Per altri versi bisogna tener conto che il lavoro agile potrebbe comportare un rischio sociale, sia in famiglia che nell'azienda:

- in Azienda: la mancata presenza fisica potrebbe portare al rischio di esser messi in disparte di fronte a decisioni importanti da prendere;
- in Famiglia: l'eccessiva presenza fisica potrebbe portare al rischio di un aumento delle richieste familiari, con la famosa frase *"già che ci sei..."*, con la conseguenza di trovarsi a fare più cose contemporaneamente.

Fig. 3 - L'attività di condivisione dello smartworking con la didattica on line dei figli in età scolare



	per genere (%)		per livello (%)				
	Femmine	Maschi	B	C	D	Po	Dir.
È difficile, ma legata all'emergenza	13,5	12,6	14,3	14,7	14,8	11,2	0,0
È una difficile da gestire in generale	27,0	19,5	14,3	24,9	25,9	26,8	29,2
È fattibile con gli strumenti adeguati	44,3	53,7	50,5	45,7	46,1	47,3	58,3
Nonostante le difficoltà, ci sono stati pregi	15,2	14,2	20,9	14,7	13,2	14,7	12,5
Totale	100,0	100,0	100	100	100	100	100

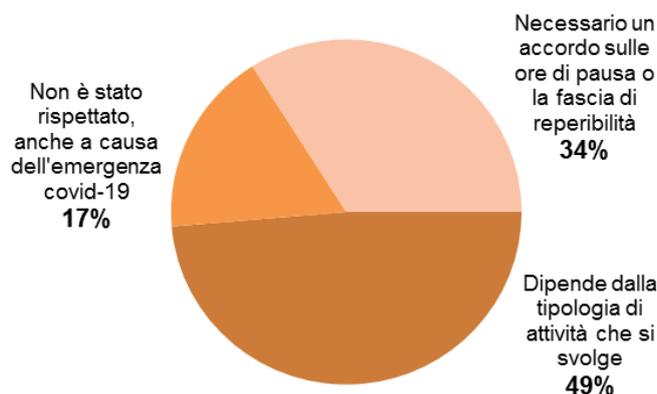
Fonte: Elaborazioni dell'ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Regione Veneto - Indagine conoscitiva sul lavoro agile

Dalle risposte emerge che le donne considerano più difficile la contemporanea gestione dello smart working con la didattica scolastica on line dei figli, mentre gli uomini sono più attenti agli strumenti di lavoro necessari.

Risulta anche che con l'aumentare del livello di inquadramento, aumenta la difficoltà di gestire la didattica on line dei figli in età scolare.

Appare pertanto evidente che il lavoro in modalità 'agile' necessita di essere accompagnato da reti di sostegno, perché non è e non deve diventare assolutamente un sostituto dell'assistenza familiare.

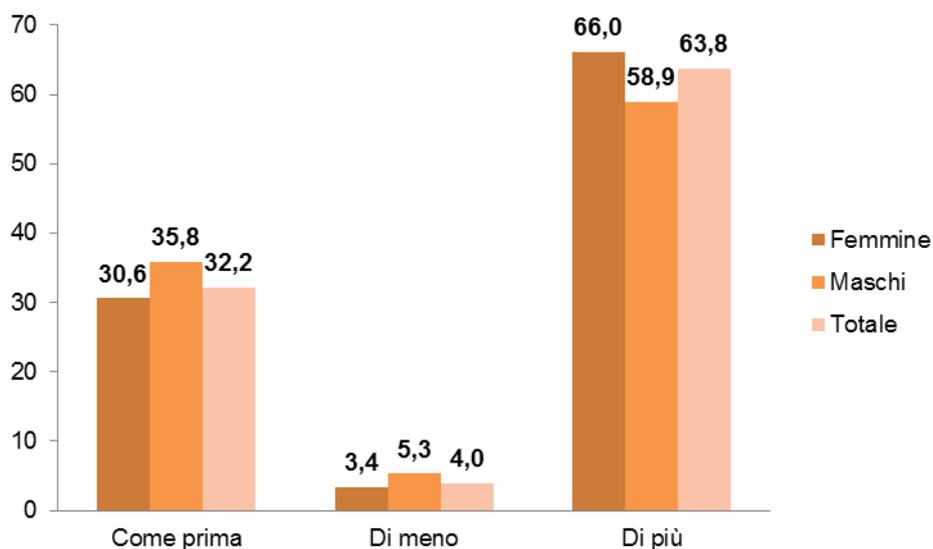
Fig. 4 - Il diritto alla disconnessione: opinione dei rispondenti



Fonte: Elaborazioni dell'ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Regione Veneto - Indagine conoscitiva sul lavoro agile

La maggioranza dei dipendenti pensa che il diritto alla disconnessione dipenda principalmente dalla tipologia di attività che si svolge. Anche analizzando le risposte date per genere e livello di inquadramento i risultati non cambiano. Risulta necessario quindi definire accordi che puntualizzino il monte ore con le relative pause e fasi di attività (fascia di reperibilità).

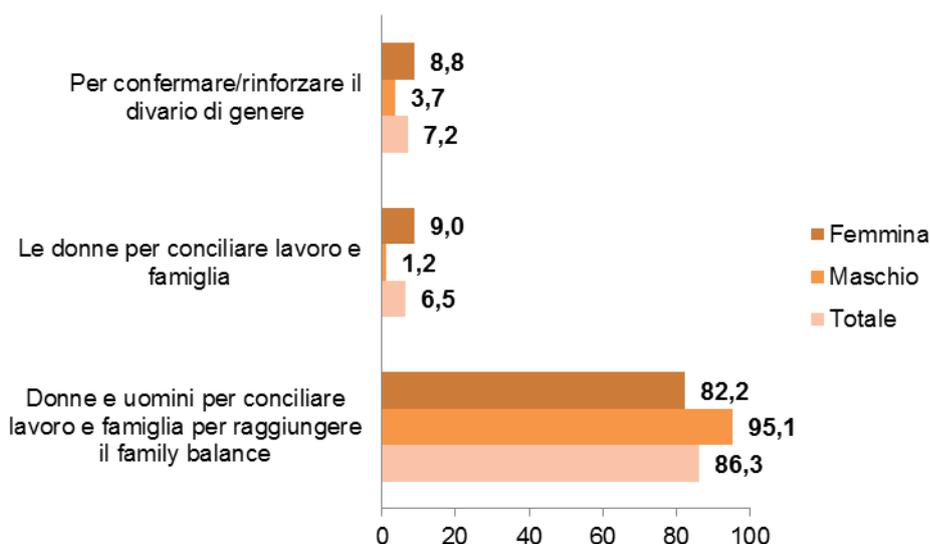
Fig. 5 - Quando lavori da casa, secondo la tua percezione, lavori:



Fonte: Elaborazioni dell'ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Regione Veneto - Indagine conoscitiva sul lavoro agile

In assenza di impegni stringenti e temporalmente definiti al di fuori del lavoro, lo smart working rischia di assorbire tutto il tempo, quindi il tempo guadagnato per gli spostamenti casa-ufficio rischia di annullarsi sottraendolo alla cura di sé e della famiglia. In modalità 'agile' vi è la probabilità di passare "al lavoro" molto più tempo delle ordinarie 6 oppure 8 ore. La mancanza di un confine netto tra lavoro e casa porta le persone a sovra-lavorare, di fatto sottraendo tempo alle attività extraprofessionali.

Fig. 6 - Ritieni inoltre che lo smartworking sia uno strumento per:



Fonte: Elaborazioni dell'ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Regione Veneto - Indagine conoscitiva sul lavoro agile

La maggioranza ritiene che lo smart working sia uno strumento per favorire il work family balance. Emerge però un dato importante: il 17,8 % delle donne considera lo smart working una prerogativa femminile e che farvi ricorso non faccia che confermare il divario di genere. Gli uomini, invece, ritengono che il lavoro agile sia uno strumento di conciliazione, sia maschile che femminile.

Considerare lo smartworking una prerogativa delle donne rappresenta un evidente stereotipo di genere, da superare con adeguate politiche del lavoro e di parità. Educare uomini e donne alla parità, cioè ad avere le stesse possibilità, le stesse opportunità, le stesse agevolazioni, nonché le stesse responsabilità di cura nei confronti della famiglia, è l'obiettivo dell'operato della Consigliera di parità e di una politica concretamente impegnata a promuovere la cultura del rispetto tra e dei generi, nonché il benessere individuale, familiare e sociale.

Il ricorso allo smart working, sperimentato in maniera massiccia nei tre mesi di sospensione delle attività per Covid 19, ora può essere una nuova opportunità o un limite, in particolare per le mamme lavoratrici, che rischiano di trovarsi in una condizione di isolamento e di difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Non vogliamo che il lavoro agile rappresenti una regressione nell'affermazione della parità di genere, ma una opportunità per cambiare l'organizzazione del lavoro e per lavorare per obiettivi, con pieno riconoscimento della professionalità e delle competenze, nella prospettiva di perseguire una migliore ARMONIZZAZIONE tra vita lavorativa e vita personale e familiare.

OSSERVAZIONI DEL CUG REGIONALE

I dati emersi appaiono in linea con altre rilevazioni che si sono svolte a livello nazionale in diversi ambiti lavorativi. I risultati del questionario paiono molto utili e si ritiene che vadano tenuti in debito conto soprattutto nel momento in cui si va autorizzando nella Regione del Veneto una nuova disciplina del “Lavoro agile”, che, si spera, tenga in considerazione l’esperienza positiva espressa nell’emergenza dai dipendenti regionali che hanno saputo dimostrare in quella fase capacità di autonomia di gestione, di problem solving e di spirito di adattamento.

Si osserva che dalle risposte al sondaggio la maggioranza dei dipendenti vorrebbe continuare con la modalità “Lavoro agile”, alternato al lavoro in ufficio.

In generale, emerge dal sondaggio che il Lavoro agile non ha influito in maniera negativa sul rapporto di fiducia con colleghi e superiori e sul senso di appartenenza all’ufficio/team, nonostante la mancanza del contatto umano dovuta soprattutto all’emergenza sanitaria.

Le difficoltà legate al lavoro agile (non rispetto della disconnessione; lavoro aumentato; mancanza del contatto umano...) sono state percepite di più dai funzionari, da coloro che ricoprono una posizione organizzativa e dai dirigenti.

Dal punto di vista dell’organizzazione del lavoro si osserva che, nonostante la consapevolezza della maggioranza che il lavoro agile è un “lavoro per obiettivi”, il personale si è diviso tra chi ha lavorato a tempo commisurato in ore di lavoro (ben il 66% della categoria C) e chi per obiettivi, e tra chi ha seguito un orario di lavoro fisso e chi invece un orario più flessibile. Anche sui report relativi all’attività svolta in modalità di “Lavoro Agile” non c’è convergenza tra (settimanale o giornaliero) e, allo stesso modo, sul controllo (il 60% di chi ha risposto non si è sentito controllato).

Emerge a nostro parere la necessità di avere regole chiare e uniformi, eventualmente differenziate per tipologia di attività, e più formazione, anche mirata, rivolta a tutti i dipendenti ma in particolare per coloro che ricoprono una posizione organizzativa, per i dirigenti e per i direttori: sostanzialmente per chi gestisce il personale.

Si evidenzia anche che i dipendenti che hanno risposto al sondaggio chiedendo miglioramenti delle procedure (flussi documenti, firma digitale, ecc.) e più attrezzature informatiche fornite dalla Regione, ma allo stesso tempo, auspicano un cambio di mentalità da parte della dirigenza e una maggiore resilienza ai cambiamenti portati dal Lavoro agile.

A cura del Progetto Ve.La e della Consigliera regionale di Parità del Veneto, della Unità Organizzativa Sistema Statistico Regionale della Regione Veneto (SISTAR) e della Direzione ICT

Coordinamento

Gianluigi Cogo, coordinatore del Progetto Ve.La

Sandra Miotto, Consigliera regionale di Parità

Collaborazioni

Progetto Ve.La

Manola Tegon, Francesca Cortese, Maria Paola Giorio, Andrea Cacco, Renato della Valentina

U.O. Sistema Statistico Regionale della Regione Veneto (SISTAR)

Responsabile analisi e testi: Desiré Molin

Elaborazioni e analisi: Elisa Mantese

Direzione ICT e Agenda Digitale della Regione Veneto

Direttore Idelfo Borgo

Presidente del CUG Regionale: Rossana Ceci

Giornalista dell'Ufficio stampa della Regione del Veneto: Margherita Carniello

Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: Silvia Brunello, Maria Grazia Buzzo

Si ringraziano

I dipendenti regionali che hanno partecipato alla rilevazione

Leading Group del progetto Ve.La: Francesca Cortese, Maria Paola Giorio, Alessandro Nucci e Andrea Cacco - Direzione Personale; Gianluigi Cogo e Manola Tegon - Direzione ICT; Micaela Russo - Area Capitale Umano; Francesco Trabucco - Direzione Acquisti e AAGG

Area Capitale Umano, Cultura e Programmazione Comunitaria, Direttore Santo Romano

Area Programmazione e Sviluppo Strategico, Direttore Maurizio Gasparin

Direzione Lavoro della Regione Veneto, Direttore Alessandro Agostinetti

U.O. Mercato del Lavoro e interventi per l'occupazione, Direttore Roberto Fabian,

P.O. Segreteria della Consigliera di Parità e organismi collegiali, Anna Rosa Pisani

Direzione Organizzazione e Personale, Direttore Giuseppe Franco

I componenti del CUG Regionale

In attuazione della Legge regionale n. 8 del 2002, l'Ufficio Statistica della Regione del Veneto raccoglie, analizza e diffonde informazioni statistiche di interesse regionale. I dati elaborati sono patrimonio della collettività e vengono diffusi con pubblicazioni e tramite il sito internet della Regione Veneto all'indirizzo <https://www.regione.veneto.it/web/statistica>.

Si autorizza la riproduzione parziale di testi, tabelle e grafici ai fini non commerciali e con citazione della fonte.

