



## **I BISOGNI DI CONCILIAZIONE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**

Ottobre 2025

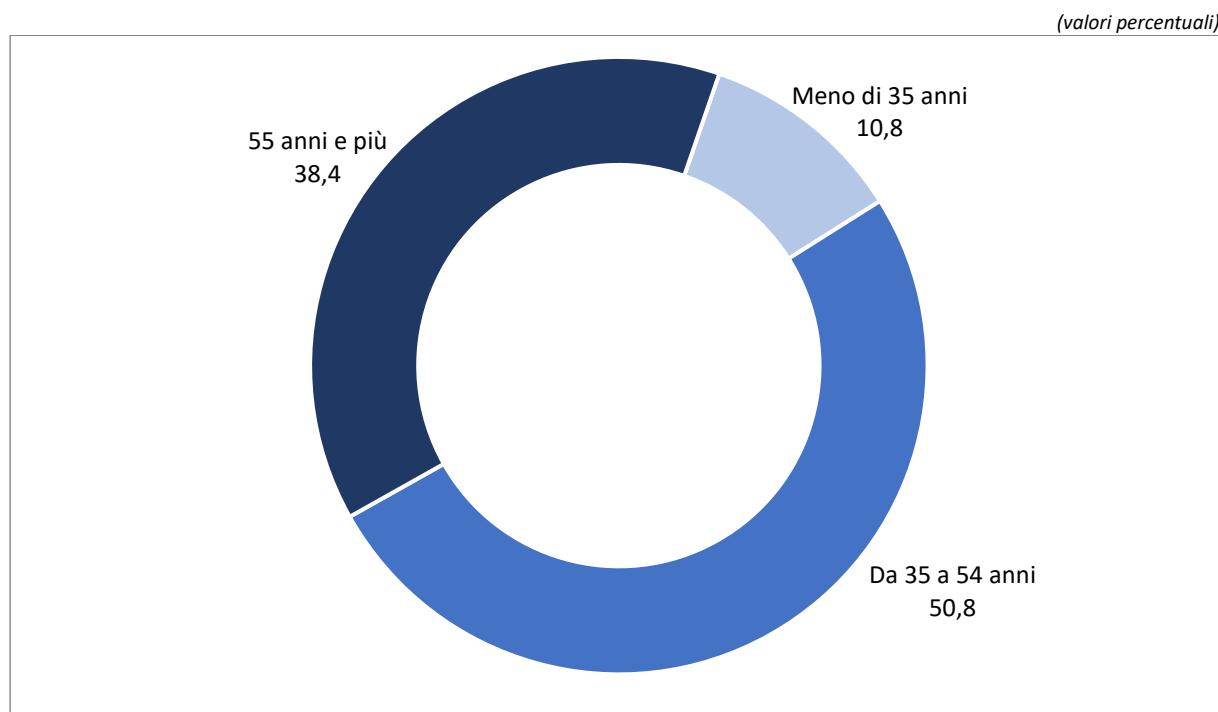
## 1 Introduzione

Nel mese di febbraio 2025 l'Istituto di Statistica della provincia di Trento (ISPAT) ha condotto, su richiesta del Dipartimento Organizzazione, Personale e Affari generali, l'indagine “Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia autonoma di Trento”, rivolta al personale della Provincia autonoma di Trento, e finalizzata a delineare in particolare gli aspetti legati alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, oltre alla soddisfazione per le condizioni di lavoro. L'elevato tasso di partecipazione (oltre 3.400 rispondenti) ha garantito la robustezza e rappresentatività dei dati raccolti, coerenti con la struttura complessiva del personale in servizio.

### 1.1 Caratteristiche socio-demografiche dei rispondenti

L'analisi della composizione di genere evidenzia tra i rispondenti una prevalenza della componente femminile (54,7%). La presenza maschile risulta minore, mentre una quota residuale ha preferito non dichiarare il proprio genere. La fascia anagrafica maggioritaria è rappresentata da personale con età compresa tra i 35 e i 54 anni compiuti (50,8%), descrivendo una forza lavoro piuttosto matura. Segue una quota di lavoratori con età pari o superiore a 55 anni (38,4%), mentre il personale più giovane, con meno di 35 anni, costituisce una componente più contenuta (10,8%). Le caratteristiche socio-demografiche dei dipendenti risultano in parte correlate alle mansioni: ad esempio, nei ruoli operativi si riscontra una maggiore presenza maschile. Anche tra i nuovi assunti vi è un leggero sbilanciamento verso il genere maschile, giustificato dalle figure professionali tecniche ricercate.

Fig. 1 – Composizione dei dipendenti PaT per classi d'età



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine “Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia autonoma di Trento”, 2025.

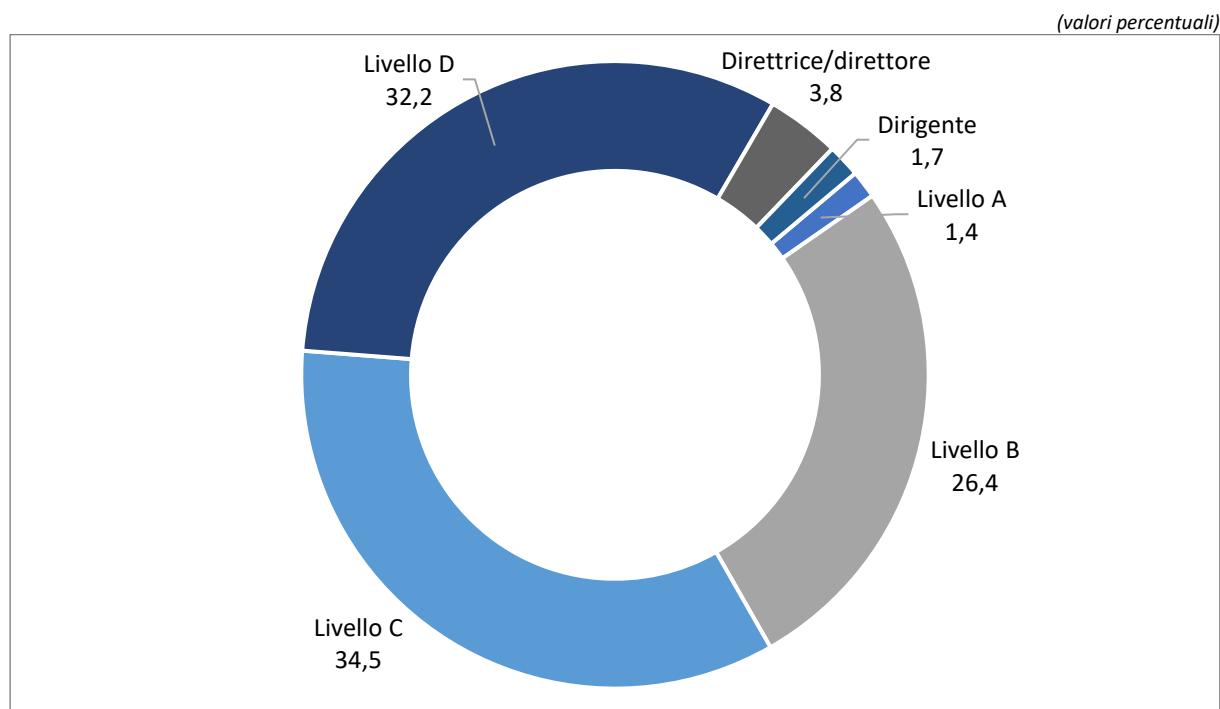
Il livello di istruzione del personale che ha risposto al questionario è mediamente elevato: il 47,5% è in possesso di un titolo universitario o equipollente e il 38,0% ha conseguito un diploma di scuola secondaria di secondo grado; una quota più contenuta (14,5%) possiede un titolo inferiore al diploma.

Il 45,1% del personale ha maturato un'anzianità di servizio di 20 anni e più, dato questo che riflette la composizione per età. Le restanti fasce si distribuiscono in modo equilibrato tra chi ha un'esperienza media (il 27,9% ha un'anzianità tra 5 e 20 anni) e chi è entrato più di recente (il 27,1% ha meno di 5 anni di anzianità).

A prevalere nettamente sono i contratti a tempo indeterminato (94,3%), mentre solo il 5,2% del personale è inquadrato con forme di lavoro a termine o somministrato. La presenza di contratti atipici risulta marginale (0,5%).

L'analisi della distribuzione per livello di inquadramento restituisce una struttura di tipo piramidale, caratterizzata da una concentrazione prevalente nei livelli intermedi (B e C), dove si colloca la maggior parte del personale. A questa fascia si affianca una presenza significativa, seppur più contenuta, di dipendenti inquadrati al livello D e una quota ridotta di figure apicali. La base della piramide è invece estremamente limitata: solo l'1,4% del personale si colloca nel livello A. Questa configurazione riflette le esigenze della pubblica amministrazione, che richiede una forte componente di professionalità tecnico-amministrative nei livelli medi affiancata da una presenza più limitata di personale assegnato a funzioni operative di carattere meno qualificato.

Fig. 2 – Composizione dei dipendenti PaT per livello di inquadramento



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia autonoma di Trento", 2025.

---

## 2 Carichi di cura

L'analisi dei carichi di cura dei dipendenti si concentra su due ambiti distinti dell'assistenza familiare: da un lato la cura dei figli minori, dall'altro quella rivolta a genitori o ad altri familiari. I dati evidenziano un legame tra età anagrafica e incidenza dei carichi di cura. La fascia tra i 35 e i 54 anni risulta la più coinvolta, con oltre i tre quarti del personale che dichiara di assistere figli minori e/o familiari (75,6%), a conferma di una fase della vita caratterizzata da un duplice impegno sul fronte lavorativo e familiare. Tra i più giovani, con età compresa tra i 18 e i 34 anni, la maggior parte non ha carichi di cura (72,8%). Nella fascia over 55 più della metà continua a svolgere attività di cura (55,8%), segnalando la persistenza di tali compiti anche nelle fasi più avanzate della carriera. Complessivamente, circa due terzi del personale (62,8%) risulta impegnato in attività di cura.

### 2.1 *La cura dei figli minori*

Una parte del personale dichiara di essere attivamente coinvolta nella cura di figli minori: Il 17,1% del personale ha un figlio minore di cui si prende cura, mentre il 22,2% si occupa di più figli minori. La maggioranza, pari al 60,7%, non svolge compiti di cura per figli minori.

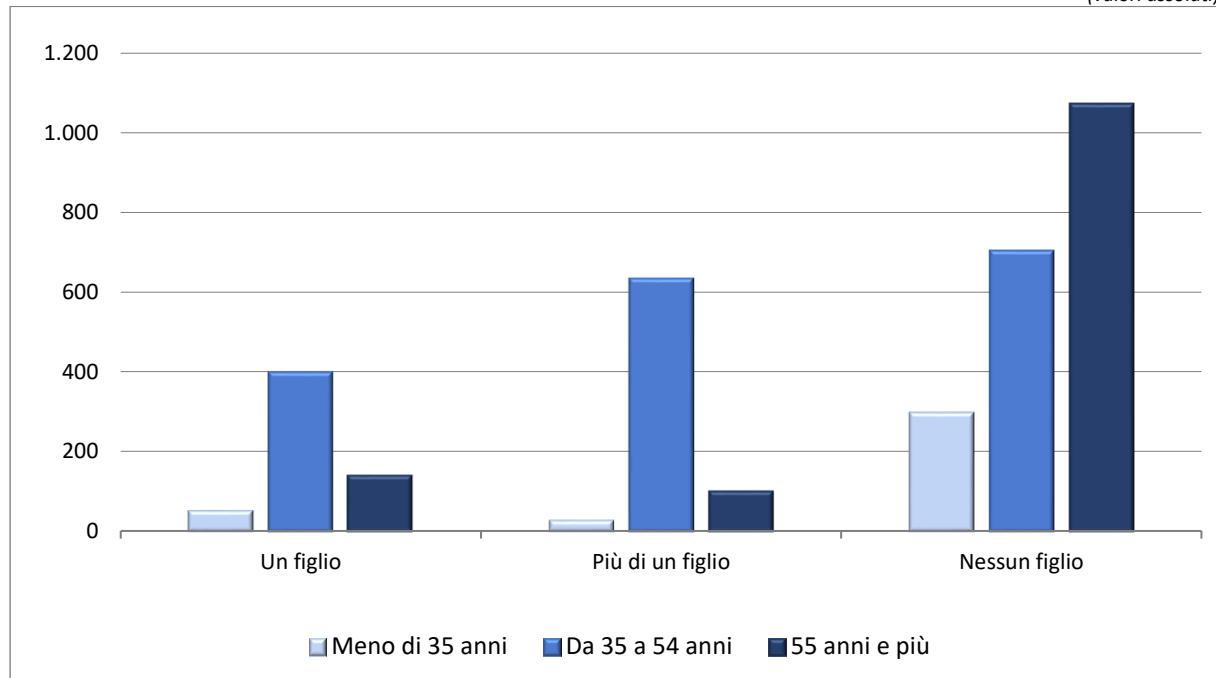
Come introdotto, l'analisi disaggregata per età anagrafica mette in luce una relazione tra fase di vita e condizione genitoriale. Tra il personale più giovane, composto da persone con meno di 35 anni, la maggioranza (79,8%) non ha figli minori. Solo una quota contenuta ha un figlio minore da accudire (13,3%) e una percentuale ancora minore si prende cura di più figli (6,8%).

La fascia d'età intermedia, compresa tra i 35 e i 54 anni, è quella in cui si concentra la maggiore incidenza di carichi familiari verso figli minori. Una parte rilevante dichiara la cura di più figli minori (59,5%), mentre il 36,5% segnala la presenza di un solo figlio con età inferiore ai 18 anni. Rimane comunque presente una porzione significativa che non ha figli minori di cui si prende cura (40,5%).

Diversamente, tra il personale con età pari o superiore a 55 anni, si registra una netta prevalenza di coloro che non hanno (o non hanno più) figli minori di cui prendersi cura (81,9%). Solo una parte minoritaria continua a occuparsi di figli conviventi non ancora maggiorenni (18,1%), perlopiù per un solo figlio (10,5%) e in misura minore con più figli (7,6%).

Fig. 3 – Distribuzione dei dipendenti PaT per classi d'età e presenza di figli minori di cui prendersi cura

(valori assoluti)



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia autonoma di Trento", 2025.

L'analisi dei dati suddivisi per livello di inquadramento evidenzia differenze significative nella distribuzione dei carichi familiari verso figli minori tra i vari segmenti del personale.

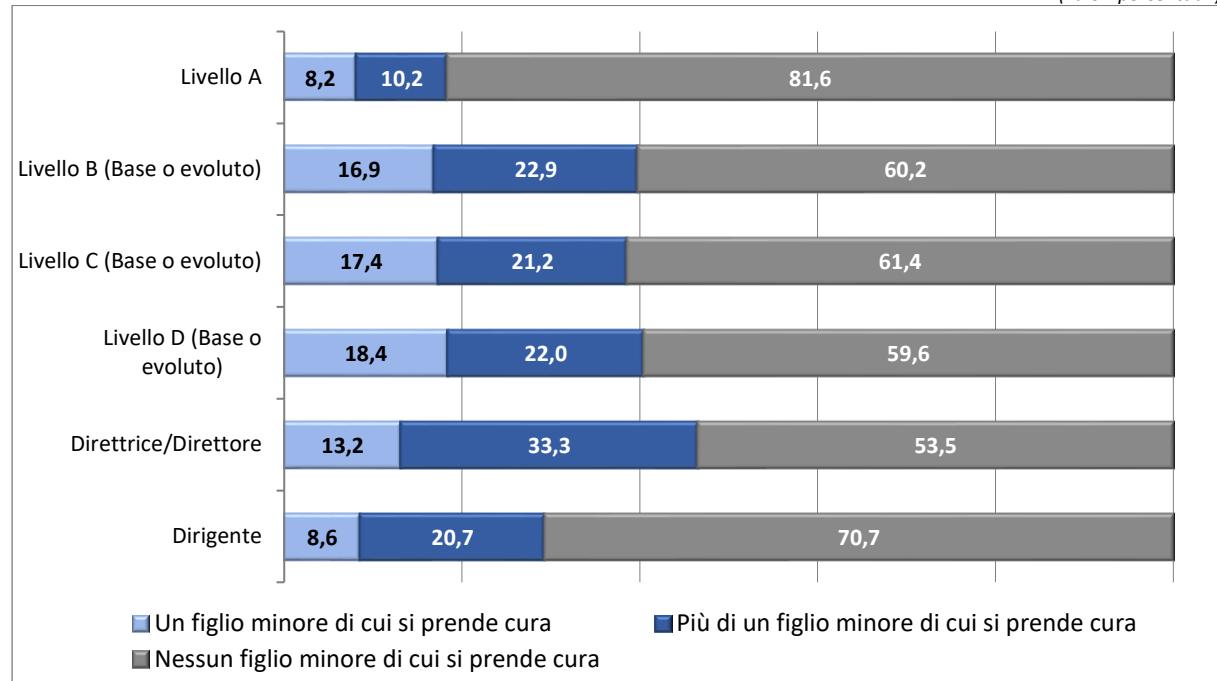
Nei livelli intermedi (B, C e D), che rappresentano la porzione più ampia dell'organico, la presenza di figli minori risulta sostanzialmente uniforme: il 39,8% dei dipendenti di livello B ha figli minori di cui si fa carico, seguito dal 38,6% nel livello C e dal 40,4% nel livello D.

Le posizioni apicali, che comprendono i ruoli di direttore e dirigente, mostrano un'incidenza più elevata di carichi familiari tra i direttori, mentre il carico tra i dirigenti risulta inferiore alla media. In particolare, tra i direttori il 46,5% ha almeno un figlio minore di cui si cura, mentre tra i dirigenti questa quota scende a 29,3%. La quota di chi non ha figli minori di cui si cura è significativa e risulta pari al 53,3% tra i direttori e al 70,7% tra i dirigenti.

Infine, nel livello A, la percentuale di chi ha figli minori di cui si cura si attesta al 18,4%, valore sensibilmente inferiore rispetto agli altri livelli. L'81,6% non ha carichi genitoriali diretti verso figli minori.

Fig. 4 – Carichi di cura per inquadramento professionale dei dipendenti PaT

(valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia autonoma di Trento", 2025.

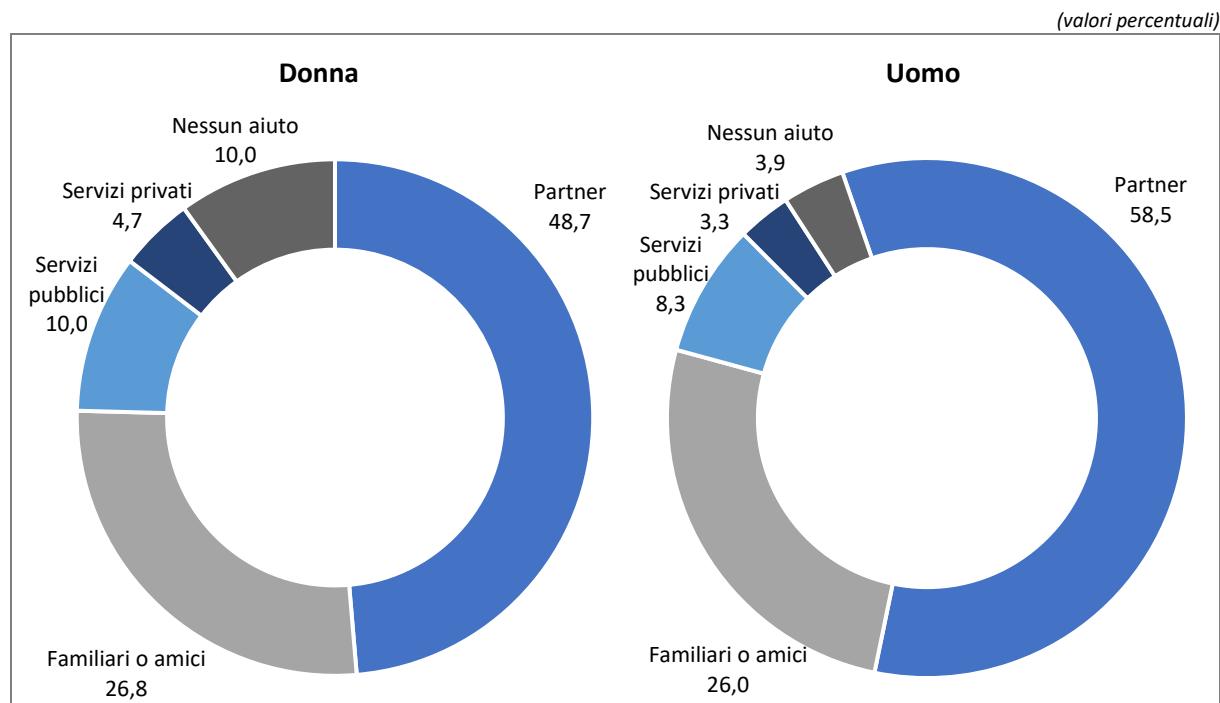
I dati relativi all'età del figlio più giovane tra quelli accuditi indicano una prevalenza marcata della fascia 11-17 anni (45,9%). Seguono i figli di età compresa tra 6 e 10 anni (24,1%), mentre le fasce più basse, ovvero 3-5 anni e meno di 3 anni, risultano sensibilmente meno rappresentate (rispettivamente con il 12,0% e il 18,0%). L'andamento osservato mette in evidenza come le responsabilità di cura si concentrino prevalentemente su figli in età scolare e adolescenziale, mentre i genitori con figli nella prima infanzia risultano meno rappresentati. Tale dato suggerisce che la fase dei primi anni di vita dei figli possa costituire un momento di particolare complessità nella conciliazione tra lavoro e cura, in cui le esigenze di accudimento intensivo rendono più difficile la permanenza o la piena partecipazione al contesto lavorativo.

L'analisi incrociata tra età del figlio più piccolo e anzianità di servizio evidenzia una corrispondenza tra il ciclo familiare e quello professionale. I dipendenti con minore anzianità (meno di 5 anni di servizio), si concentrano nelle fasce relative ai figli più piccoli, in particolare sotto i 3 anni e tra i 3 e i 5 anni (il 31,0% ha figli sotto i 3 anni e il 17,2% figli tra i 3 e i 5 anni). Al contrario, tra chi ha una carriera di lunga durata con un'anzianità di oltre vent'anni emerge una netta prevalenza di figli adolescenti, pari al 72,8%, a conferma di un parallelismo tra la progressione professionale e l'avanzare dell'età, sia del dipendente che dei figli.

Per quanto riguarda il supporto nella cura dei figli minori, l'analisi disaggregata per genere mette in luce differenze significative. In entrambi i casi, il partner o coniuge costituisce la principale fonte di aiuto, sebbene con una frequenza leggermente più alta tra gli uomini (58,5%). Le donne, invece, riferiscono più spesso di non ricevere alcun tipo di supporto (10,0% contro il 3,9% degli uomini), segnalando una maggiore esposizione a un carico di cura gestito in autonomia. L'utilizzo di servizi pubblici o privati risulta generalmente contenuto, mentre l'aiuto informale da parte di familiari o amici è indicato con

frequenze simili da entrambi i generi, pur con una lieve prevalenza tra le donne (26,8% delle donne e 26,0% degli uomini).

Fig. 5 – Tipologie di aiuto nella gestione dei figli minori per genere dei dipendenti PaT



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia autonoma di Trento", 2025.

## 2.2 Carichi di cura per genitori e altri familiari

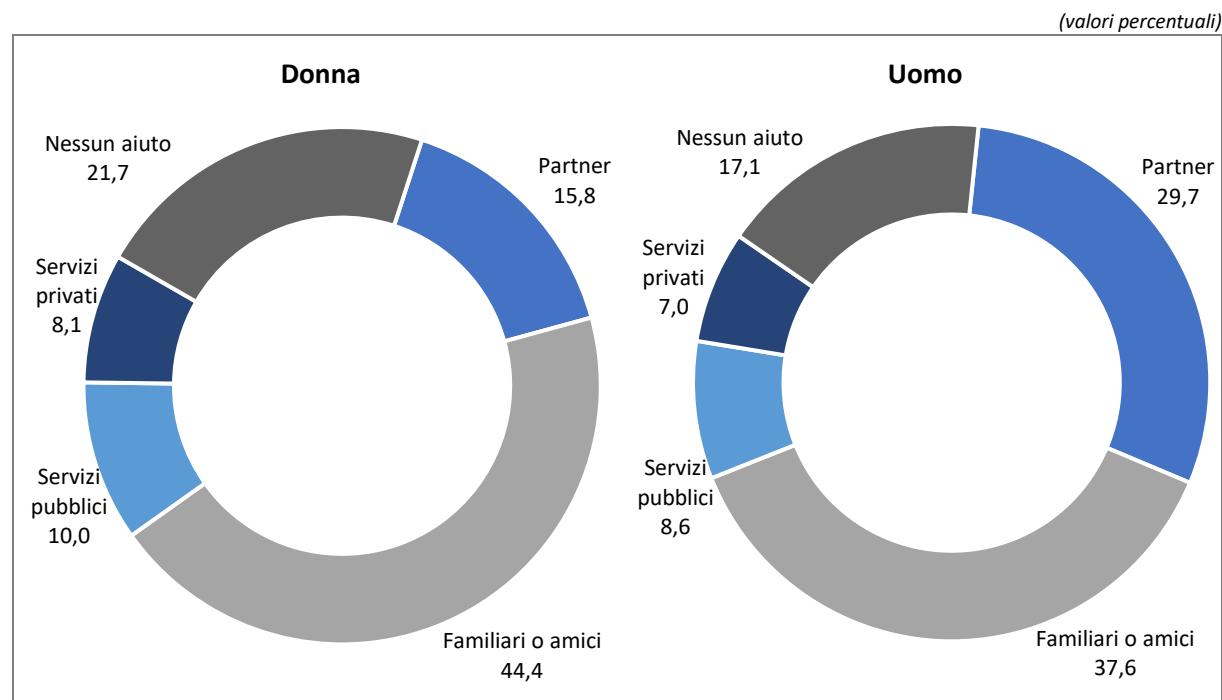
Spostando il *focus* sui compiti di cura per figli non minori e altri familiari (come ad esempio per genitori anziani), dai dati raccolti emerge che una quota rilevante di dipendenti, circa il 38% del totale, si occupa abitualmente della cura di genitori o altri familiari. La restante parte, il 62% del campione, non svolge abitualmente attività di cura verso altri familiari.

L'analisi della distribuzione per età dei dipendenti che si occupano abitualmente di genitori o altri familiari evidenzia come la fascia più coinvolta sia quella tra i 35 e i 54 anni, che corrisponde al 49,2% di tutti i *caregiver*, seguita da quella degli *over 55*, pari al 47,7%. Al contrario, i dipendenti *under 35* rappresentano una quota marginale, corrispondenti al 3,1% di coloro che dichiarano di essere abitualmente coinvolti in attività di cura verso altri familiari. Questo dato è coerente con la maggiore probabilità che le responsabilità di cura verso genitori anziani o non autosufficienti si concentrino nelle fasi centrali e più mature della vita lavorativa. Inoltre, si osserva come oltre la metà (52,8%) dei lavoratori con più di 55 anni non svolga attualmente attività di cura abituale verso altri familiari, suggerendo una potenziale transizione o alleggerimento del carico assistenziale con l'avvicinarsi dell'età pensionabile.

L'analisi dei dati relativi agli aiuti ricevuti per la cura di familiari, disaggregati per genere, mette in luce, anche in questo caso, alcune differenze tra donne e uomini. Le donne tendono a fare maggiore affidamento su reti informali di supporto: il 44,4% di esse dichiara di ricevere aiuto da familiari o amici in forma gratuita, rispetto al 37,6% degli uomini. Inoltre, una percentuale più elevata di donne (21,7%)

rispetto agli uomini (17,1%) segnala di non ricevere alcun tipo di aiuto, evidenziando una maggiore esposizione al carico diretto e solitario di cura. Al contrario, gli uomini indicano più frequentemente il partner/coniuge come principale fonte di supporto (29,7% contro il 15,8% delle donne). L'utilizzo di servizi, sia pubblici che privati, si attesta su livelli relativamente contenuti e simili per entrambi i generi, con una leggera prevalenza tra le donne.

Fig. 6 – Tipologie di aiuto nella cura di genitori o altri familiari per genere dei dipendenti PaT

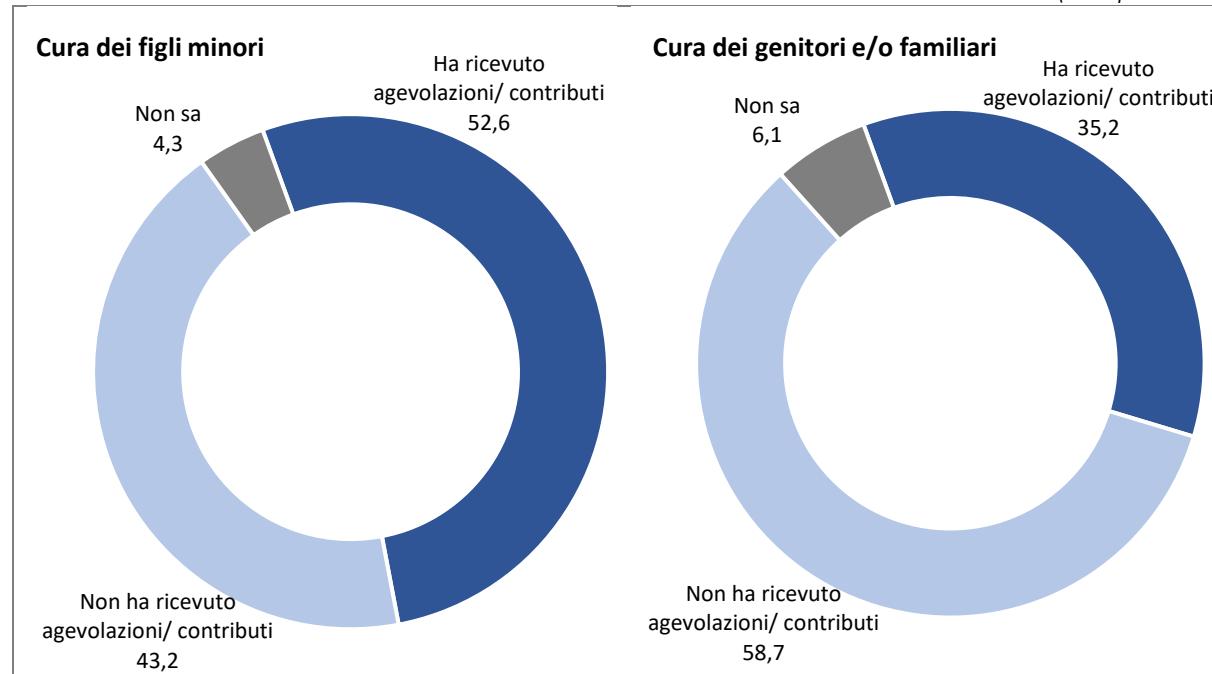


Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

## 2.3 Agevolazioni finanziarie per i carichi di cura

I dati relativi alla fruizione di agevolazioni finanziarie per attività di cura evidenziano una maggiore diffusione di contributi o agevolazioni tariffarie nell’ambito della cura dei figli rispetto a quella dei familiari adulti o anziani. Il 52,6% dei rispondenti dichiara di avere beneficiato di forme di sostegno economico per la cura dei figli, mentre solo il 35,2% riporta di averne usufruito per la cura di altri familiari. Parallelamente, la percentuale di chi dichiara di non aver ricevuto alcuna agevolazione risulta più elevata tra chi è impegnato nella cura di adulti o anziani (58,7%), rispetto al 43,2% di chi si occupa di figli.

Fig. 7 – Agevolazioni tariffarie o contributi per accesso ai servizi pubblici e/o privati di cura per i dipendenti PaT  
(valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

### 3 La conciliazione tra vita lavorativa e vita privata

L'analisi della situazione lavorativa in relazione all'equilibrio tra sfera professionale e sfera familiare rappresenta un aspetto centrale. La maggioranza dei rispondenti lavora a tempo pieno (81,3%), con una distribuzione complessivamente bilanciata tra donne e uomini. Il lavoro a tempo parziale interessa una quota pari a poco meno del 20% dei rispondenti. All'interno di questo segmento, si osserva una marcata prevalenza di donne: oltre il 90% dei contratti *part-time* è intestato a lavoratrici.

Tra i dipendenti a tempo pieno, il 20,4% dichiara che preferirebbe lavorare *part-time*. Questa preferenza è influenzata dal genere: il 29,5% delle donne a tempo pieno esprime il desiderio di una riduzione dell'orario, contro l'11,8% degli uomini. Parallelamente, il 59,9% dei dipendenti afferma di non avere interesse a passare al *part-time*, con una prevalenza tra gli uomini (69,6%) rispetto alle donne (50,2%). È rilevante anche la quota di indecisi: il 20,2% delle donne e il 18,6% degli uomini rispondono "non so", segnalando una fascia di lavoratori che potrebbe valutare alternative flessibili.

L'approfondimento sulle preferenze espresse dai dipendenti attualmente in regime di lavoro *part-time* evidenzia un quadro in larga parte stabile. La maggioranza (80,3%) dichiara di non voler passare al tempo pieno. Tra le donne l'80,5% afferma di non desiderare un ampliamento dell'orario, contro il 79,5% degli uomini. Tuttavia, emerge anche una quota non trascurabile (10,2%) di dipendenti *part-time* che preferirebbero lavorare a tempo pieno, composta prevalentemente da donne.

#### 3.1 Ferie e permessi

I dati relativi alla valutazione dei dipendenti sulla facilità di fruizione di ferie e permessi offrono indicazioni utili per comprendere il livello di flessibilità percepito all'interno dell'organizzazione.

Per quanto riguarda i permessi, il giudizio complessivo appare positivo: l'80,4% dei rispondenti li considera molto o abbastanza facili da ottenere. Solo il 16,3% indica una qualche difficoltà (12,8% "abbastanza difficile", 3,5% "molto difficile"), mentre un'esigua minoranza (3,3%) dichiara di non avere un'opinione in merito. Anche per le ferie il quadro è in gran parte positivo, seppur leggermente meno favorevole rispetto ai permessi sia in termini di facilità dichiarata sia per una maggiore incidenza delle risposte critiche: il 76,5% considera le ferie facili da ottenere, mentre il 18,9% segnala almeno qualche difficoltà. Il 4,5% non si esprime.

L'analisi delle esperienze riferite dai dipendenti negli ultimi 30 giorni evidenzia come primo dato la quota di chi non ha vissuto alcuna delle criticità elencate nella domanda: si tratta del 59,7% delle donne e del 40,3% degli uomini, a indicare una condizione lavorativa generalmente più regolare per il personale femminile. Questo potrebbe riflettere una maggiore concentrazione delle donne in ruoli con orari più stabili, o una minore esposizione a forme di orario in reperibilità.

Tra le esperienze critiche più segnalate, emerge quanto segue:

- doversi recare al lavoro con scarso preavviso è riportato nel 75,5% dei casi da uomini, contro il 24,5% delle donne;
- aver avuto meno di 11 ore di pausa tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio della successiva, segnale di orari particolarmente discontinui o intensi, è riferito nel 79,5% dei casi da uomini;

- 
- il superamento delle 10 ore giornaliere di lavoro è più frequente tra gli uomini (59,3%) rispetto alle donne (40,7%);
  - la mancata possibilità di usufruire di pause durante l'orario di lavoro è riportata, invece, dalle donne con maggiore frequenza rispetto ai colleghi uomini (62,7% contro il 37,3% degli uomini);
  - la prestazione lavorativa fuori orario appare equamente distribuita tra i generi (50,5% donne e 49,5% uomini).

In sintesi, da un lato gli uomini sembrano essere maggiormente coinvolti in dinamiche di lavoro con reperibilità e orari prolungati; dall'altro, le donne appaiono più esposte a ritmi intensi e continui, con meno possibilità di pausa.

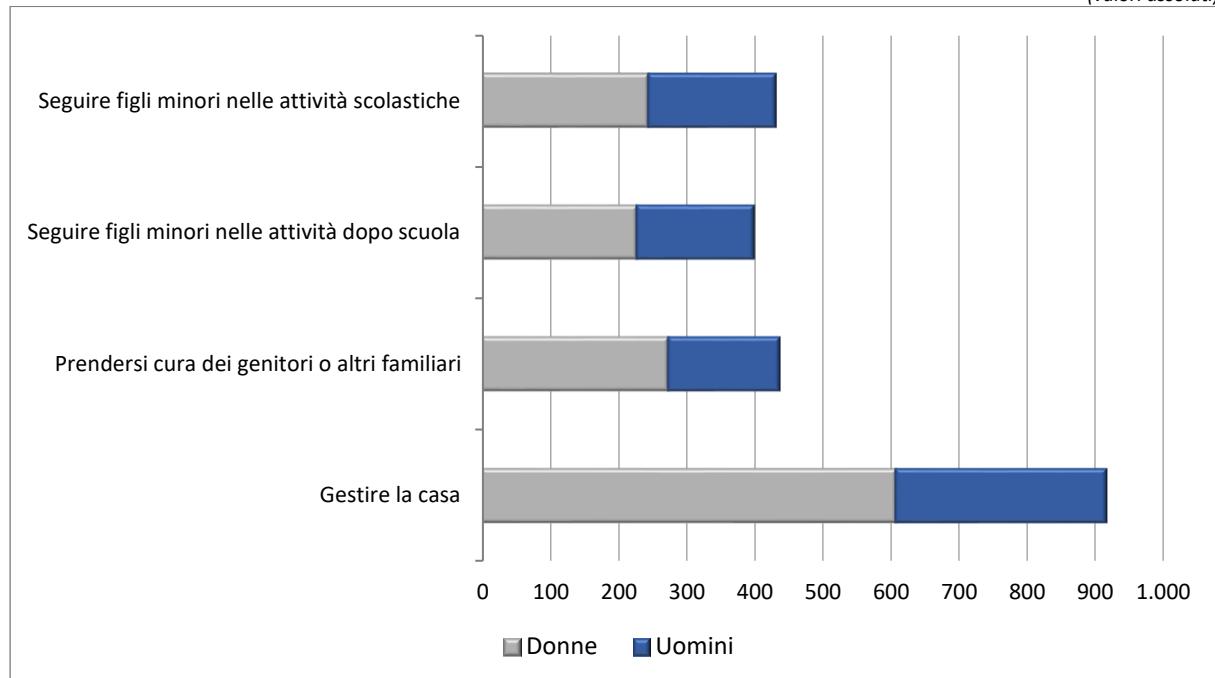
### ***3.2 Analisi della percezione di compatibilità tra lavoro e compiti di cura, per genere***

Anche la percezione della compatibilità tra lavoro e compiti di cura e gestione familiare evidenzia differenze tra donne e uomini. Per quanto riguarda il supporto scolastico ai figli minori, il 69% delle donne e il 54% degli uomini considera questa attività “molto compatibile” con il lavoro. Tuttavia, una quota più ampia di donne, rispetto agli uomini, dichiara livelli di compatibilità “ridotta” o “nulla”. Un andamento analogo si osserva nelle attività extrascolastiche: il 72% delle donne le giudica “molto compatibili”, ma la percentuale femminile che ne sottolinea la scarsa conciliabilità rimane superiore a quella maschile.

Il divario si accentua quando si prende in esame la cura di genitori o altri familiari. Solo il 44% delle donne e il 45% degli uomini valuta questa responsabilità come “molto compatibile” con il lavoro, ma la quota femminile che esprime giudizi negativi è più elevata rispetto a quella maschile. La gestione della casa rappresenta un ulteriore ambito critico. Mentre le valutazioni di elevata compatibilità sono espresse in misura simile tra uomini e donne, le lavoratrici riportano con frequenza più alta percezioni di scarsa o nulla compatibilità (66,3%). Parallelamente, la percentuale di uomini che afferma di non avere questa necessità è più consistente rispetto a quella femminile (65%).

Fig. 8 – Difficoltà di conciliazione: scarsa o nulla compatibilità di alcune attività domestiche con il lavoro

(valori assoluti)



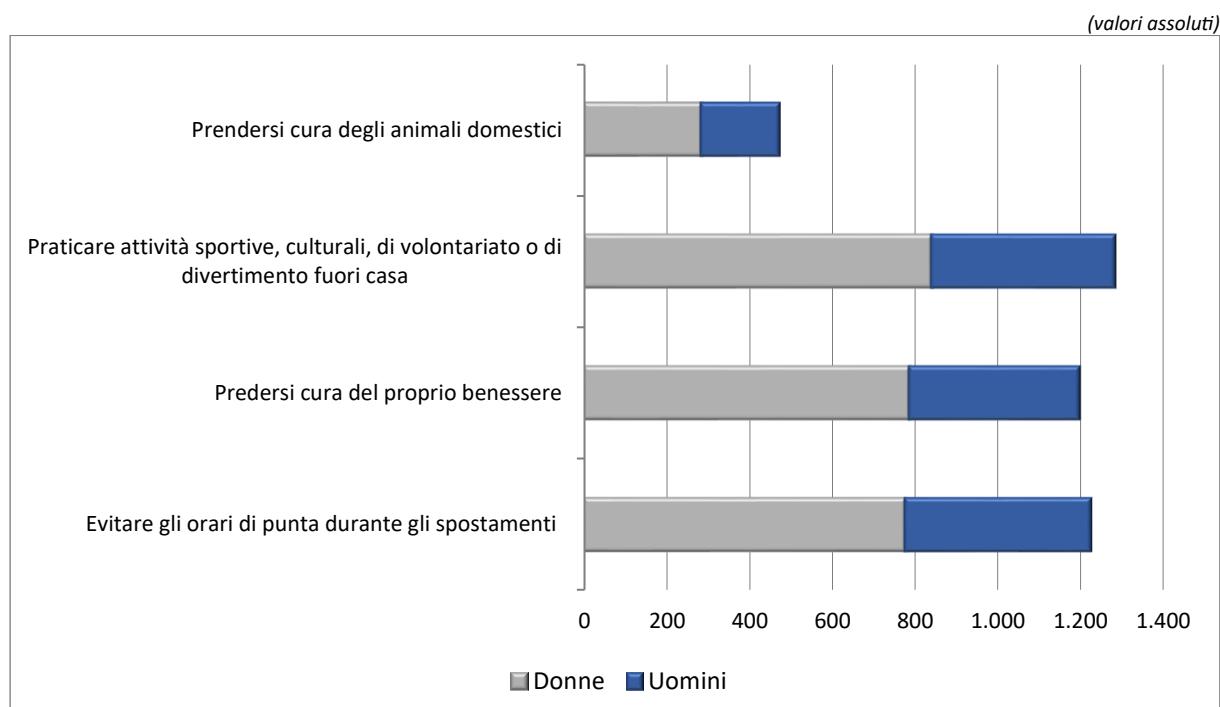
Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

Anche le attività personali non strettamente familiari mostrano differenze di genere nella frequenza delle risposte. La cura degli animali domestici è considerata "molto o abbastanza compatibile" dal 69% delle donne e dal 73% degli uomini. Nelle attività sportive, culturali, di volontariato o di svago, la distanza aumenta: il 43,4% delle donne e il 32,2% degli uomini le giudicano "poco" o "per nulla compatibili", mentre solo il 24% delle donne e il 29,2% degli uomini le definiscono "molto compatibili".

Per quanto riguarda la cura del proprio benessere, il 69,5% degli uomini e il 64,2% delle donne esprime una percezione positiva, mentre il 31,2% delle donne segnala difficoltà a conciliare questa dimensione con l'attività lavorativa. Anche la possibilità di evitare gli orari di punta negli spostamenti appare leggermente più accessibile agli uomini (52,3%) rispetto alle donne (49,8%), che in misura più consistente riportano una percezione di incompatibilità.

Il livello complessivo di soddisfazione riguardo alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata risulta mediamente positivo. La maggioranza dei rispondenti (69%) dichiara di riuscire a gestire "abbastanza bene" l'equilibrio tra le due sfere, mentre un ulteriore 10% afferma di conciliare "molto bene". In senso opposto, il 15,4% segnala difficoltà, collocandosi nelle categorie di insoddisfazione. In questo gruppo, le donne sono maggioritarie con una presenza del 61,1%.

Fig. 9 – Difficoltà di conciliazione: scarsa compatibilità di alcune attività con il lavoro



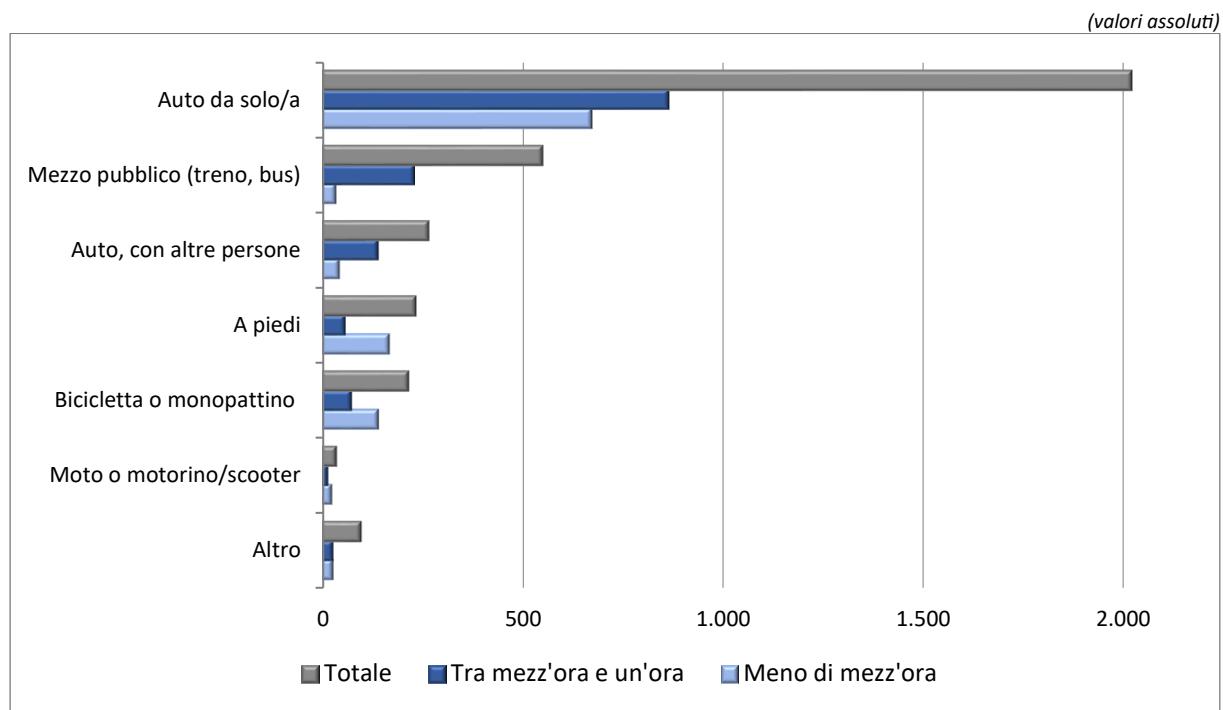
Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

### 3.3 Tempo per lo spostamento casa-lavoro e modalità di trasporto

Guardando ai tempi di spostamento casa-lavoro, più di sette dipendenti su dieci (72,9%) impiegano fino a un'ora complessiva al giorno per gli spostamenti, con una prevalenza nella fascia tra i 30 e i 60 minuti. Una quota pari al 21,9% dichiara di impiegare da una a due ore, mentre il 5,3% supera le due ore giornaliere, con una piccola minoranza che supera le tre ore.

Il mezzo di trasporto più diffuso risulta l'auto privata. Tra chi impiega meno di mezz'ora per recarsi al lavoro, oltre sei persone su dieci si spostano in auto da sole, mentre circa il 15% utilizza forme di mobilità attiva come camminare o usare la bicicletta. Nei percorsi di durata compresa tra 30 e 60 minuti, l'uso dell'auto individuale resta prevalente, ma cresce il ricorso al trasporto pubblico (16,4%) e all'auto condivisa (10%). Si riducono invece sensibilmente le persone che si spostano a piedi o in bicicletta, attestandosi su valori marginali. Con l'aumentare dei tempi di spostamento aumenta l'uso dei trasporti collettivi, ma l'auto privata individuale rimane la scelta dominante, anche nelle percorrenze medio-lunghe.

Fig. 10 – Spostamenti verso e da il luogo di lavoro, secondo il mezzo prevalente e il tempo impiegato

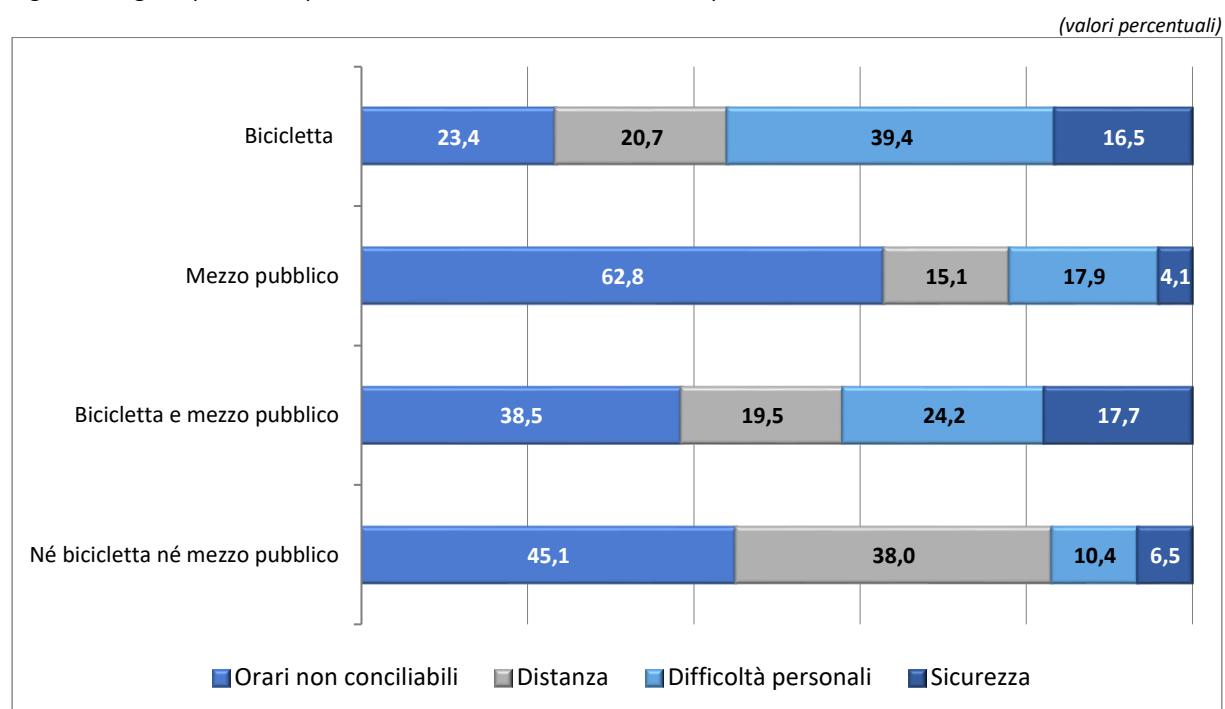


Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

Un approfondimento sulle alternative considerate da chi utilizza veicoli privati (auto o moto) evidenzia come, tra chi guida da solo, oltre la metà (56,3%) non individui alcuna alternativa praticabile. Diversamente, tra gli utilizzatori di moto e scooter, questa quota scende al 14,7%, segnalando una maggiore apertura verso mezzi alternativi, in particolare mezzi pubblici (41,2%) e combinazioni di bici e trasporto pubblico (23,5%). Anche chi condivide l'auto con altri, mostra una certa flessibilità: il 36,4% considera i mezzi pubblici un'alternativa, e solo il 49,6% afferma di non avere opzioni.

A completare il quadro, i dati sui motivi che ostacolano l'uso di mezzi alternativi confermano la presenza di barriere oggettive e soggettive che incidono sulla scelta del mezzo di trasporto. In particolare, l'ostacolo più frequente è rappresentato dagli orari non conciliabili, soprattutto per coloro che non usano né bicicletta né mezzi pubblici, e in misura significativa anche tra chi evita soluzioni miste (bicicletta e trasporto pubblico). La distanza costituisce un'altra barriera importante: la lunghezza del tragitto rende difficile soprattutto l'uso di bici o mezzi pubblici. Seguono, poi, difficoltà personali (legate a salute, organizzazione familiare, gestione del tempo) e la preoccupazione per la sicurezza, più marcata nel caso di coloro che rinunciano all'uso della bicicletta.

Fig. 11 – Ragioni per cui i dipendenti PaT non usano alcuni mezzi per recarsi al lavoro



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

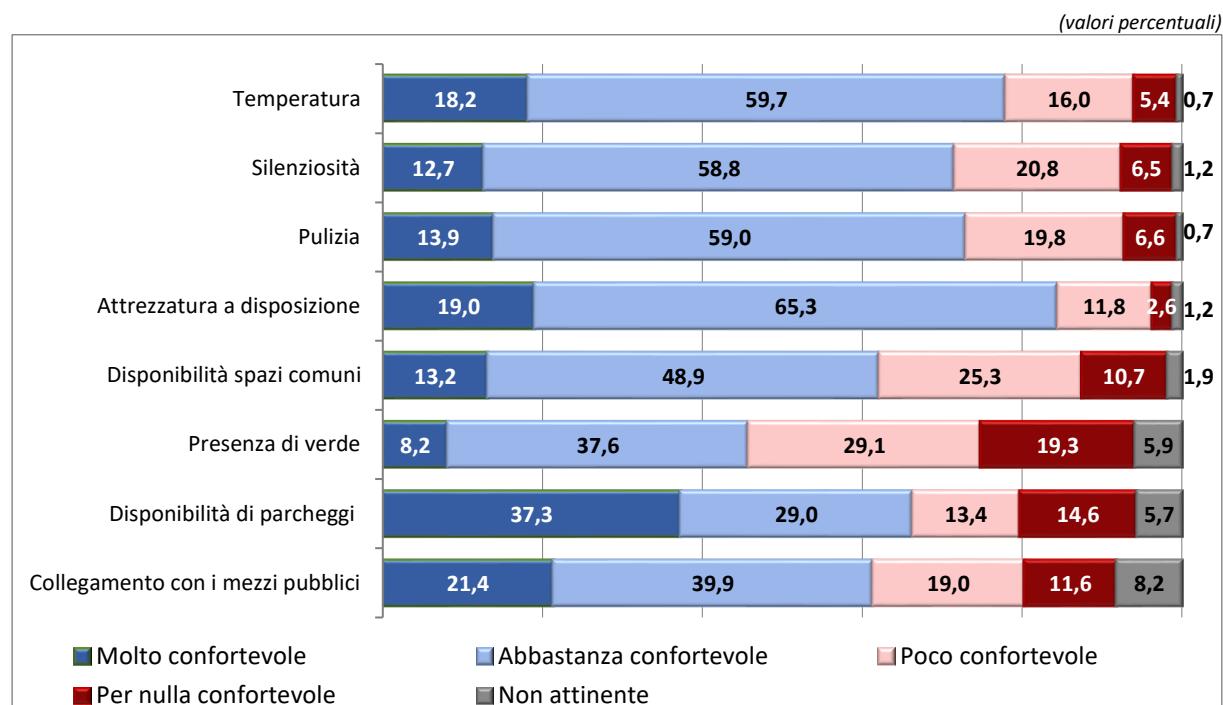
## 4 Benessere e comfort degli spazi lavorativi

Le valutazioni espresse dai dipendenti sul comfort degli ambienti di lavoro descrivono un quadro in cui, tra i fattori più apprezzati, emerge l'attrezzatura disponibile, con oltre l'84% del personale che considera adeguata la dotazione di strumenti (il 65,3% la definisce "abbastanza confortevole" e il 19% "molto confortevole"). Anche la temperatura degli ambienti ottiene valutazioni elevate, ritenuta almeno "abbastanza confortevole" dal 77,9% dei rispondenti. La disponibilità di parcheggi riceve giudizi favorevoli da due terzi dei dipendenti (66,3% tra "molto" e "abbastanza confortevole"), sebbene oltre un decimo (14,6%) la ritenga "per nulla confortevole", segnalando possibili differenze tra sedi o aree territoriali.

La silenziosità e la pulizia degli spazi ottengono valutazioni mediamente positive, rispettivamente dal 71,5% e dal 72,9% dei lavoratori. Tuttavia, circa un quinto degli intervistati esprime insoddisfazione per entrambi gli aspetti, indicando una qualità percepita non uniforme. Più critica risulta la disponibilità di spazi comuni: quasi il 36% del personale la considera "poco" o "per nulla confortevole", mentre solo il 13,2% la giudica "molto confortevole".

Le valutazioni meno positive riguardano la presenza di verde e i collegamenti con i mezzi pubblici. La disponibilità di spazi verdi è giudicata "poco" o "per nulla confortevole" dal 48,4% del personale, mentre solo l'8,2% la valuta in termini pienamente positivi. Anche l'accessibilità tramite trasporto pubblico presenta criticità: il 30,6% esprime un giudizio negativo e solo un quinto dei dipendenti la considera "molto confortevole".

Fig. 12 – Valutazione del comfort degli spazi di lavoro da parte dei dipendenti PaT



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

#### *4.1 Differibilità delle mansioni in modalità agile*

L'analisi della possibilità di svolgere le proprie mansioni da remoto e delle condizioni effettive che ne consentono l'applicazione rappresenta un fattore cruciale nella definizione del livello di benessere dei dipendenti.

Quasi la metà del personale non dirigente (47,9%) dichiara che le proprie attività sono solo parzialmente compatibili con il lavoro da remoto, mentre il 28,6% ritiene che esse possano essere svolte interamente a distanza. Una quota comunque rilevante, pari al 23,5%, segnala invece l'impossibilità di ricorrere a questa modalità.

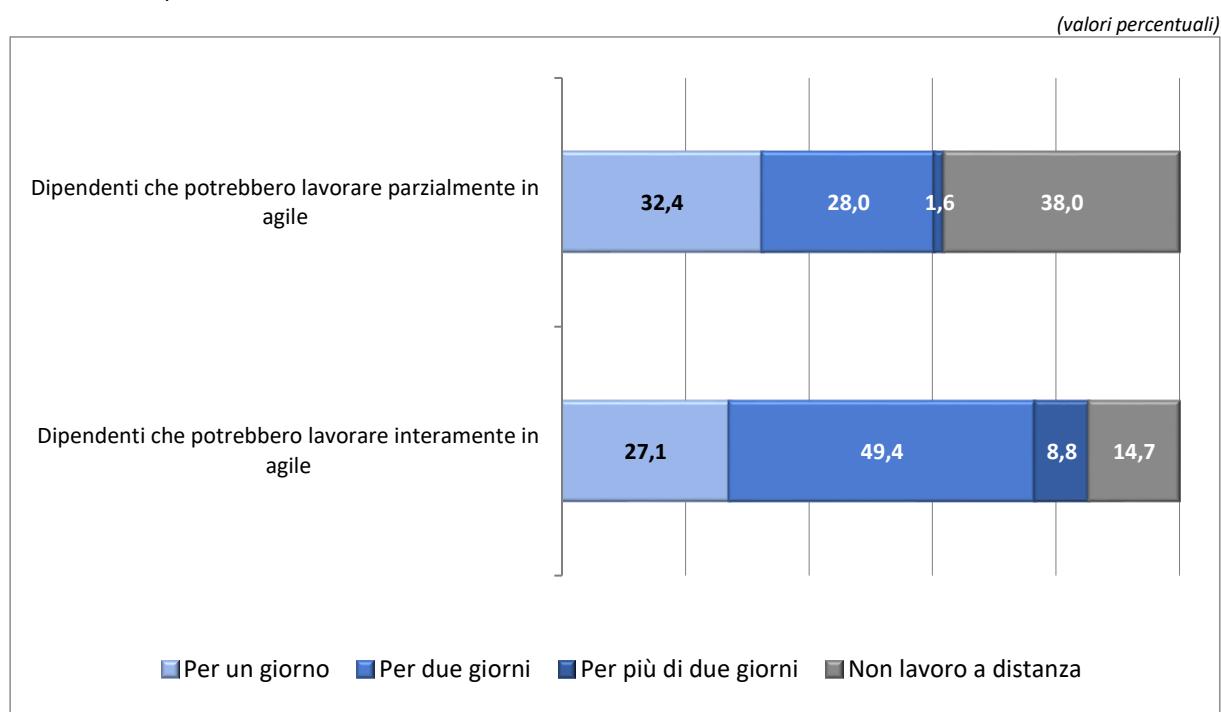
La lettura dei dati legati al numero di giorni che possono essere svolti in modalità “lavoro agile” è strettamente collegata alla delibera che regola tale istituto nella Provincia autonoma di Trento: per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche con qualifiche non dirigenziali, l'accordo stabilisce che si possano svolgere fino a due giorni a settimana da remoto, elevabili a tre giorni nei casi di particolari fragilità o necessità familiari.

La frequenza di utilizzo del lavoro agile rispecchia la normativa. La maggior parte di chi ne usufruisce si concentra su uno o due giorni a settimana (rispettivamente 25,9% e 30,8%), mentre il 3,3% lavora a distanza per più di due giorni. Interessante il dato di oltre un quinto del personale (22,4%) che, pur dichiarando mansioni almeno in parte compatibili, non lavora in modalità agile, mentre tra chi le ritiene solo parzialmente compatibili la quota sale al 38%.

Per genere, tra le donne che dichiarano attività lavorative interamente differibili in modalità agile, la maggior parte lavora due giorni a settimana da remoto (53,0%), seguita da un giorno (25,3%). Solo il 12,1% delle lavoratrici che possono lavorare interamente in agile non ne usufruisce. Questa percentuale cresce tra le dipendenti con mansioni solo parzialmente differibili e raggiunge il 32,5%.

Per gli uomini con attività che possono essere interamente svolte a distanza, la distribuzione è più spostata verso le modalità di un solo giorno (31,3%) e due giorni (39,8%), mentre il 21,5% non utilizza il lavoro agile. Quando le mansioni sono solo parzialmente differibili, la situazione è ancora più marcata: quasi la metà (47,9%) non lavora mai a distanza, a fronte di percentuali molto più basse di utilizzo (29,0% per un giorno e 21,6% per due giorni).

Fig. 13 – Possibilità di differire le proprie mansioni in modalità «agile» e giorni effettivamente lavorati da remoto dei dipendenti PaT



L'analisi effettuata sui carichi familiari (che includono sia il carico per figli minori che per altri familiari) mostra un quadro significativo. Le donne con responsabilità di cura utilizzano più frequentemente il lavoro agile rispetto alle colleghi senza carichi: il 47,2% lavora due giorni a settimana da remoto, contro il 39,0% delle altre; la quota di chi non lavora mai a distanza è più bassa (19,2% contro 25,0%). Gli uomini seguono una tendenza simile, ma con differenze meno marcate. Tra coloro che hanno carichi familiari, il 34,2% lavora due giorni da remoto, contro il 26,1% di chi non ne ha. Tuttavia, l'assenza totale di lavoro agile resta elevata: riguarda il 31,7% degli uomini con carichi e il 41,1% di quelli senza.

#### 4.2 Soddisfazione rispetto alla combinazione di lavoro in presenza e da remoto

La soddisfazione dei dipendenti appare fortemente correlata al numero di giorni effettivamente svolti in modalità agile. Tra chi lavora più di due giorni da remoto, la soddisfazione raggiunge livelli molto elevati (97,1%). Va sottolineato come questi siano casi legati a situazioni di particolare fragilità. Nei casi in cui l'accesso è di uno o due giorni, la quota di soddisfatti scende al 40,7%, più simile a chi non lavora mai a distanza, che si attesta al 37,3%.

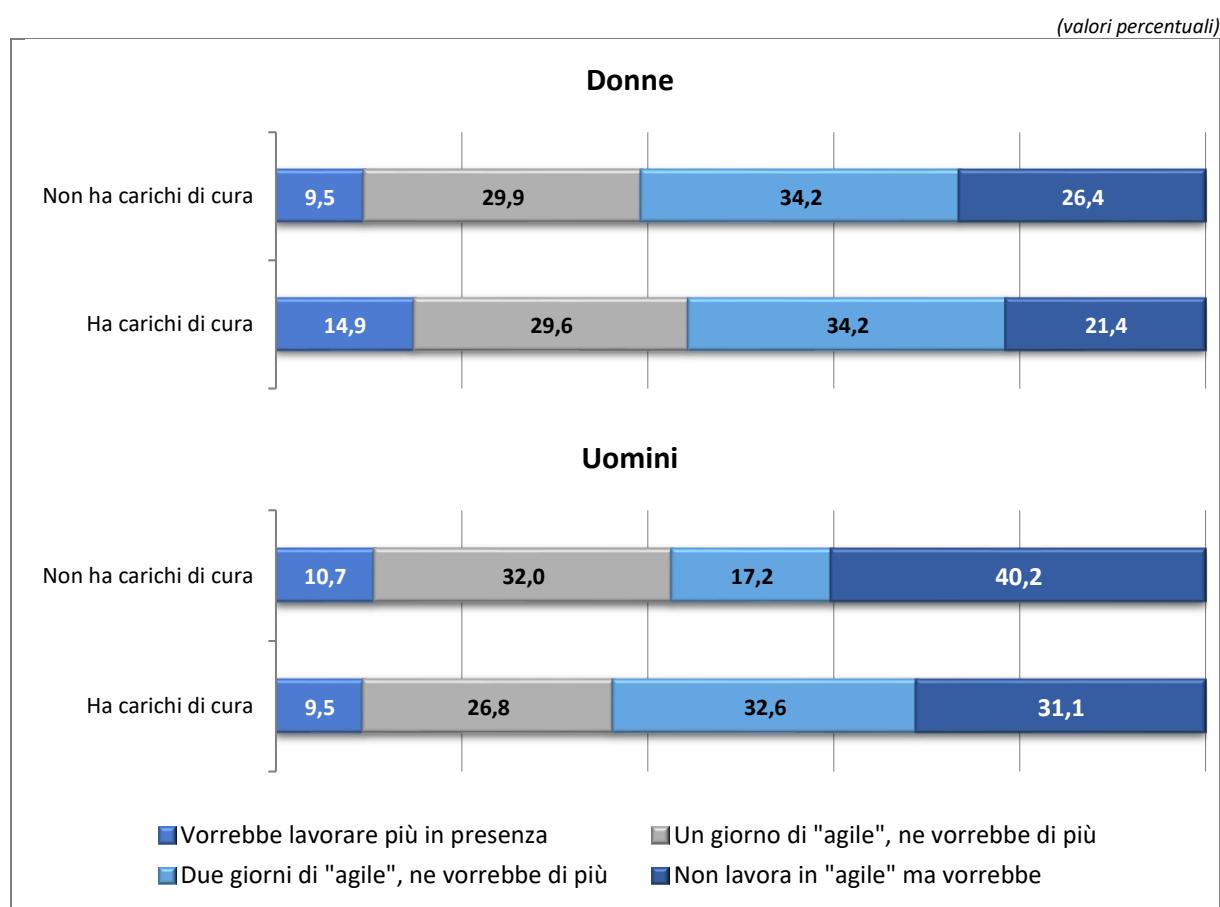
Considerando le donne senza carichi di cura, una parte significativa si dichiara soddisfatta (59,4%), ma più di un terzo (36,7%) vorrebbe più giorni da remoto, sia partendo da un solo giorno (il 29,9% di chi non è pienamente soddisfatto) sia partendo da due giorni (34,2%); un ulteriore 26,4% non lavora in modalità agile ma esprime il desiderio di farlo. La percentuale di chi invece preferirebbe più presenza in ufficio resta marginale (9,5%).

Le donne con carichi di cura mostrano una preferenza più marcata verso una maggiore richiesta di lavoro agile: tra chi manifesta una qualche insoddisfazione per la combinazione di lavoro in presenza e da remoto, oltre un terzo (34,2%) vorrebbe estendere i due giorni già svolti e il 29,6% desidererebbe più giorni partendo da uno. Una quota consistente (21,4%) non lavora in modalità agile ma lo vorrebbe. La soddisfazione per la combinazione tra lavoro in presenza e lavoro da remoto riguarda comunque una parte maggioritaria delle donne con carichi di cura (54,2%).

Il quadro si modifica confrontando le risposte degli uomini senza carichi di cura: la quota di soddisfatti è consistente (63,8%). Tra coloro che invece preferirebbero modificare la propria situazione, la maggior parte vorrebbe più giorni in remoto, soprattutto a partire da un giorno (32,0%). Più ridotta la quota di chi vorrebbe estendere i due giorni (17,2%). Inoltre, una parte non trascurabile (40,2%) non lavora mai a distanza, pur desiderandolo.

Gli uomini con carichi di cura si collocano in una posizione intermedia: il 57,8% si dichiara soddisfatto. Nella composizione del restante 42,2% che invece dichiara combinazioni differenti, prevalgono le richieste di estendere il lavoro da remoto, in particolare a partire da due giorni (32,6%) e da uno (26,8%). Permane anche in questo gruppo una quota significativa (31,1%) che non lavora in modalità agile ma ne esprime la volontà.

*Fig. 14 – Preferenze per combinazioni di lavoro in presenza e da remoto per genere e carichi di cura dei dipendenti PaT che vorrebbero modifiche alla situazione attuale*



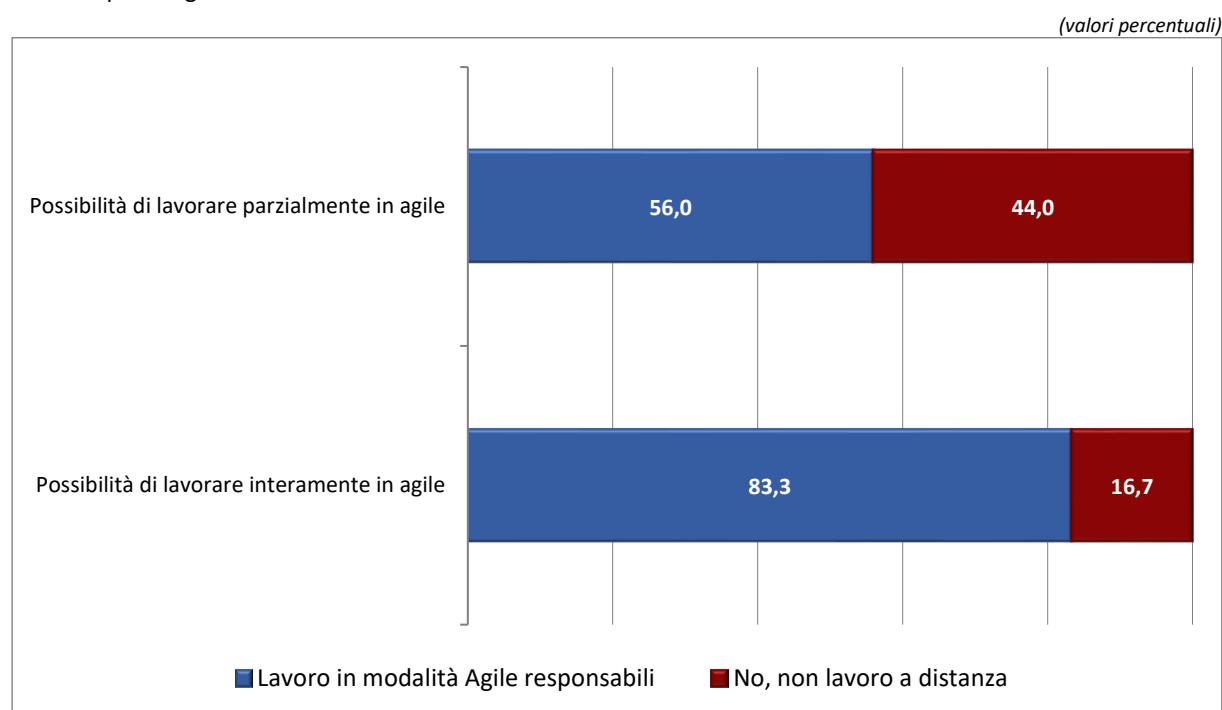
Fonte: *Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.*

#### 4.3 Lavoro in modalità “agile responsabili” per dirigenti e direttori

La modalità prevista per il lavoro da remoto per dirigenti e direttori si differenzia dal “lavoro agile” formulato per i dipendenti perché legato a un monte ore mensile (pari a 36) e non a un numero di giorni previsti settimanalmente. La maggioranza dei dirigenti e direttori (80,2%) riconosce una compatibilità solo parziale tra le proprie attività e il lavoro agile, mentre una quota residuale (6,4%) ritiene che esse possano essere svolte integralmente da remoto. Il 13,4%, invece, esclude qualsiasi possibilità di applicazione del lavoro da remoto.

Incrociando i dati sulla compatibilità con quelli relativi all’effettivo utilizzo della modalità di lavoro “agile responsabili”, emerge come tra chi dichiara una piena compatibilità la quasi totalità (83,3%) lavori anche da remoto. Tra coloro che dichiarano una differibilità solo parziale, poco più della metà (56,0%) utilizza il lavoro in modalità “agile responsabili”.

Fig. 15 – Possibilità di differire le proprie mansioni in modalità «agile» e lavoro effettivamente svolto da remoto per dirigenti e direttori PaT



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine “Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento”, 2025.

Quando il lavoro “agile responsabili” viene utilizzato, i dirigenti e i direttori con mansioni pienamente compatibili svolgono in media circa due terzi del proprio monte ore mensile in remoto (circa 24 ore rispetto alle 36 previste), segno di un utilizzo consistente ma non ancora esteso a pieno. Per chi dichiara una compatibilità solo parziale, la quota di ore effettivamente lavorate da remoto si riduce invece a poco più di 15 in media.

Analizzando infine il legame tra carichi di cura e le preferenze rispetto a modifiche nella combinazione di lavoro in presenza e da remoto, un terzo dei dirigenti e direttori con carichi di cura (33,3%) vorrebbe aumentare le ore a distanza, contro una quota più contenuta rilevata tra chi non ha carichi familiari (22,2%).

---

Al contrario, la maggioranza dei dirigenti e direttori senza carichi familiari ritiene adeguato l'attuale equilibrio.

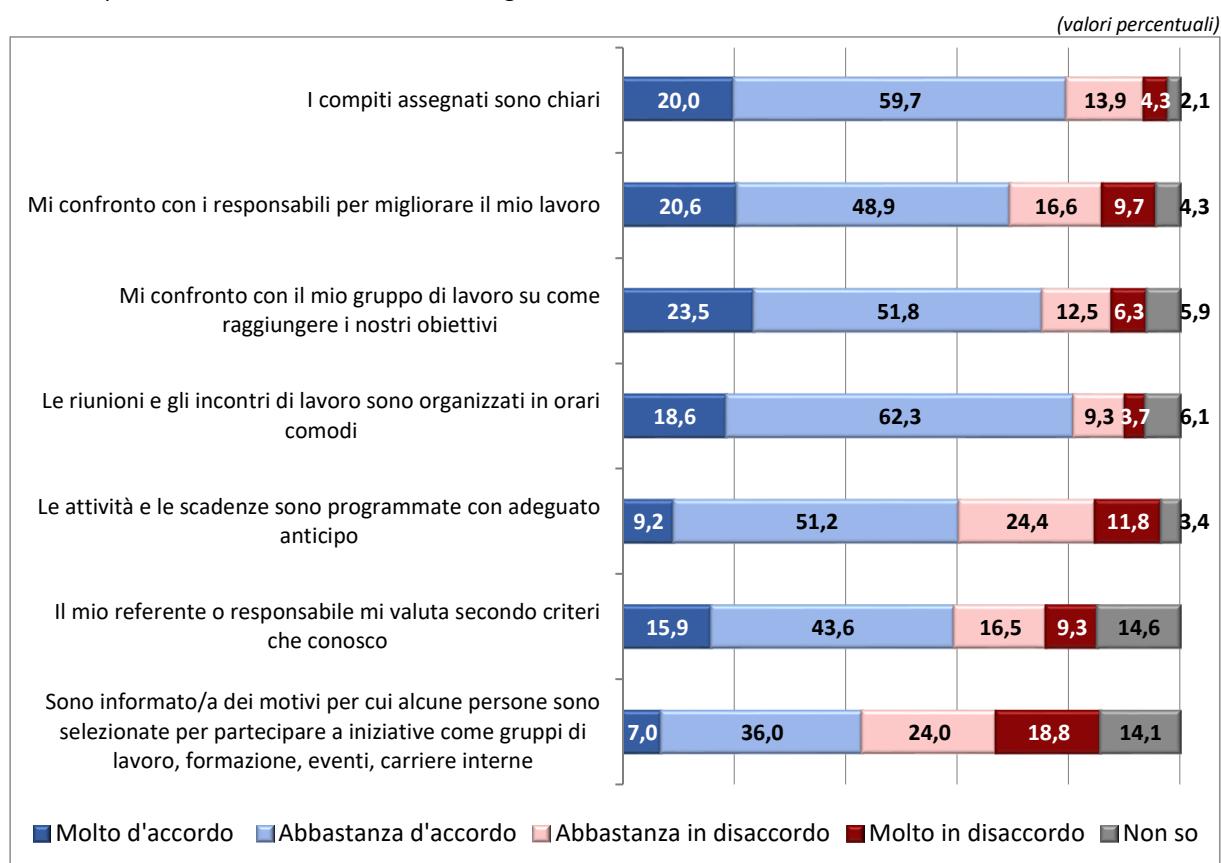
#### *4.4 Processi di lavoro e dinamiche organizzative*

Secondo l'analisi delle percezioni dei dipendenti rispetto ai processi di lavoro, la maggioranza dei lavoratori ritiene che i compiti assegnati siano chiari: quasi l'80% dichiara infatti di essere d'accordo o molto d'accordo con questa affermazione. Anche il confronto con i colleghi viene giudicato in modo positivo dal 75%, evidenziando un clima collaborativo diffuso. Il grado di accordo relativo al dialogo con i responsabili mostra come il 69,5% dei dipendenti lo valuti soddisfacente, mentre oltre un quarto dei dipendenti segnala incertezza o disaccordo.

La collocazione di riunioni e incontri nella giornata lavorativa ottiene giudizi ampiamente favorevoli, con più dell'80% dei dipendenti che la considera adeguata. Diversa la valutazione della programmazione delle attività: meno del 61% la ritiene soddisfacente, mentre oltre un terzo dei lavoratori ha una posizione critica in merito.

I dati relativi ai criteri di valutazione restituiscono un quadro meno positivo: il 59,5% afferma di conoscere i parametri con cui il proprio operato viene giudicato, mentre il resto dei lavoratori esprime su questo disaccordo (25,9%) o incertezza (14,6%). Anche la percezione di trasparenza nelle scelte organizzative raccoglie meno del 43% di consenso rispetto all'affermazione di sentirsi informato sui criteri con cui vengono decisi accessi a gruppi di lavoro, formazione o percorsi di carriera. Un numero equivalente, quasi il 43%, si dichiara apertamente contrario o incerto.

Fig. 16 – Livello di accordo e di disaccordo espresso dai dipendenti rispetto ad alcune affermazioni legate ai processi di lavoro e alle dinamiche organizzative



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

#### 4.5 Relazioni orizzontali e clima interno

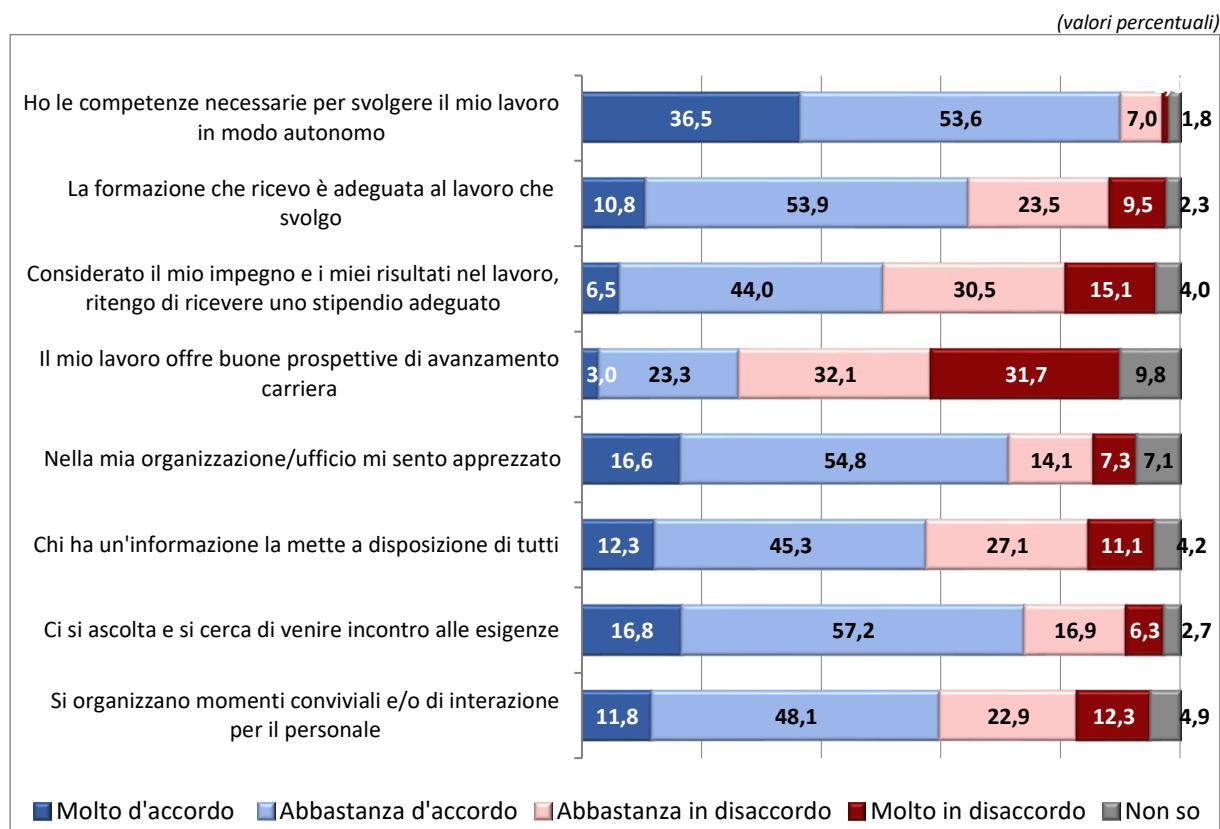
La percezione dell'adeguatezza delle proprie capacità mostra una situazione solida: oltre nove dipendenti su dieci dichiarano di possedere le competenze necessarie per lavorare in autonomia. Diversamente, la valutazione sulla formazione risulta meno positiva: il grado di accordo scende al 64,7% quando si considera la formazione ricevuta, mentre un terzo non si allinea con questa affermazione. Ancora più critico è il dato sulle opportunità di carriera: appena il 26,3% percepisce reali possibilità di crescita professionale, mentre la maggioranza esprime disaccordo.

La retribuzione rappresenta un ulteriore nodo critico: solo la metà dei dipendenti la ritiene proporzionata all'impegno richiesto, mentre quasi la stessa quota la considera inadeguata. Sul piano relazionale, prevale un senso di riconoscimento reciproco: oltre sette lavoratori su dieci dichiarano di sentirsi apprezzati all'interno del proprio gruppo, indicando come la qualità dei rapporti personali potrebbe compensare, almeno in parte, le insoddisfazioni economiche.

La condivisione delle informazioni non appare sempre fluida: poco più della metà dei dipendenti percepisce la disponibilità tra colleghi a condividere conoscenze utili, mentre il 42,4% dei rispondenti segnala incertezza o disaccordo. Più positivo, invece, il dato relativo all'attenzione reciproca: il 74% dei lavoratori ritiene che i colleghi cerchino di venire incontro alle esigenze altrui. Infine, sei dipendenti su

dieci si dichiarano soddisfatti dell'organizzazione di occasioni conviviali, mentre oltre un terzo lamenta una scarsità di questi momenti.

Fig. 17 – Livello di accordo e di disaccordo espresso dai dipendenti PaT rispetto ad alcune affermazioni legate alle relazioni orizzontali



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

#### 4.6 Relazioni di genere

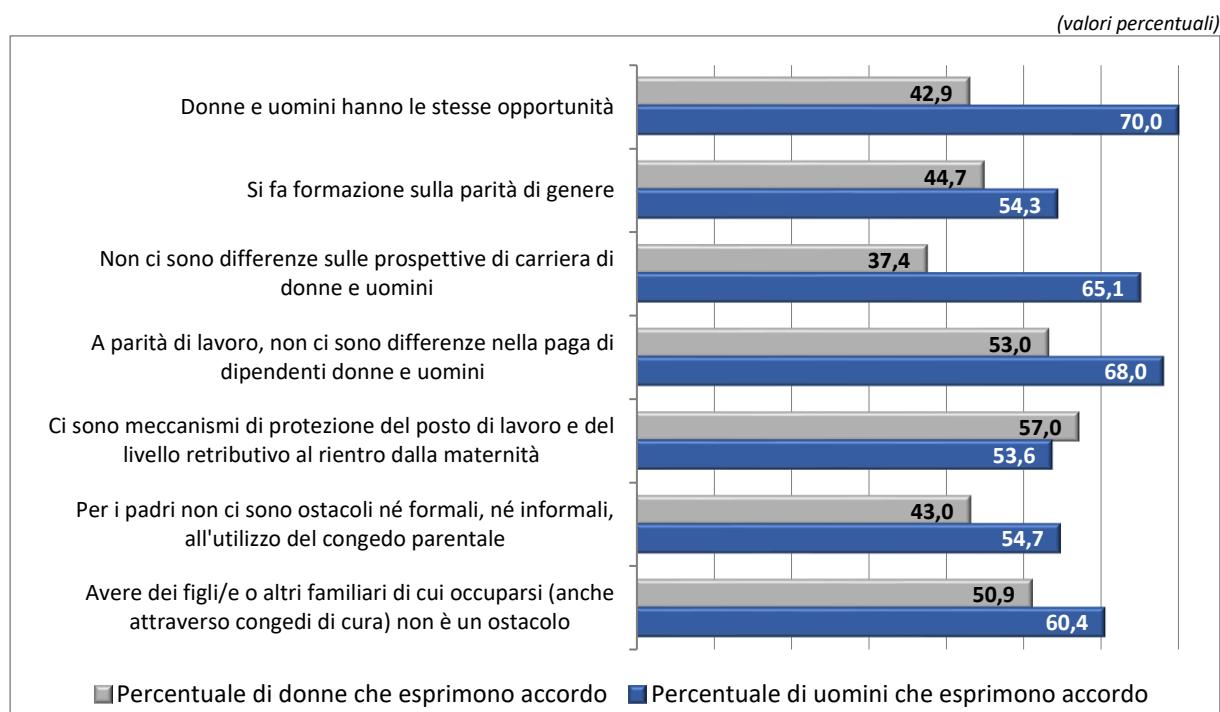
L'approfondimento sulle percezioni legate alla parità di genere restituisce un quadro articolato, con differenze significative tra la prospettiva delle donne e quella degli uomini. Rispetto al grado di accordo espresso con l'affermazione se donne e uomini abbiano le stesse opportunità, solo il 43% delle donne si dichiara d'accordo, contro un grado di accordo del 70% degli uomini. Lo stesso divario emerge sulle prospettive di carriera: il 37% delle lavoratrici ritiene che non vi siano differenze di genere, a fronte del 65% dei colleghi maschi.

Rispetto alla parità salariale, il 53% delle donne concorda sul fatto che non vi siano differenze retributive a parità di lavoro, contro il 68% degli uomini. Sulla protezione del posto e della retribuzione al rientro dalla maternità, le valutazioni sono più vicine: il 57% delle donne e il 54% degli uomini ritengono che esistano meccanismi adeguati, sebbene poco più di un quarto dei rispondenti, in entrambi i generi, dichiari di non saper esprimere un'opinione.

Rispetto alla frase sull'adeguatezza della formazione in tema di parità di genere, solo il 45% delle donne e il 54% degli uomini giudicano adeguato l'impegno. Anche in questo caso, risulta elevata la quota di incertezza, soprattutto tra le donne (22%).

Sul tema del congedo parentale per i padri, il 43% delle donne e il 55% degli uomini ritiene che non vi siano ostacoli, mentre la restante parte evidenzia barriere che ne contrastano l'uso. Rispetto all'impatto dei figli o dei carichi di cura sulla vita lavorativa, il 51% delle donne e il 60% degli uomini concordano che non rappresentano un ostacolo decisivo, ma più di un terzo delle lavoratrici e un quinto dei lavoratori restano in disaccordo.

Fig. 18 – Dipendenti PaT che si dichiarano d'accordo (somma di "molto" e "abbastanza" d'accordo) con alcune affermazioni sulla parità di genere, suddivisi per genere



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

#### 4.7 Il livello di tutele percepito

L'analisi delle percezioni sulle tutele contro *mobbing*, discriminazioni e molestie mette in luce anche in questo caso differenze rilevanti tra donne e uomini e tra livelli di inquadramento.

Sul fronte del *mobbing*, le donne mostrano un senso di protezione più debole, soprattutto nei livelli di inquadramento intermedi, C e D, dove solo il 40,6% si dichiara "molto" o "abbastanza" tutelata, a fronte di una media di 42,8%. La situazione migliora ai livelli A e B, con un 46,2% di donne che si percepiscono come tutelate, e in maniera più evidente tra le dirigenti, dove la quota sale al 54,3%. Tuttavia, l'incertezza rimane alta in ogni fascia, oscillando tra il 18,5% e il 27,5%. Gli uomini, al contrario, tendono a esprimere una fiducia maggiore in tutte le posizioni. In media il 50,4% si sente tutelato, e la percezione cresce nei ruoli apicali: il 63,3% dei dirigenti dichiara di avere protezioni adeguate. Nei livelli C e D la percentuale si attesta al 48,5%, e al 52,1% nei livelli A e B, valori che, pur non elevatissimi, risultano

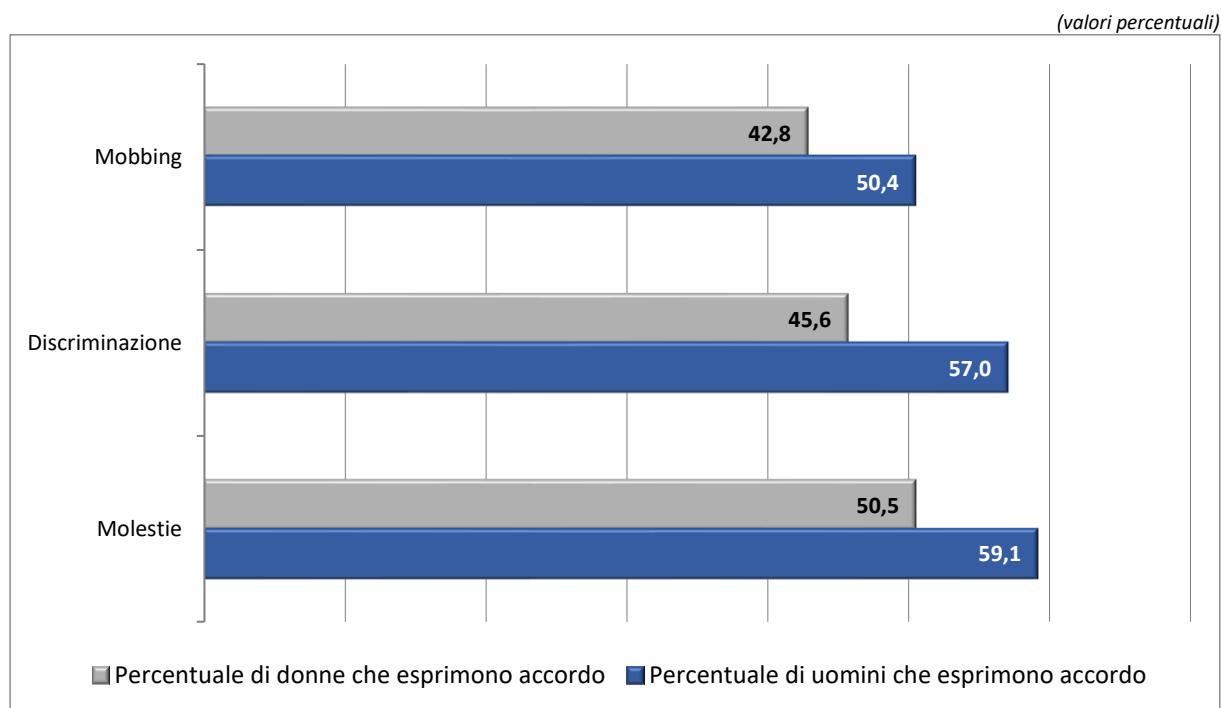
comunque superiori rispetto a quelli delle donne. Anche l'incertezza è meno diffusa, soprattutto tra i dirigenti maschi, dove si ferma al 14,4%, contro il 18,5% delle colleghie.

Le stesse dinamiche si riscontrano sul piano della discriminazione. Le donne si sentono tutelate in media nel 45,6% dei casi, con valori più bassi proprio nei livelli intermedi (44,3% nei livelli C e D), un lieve miglioramento tra A e B (47,6%) e un aumento tra le dirigenti (53,3%), che restano però al di sotto della percezione maschile in tutte le fasce. L'incertezza resta diffusa attorno al 27%. Gli uomini si sentono tutelati in caso di discriminazione per il 57%, con un livello di accordo del 70% tra i dirigenti, mentre nei livelli C e D e nei livelli A e B la fiducia si attesta rispettivamente al 55,8% e al 56,8%. Anche in questo caso, l'incertezza è più bassa, con un minimo tra i dirigenti, dove solo il 14,4% risponde di non sapere.

Il quadro relativo alla tutela dalle molestie appare leggermente più positivo per entrambi i generi, ma resta segnato da un divario. Le donne raggiungono in media il 50,5% di percezione di tutela, un valore superiore rispetto a *mobbing* e discriminazioni, ma che scende al 49% nei livelli C e D e migliora fino al 65,2% tra le dirigenti. Tuttavia, quasi una donna su tre (30,6%), comprese le donne nei ruoli direttivi, non è in grado di esprimere un parere in merito.

Gli uomini si collocano più in alto: il 59,1% si sente tutelato, con differenze legate all'inquadramento che confermano il *trend* già osservato. Tra i dirigenti, il dato raggiunge il 74,4%, mentre scende al 58,4% tra i livelli C e D e al 57,5% tra i livelli A e B. Anche la quota di incertezza è più contenuta, pur restando significativa, con il 27,1% che risponde di non sapere.

Fig. 19 – Dipendenti PaT che si dichiarano d'accordo (somma di “molto” e “abbastanza” d'accordo) con alcune affermazioni sul livello di tutele, suddivisi per genere



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine “Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento”, 2025.

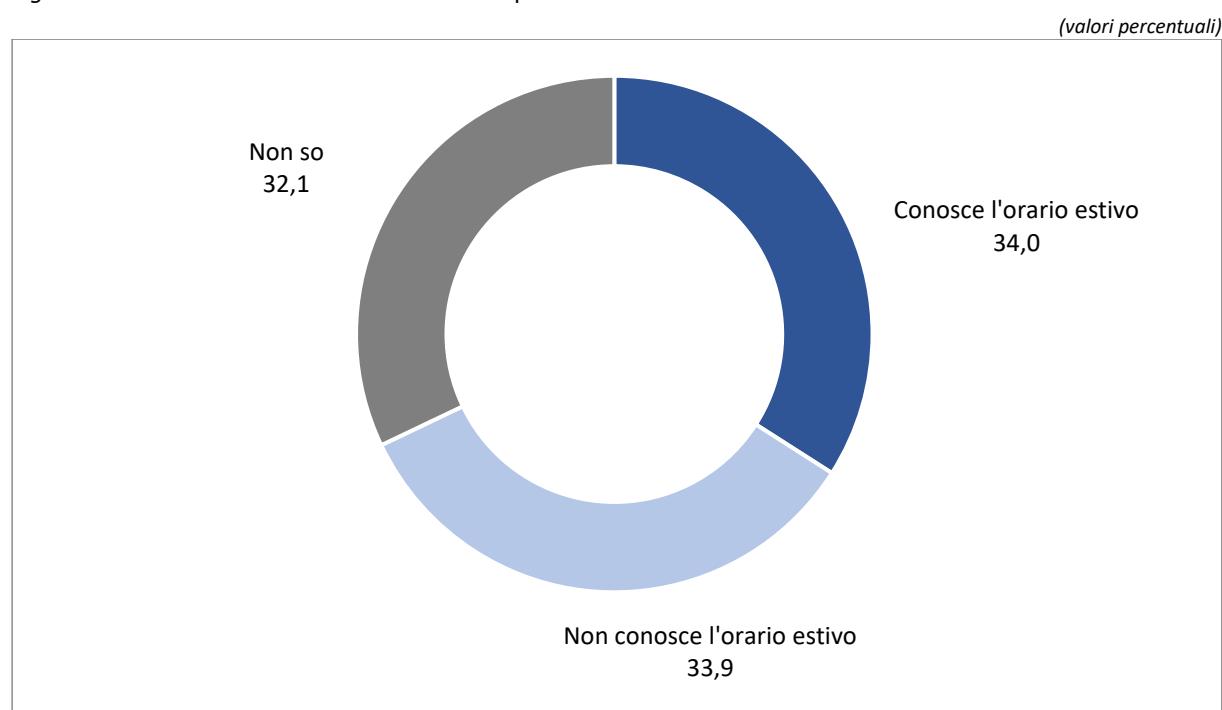
#### 4.8 Orario estivo

I dati relativi alla conoscenza dell'orario estivo tra i dipendenti della PaT restituiscono un quadro in cui soltanto il 34% del personale dichiara di conoscere questa forma di flessibilità, mentre una quota quasi identica, pari al 33,9%, afferma di non conoscerlo. Il restante 32,1% risponde "non so".

Disaggregando i dati per genere, età e livello di inquadramento, le donne risultano leggermente più informate degli uomini: il 53,2% tra chi ha espresso una posizione afferma di conoscere l'orario estivo, contro il 45,6% degli uomini. Tuttavia, in entrambi i gruppi oltre un terzo dichiara di non sapere, segnalando che l'incertezza è un tratto trasversale. Le differenze generazionali mostrano come i più giovani, sotto i 35 anni, siano quelli meno informati, mentre le fasce centrali e più anziane manifestano una conoscenza leggermente maggiore.

Il livello di inquadramento rappresenta un ulteriore fattore discriminante. Tra i dirigenti e i direttori la conoscenza dell'orario estivo raggiunge o supera il 50%, mentre nei livelli intermedi, B, C e D, la distribuzione è molto più frammentata: in questi gruppi la quota di chi non conosce o non sa supera quella di chi conosce. Nei livelli più bassi, e in particolare nel livello A, i dati confermano una scarsissima conoscenza.

Fig. 20 – Conoscenza dell'orario estivo tra i dipendenti PaT



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

---

#### *4.9 Il progetto Family audit*

L'analisi dei dati relativi alla conoscenza del progetto Family Audit da parte dei dipendenti della PaT mette in luce una situazione caratterizzata da una diffusione ancora parziale e frammentata delle informazioni. Alla domanda generale sullo strumento, solo il 13,2% del personale dichiara di conoscerlo in maniera adeguata, mentre quasi la metà (48,8%) afferma di averne solo sentito parlare.

Quando si analizza la conoscenza specifica dell'adesione della PaT al Family Audit, il 32,8% dei dipendenti si dichiara a conoscenza dell'adesione e delle modalità di implementazione, mentre il 60,8% ne ha soltanto sentito parlare. Il 6,4% non è nemmeno a conoscenza dell'adesione.

## 5 Soddisfazione generale

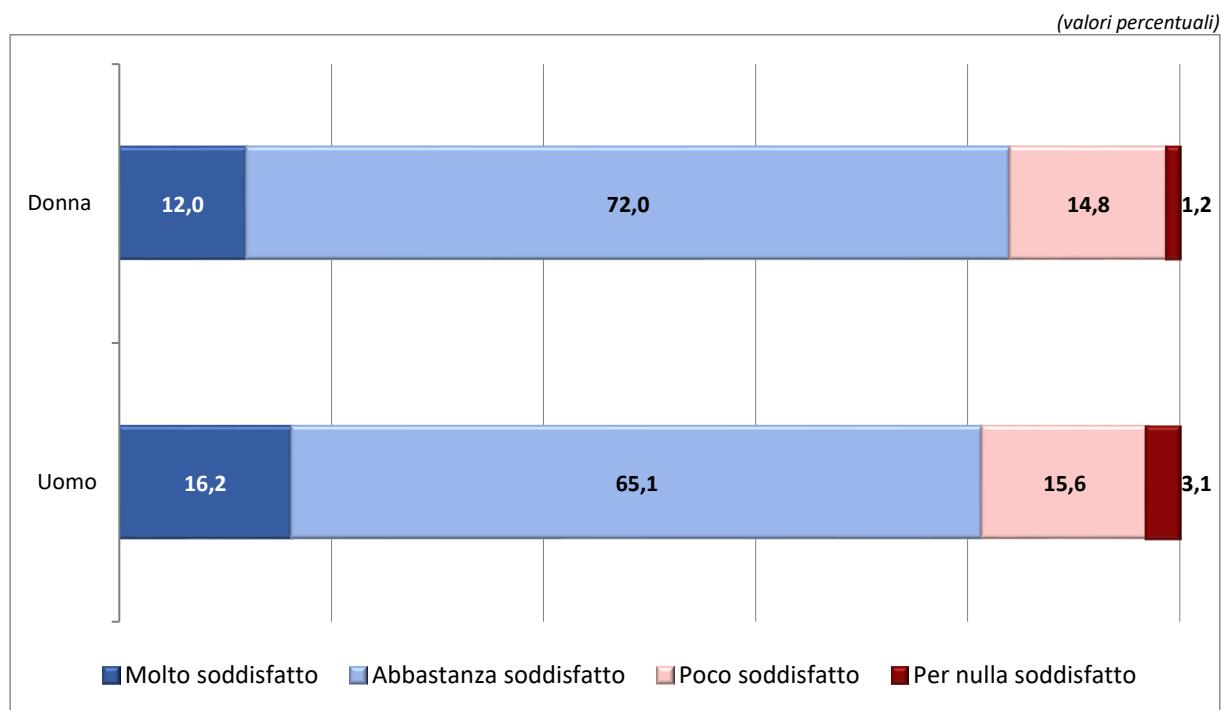
L'analisi dei dati relativi alla soddisfazione generale dei dipendenti rispetto alle proprie condizioni di lavoro offre un quadro positivo. Nel complesso, quasi l'82,5% del personale esprime un giudizio favorevole: il 68,7% si dichiara abbastanza soddisfatto e il 13,7% molto soddisfatto. Le posizioni critiche risultano minoritarie, con il 15,5% di poco soddisfatti e appena il 2,1% che si dichiara per nulla soddisfatto.

La soddisfazione analizzata per genere mostra alcune differenze. Le donne tendono a esprimere giudizi più moderati, concentrando soprattutto nella fascia "abbastanza soddisfatto", mentre tra gli uomini emerge una maggiore polarizzazione, con un'incidenza di valutazioni pienamente positive più elevata, ma anche una quota leggermente più elevata di insoddisfazione.

Un'analisi per livello di inquadramento evidenzia come la soddisfazione piena sia più diffusa tra i dirigenti e nei livelli più alti, mentre i livelli C e D – che rappresentano la fascia più ampia del personale – presentano valori medi più bassi e una maggiore incidenza di insoddisfatti. La categoria A, numericamente ridotta, mostra invece livelli di soddisfazione elevati.

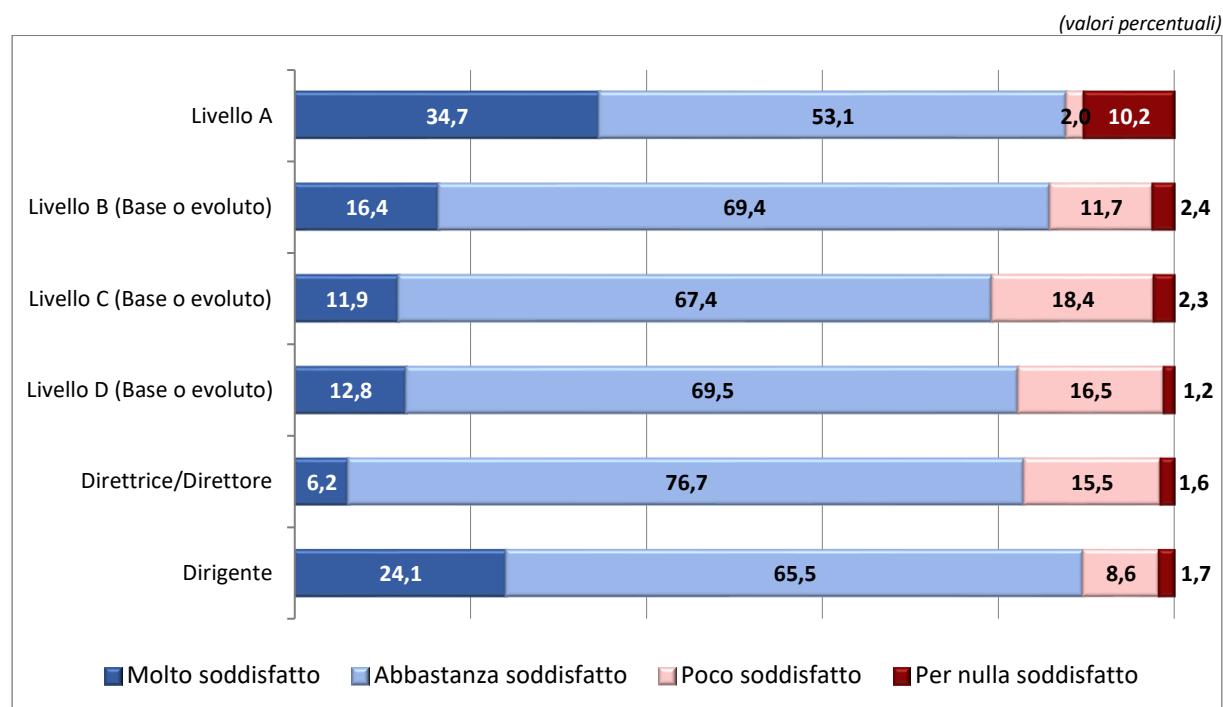
Il dato sull'anzianità di servizio evidenzia come i neoassunti, con meno di cinque anni di lavoro, si dichiarino molto soddisfatti in misura tripla rispetto ai colleghi con maggiore anzianità. All'aumentare degli anni di servizio, i livelli di soddisfazione tendono a diminuire.

Fig. 21 – Livello di soddisfazione generale per genere dei dipendenti PaT



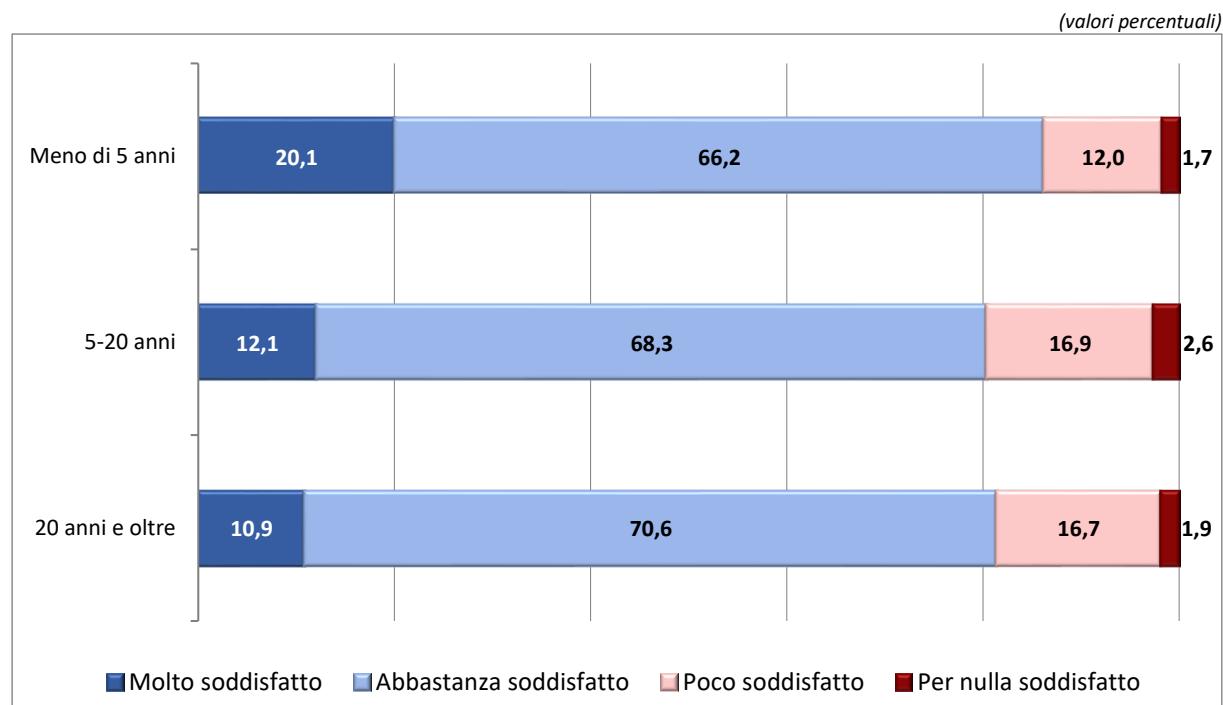
Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

Fig. 22 – Livello di soddisfazione generale per livello di inquadramento dei dipendenti PaT



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.

Fig. 23 – Livello di soddisfazione generale per anzianità di servizio dei dipendenti PaT



Fonte: Elaborazioni ISPAT, Indagine "Bisogni di conciliazione dei dipendenti della Provincia di Trento", 2025.