

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

FACOLTA' DI SCIENZE STATISTICHE

CORSO DI LAUREA IN  
SCIENZE STATISTICHE DEMOGRAFICHE E SOCIALI

TESI DI LAUREA

OCCUPAZIONE FEMMINILE E SETTORE SOCIALE  
NEL VENETO

RELATORE: PROF LUIGI FABBRIS

CORRELATORE: DOTT. GIULIANO TREVISIOL

LAUREANDO: MARIO ANTONIO BONAMIN

ANNO ACCADEMICO 2002-2003



## Indice

Capitolo 1 – Terzo settore e occupazione femminile .....	pag. 5
1.1 – Il terzo settore .....	" 5
1.2 – Terzo settore socio – assistenziale .....	" 9
1.3 – Le figure professionali .....	" 13
1.4 – L’occupazione femminile .....	" 18
1.5 – I numeri dell’occupazione femminile .....	" 22
1.6 – Obiettivo della tesi .....	" 29
Capitolo 2 – Metodologia della ricerca.....	" 31
2.1 – Indagine caso controllo .....	" 31
2.2 – Selezione dei campioni .....	" 32
2.3 – Il questionario .....	" 37
2.4 – Metodo di rilevazione CATI.....	" 41
Capitolo 3 – Motivazioni per il lavoro nel sociale.....	"43
3.1 –Analisi dei risultati dell’indagine .....	" 43
3.2 – Confronto Caso - Controllo .....	" 85
3.3 – La motivazione al lavoro nel sociale .....	" 106
3.3.1 – Scelta delle variabili esplicative .....	" 108
3.3.2 – Analisi multivariata.....	" 109
Capitolo 4 – Conclusioni .....	"121
Appendice A.1 – Questionario.....	" 131
Appendice A.2 – Lettera di presentazione.....	" 147
Bibliografia .....	" 149



# Capitolo 1 – Terzo settore e occupazione femminile

## 1.1 – Il terzo settore

Il terzo settore, o terzo sistema, sembra indicare già nel nome una entità che si definisce più per confronto con altre attività economiche che per propria specifica identificazione. Così se il primo settore è il mercato e il secondo è lo Stato, allora il terzo settore è il resto; un insieme di organizzazioni e realtà che non sono né mercato, ovvero l'economia "for-profit", né lo Stato o la pubblica amministrazione.

Le origini della terminologia usata si rifanno ad una valenza politica, volendo alludere ad una terza via tra il capitalismo dei paesi ad economia di mercato ed il settore pubblico dei paesi ad economia pianificata.

Le definizioni che si propongono di volta in volta sono, pertanto, coniate sulla base del particolare settore o pertinenza che si sta esaminando.

Eterogeneo essendo il settore, eterogenee sono anche le definizioni.

Un primo criterio di classificazione può essere una definizione legale del settore, raccogliendo dalle normative in vigore le regole per delimitare i confini del nonprofit, salvo naturalmente il problema di confrontare poi regioni o Paesi con normative tra loro diverse.

Un secondo criterio classificatorio è per funzione dell'organizzazione nonprofit, partendo dalle finalità che queste si pongono come fine statutario. Il metodo richiede una lista unica, un registro delle attività e degli scopi perseguiti, ed è inoltre poco rigorosa per la caratteristica di variabilità delle attività svolte tipica del settore.

Il terzo criterio è di tipo economico-finanziario, ed è quello usato dall'ISTAT nella redazione dei conti economici nazionali alla voce "Istituzioni sociali varie", il quale è però assai riduttivo, escludendo dall'insieme tutte le iniziative che raccolgono più del 50% delle loro entrate

dalle convenzioni con il pubblico o dalla commercializzazione dei propri prodotti o servizi.

Il progetto internazionale di ricerca "Toward an understanding of the international nonprofit sector", che fa riferimento alla John Hopkins University (Barbetta 96, pag 57-67), introduce una definizione strutturale-operativa che amplia il concetto economico-finanziario e cerca di valorizzare la capacità di produrre utilità sociale, come del resto indicato anche dalla legge sulle ONLUS, D.Lgs. 4 dicembre 1997 n. 460 "Riordino della disciplina tributaria degli enti non commerciali e delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale".

Vediamo di seguito i principali criteri che, partendo dalla definizione strutturale-operativa, integrate con le indicazioni della normativa nazionale, indicano quando una iniziativa, una impresa, una attività si può definire Organizzazione di Terzo Settore, OTS.

1. Utilità sociale: le OTS svolgono attività di pubblica utilità, promozione della persona e utilità sociale. Inoltre la attività di pubblica utilità è eterodiretta, ovvero i benefici che si ottengono non sono rivolti solo ai soci dell'organizzazione, come ad esempio ai soci di una cooperativa agricola, ma all'intera comunità.
2. Principio della non distribuzione degli utili: l'attività non è a scopo di lucro e gli utili non vanno redistribuiti tra soci o collaboratori, neanche incrementando surrettiziamente salari e stipendi al di sopra della media. Gli utili possono solo o essere accantonati o reinvestiti in attività compatibili. Le attività commerciali collegate devono essere di importanza secondaria e connesse con il principio di utilità sociale.
3. Autonomia: l'organizzazione è dotata di autogoverno e di indipendenza decisionale nella gestione della propria attività. E' indipendente dal settore pubblico e dal settore commerciale

o imprenditoriale privato. Nell'organo di autogoverno non possono prevalere componenti esterne.

4. Democrazia: la carica di socio deve essere effettiva e l'autogoverno elettivo secondo le indicazioni delle normativa sulle Onlus. Le fondazioni non rientrano a rigor di logica in questo criterio, ma vi vengono rinviate per una forma di ampia delega dei soci.
5. Presenza del volontariato: coinvolgimento di volontariato sia direttamente sia per la gestione in una quota parte non inferiore al 10%.
6. Organizzazione privata: una organizzazione del terzo settore è istituzionalmente separata dallo Stato, non è parte di enti governativi né subisce controllo da parte di istituzioni pubbliche.
7. Costituzione formale: l'organizzazione deve essere formalmente costituita, con uno statuto, un atto costitutivo, delle norme scritte per l'ingresso dei soci e per le relazioni che tra questi intercorrono. In questo senso i comitati contro la guerra, contro la globalizzazione o altri gruppi spontanei non sono considerati organizzazioni del terzo settore.
8. Le organizzazioni religiose ed i partiti politici non sono quindi OTS, in quanto l'utilità sociale che perseguono è rivolta solo agli appartenenti a tale organizzazione, e non alla società in generale. Esistono peraltro all'interno di queste organizzazioni delle iniziative che sono OTS, come ad esempio la Caritas, che rivolge la propria opera a tutta la società, e come tale rientra nella definizione data.
9. Non sono OTS le cooperative agricole, le organizzazioni sportive ed i club riservati ai soci, le associazioni di categorie professionali ed in genere tutte le organizzazioni "mutual

benefit” che perseguono prevalentemente l’interesse dei propri membri.

10. Non sono OTS infine le associazioni ed i movimenti culturali ed ideologici che, pur appartenendo al settore nonprofit e trattando argomenti ampiamente condivisi, non hanno caratteristiche di esistenza formale, o di continuità temporale, o di gestione democratica delle proprie attività

Il terzo settore ha dunque delle regole di appartenenza ben precise, che lo portano a differenziarsi da un più ampio settore nonprofit.

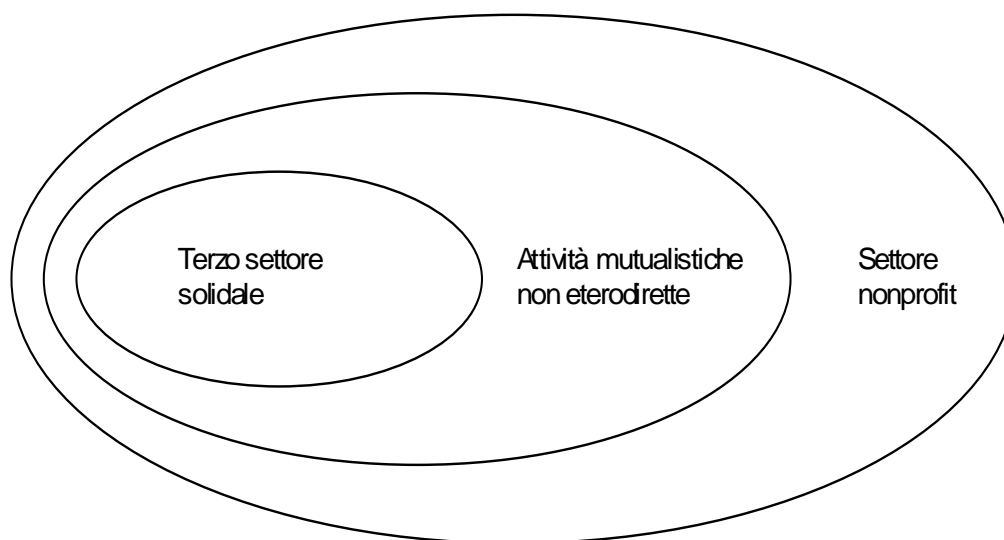


Fig. 1.1 - Suddivisione delle attività nonprofit

La caratteristica principale che contraddistingue il Terzo Settore è dunque l’utilità sociale, la solidarietà, il carattere “public benefit”; la figura 1.1 (Lunaria 99) indica a grandi linee la suddivisione, così come è stata delineata, di tutto il settore nonprofit.

Nel nostro Paese il terzo settore è regolamentato dal citato DLgs 460/97 sulle Onlus che regola il trattamento fiscale e contributivo per le attività socialmente utili, dalla legge 266/91 sul volontariato e dalla legge 381/91 che regola le cooperative sociali.



Anche la normativa attinente al settore è quindi diversificata e frammentata, e i tre cerchi dell'economia sociale danno una immagine intuitiva del fenomeno. Muovendosi dal centro verso la periferia si passa da livelli decrescenti di solidarietà e utilità sociale diffusa, e contestualmente ad agevolazioni normative e fiscali decrescenti.

## 1.2 – Terzo settore socio-assistenziale.

Di tutto questo grande ed eterogeneo comparto, siamo qui interessati a quella componente socio assistenziale dei servizi alla persona, o welfare state in generale e welfare locale se vogliamo cogliere le recenti tendenze del settore, con il passaggio di molte competenze statali alle regioni.

Se andiamo indietro nel tempo, queste attività erano o inesistenti o inglobate nell'omnicomprensivo settore sanitario. Non vi era una distinzione tra cura primaria e cura secondaria.

Dopo la definizione di salute come stato di benessere psicofisico generale proposta dalla organizzazione mondiale della sanità OMS o WHO, si è cominciato a distinguere tra cura vera e propria di una determinata malattia e le relate attività di prevenzione, di riabilitazione, di recupero e di reinserimento.

Mentre la prima è rimasta come riferimanto per il mondo della sanità, in un modello a specializzazione sempre più spinta, con l'uso di attrezzature sempre più sofisticate e sempre più mirate, le seconde sono pian piano divenute parte di un modello assai più diversificato ed eterogeneo. Restano presso i presidi ospedalieri alcuni servizi proposti dalle aziende sanitarie locali (e probabilmente lo resteranno ancora a lungo), tra i quali possiamo citare:

- Day hospital legati ai singoli reparti.
- Day surgery.
- Sert (tossicodipendenze, alcoologia, ...).

- Diabetologia.
- Dialisi.
- SIL Servizi integrazione lavorativa.
- ....

ma molte altre attività si sono diffuse sul territorio, o in convenzione con le ASL, i comuni, le province, la Regione, oppure in completa autonomia. Tra queste:

- Centri residenziali per anziani.
- Case famiglia per minori
- Centri recupero tossicodipendenze.
- Centri di salute mentale.
- Centri per le cure palliative.
- Centri per cardiopatici e trapiantati in genere
- Centri di riabilitazione motoria

Vale la pena affrontare brevemente le cause principali di questo mutamento, se non altro per inquadrare a grandi linee le tendenze di un settore che vuole e deve avere un ruolo non marginale nella programmazione organizzativa e finanziaria sia a livello nazionale, per quanto compete, sia a livello regionale con le competenze e gli oneri che la recente riforma del capitolo V della costituzione ha a queste assegnato in modo concorrente.

Queste forme alternative di presenza sul territorio mettono in pratica un nuovo modello di welfare, indirizzato verso la riabilitazione ed il reinserimento piuttosto che verso il mantenimento puro e semplice delle situazioni personali e sociali problematiche.

Ma la crescita della domanda di servizi è consistente anche per un evolversi culturale della popolazione, per un formarsi di bisogni precedentemente inespressi che prima venivano sottaciuti per poca conoscenza o per poca disponibilità economica, o per falsi pudori,

relegando parte della popolazione ancor più ai margini della società (Ceruzzi 2003, p 15 e segg.).

Pensiamo qui al disagio mentale, allo handicap, alla devianza, ma anche alla indigenza, all'immigrazione, ai nuclei familiari instabili, alle madri in crisi con il ruolo genitoriale, alle famiglie affidatarie, ed altre ancora.

Un ulteriore impulso viene dal progressivo mutare della struttura della popolazione per età ed al contemporaneo ridursi della fecondità che porta al ben noto fenomeno dell'invecchiamento della popolazione che angustia oramai in tutti i paesi occidentali.

In questo caso l'incremento della domanda è acuto verso il settore dei servizi per la terza età, ma anche asili nido, consultori, centri per la famiglia.

Nuovi bisogni nascono, infine, dai progressi della scienza medica, che interviene con successo in patologie un tempo non risolvibili, con collegate nuove attività di recupero e di riabilitazione di funzionalità riacquistate, come day hospital, centri diurni, comunità terapeutiche, case famiglia.

Una segnalazione a parte merita la modernizzazione dei servizi di prima generazione che sono nati sino agli anni Settanta e che non sono ora più compatibili con gli standard di settore o con l'innovazione introdotta dalla ricerca scientifica e sociale. Sono esempi i manicomi, gli orfanotrofi, i cronicari, i sanatori in genere.

Il disagio psichico in particolare mostra come l'evolversi delle conoscenze e delle convinzioni nel tempo abbia portato a riformare completamente il settore, passando da strutture come il manicomio di Collegno che da solo ospitava più di 1000 ricoverati, passando per la legge 180 o legge Basaglia, agli attuali quasi 4000 posti letto per acuti complessivi in tutta la nazione (OMCO 2003), alle case famiglia, ai centri

diurni e alla assistenza domiciliare per una quantità di casi che vivono un reinserimento nella società graduato e graduale, ma senza dubbio complessivamente assai più efficace.

Non sempre è possibile, purtroppo, svolgere analoghe analisi per altri settori del socio-assistenziale, a causa della assoluta disomogeneità delle informazioni e della carenza di dati disponibili, ma non vi è dubbio che l'impatto che il settore ha nei confronti della comunità deve essere inteso, valutato, analizzato non solo come impiego di risorse, ma anche come risorsa esso stesso che riduce i costi sociali senz'altro, economici sovente, produce addirittura ricchezza in altri.

A 25 anni dalla riforma Basaglia il consuntivo del rapporto costi benefici si dimostra per il settore particolarmente favorevole e, lasciando ad altri l'analisi dei risvolti sociali dell'intervento, possiamo solo indicare come l'onere finanziario per la comunità si sia ridotto di circa un terzo se consideriamo il rapporto costo globale della psichiatria sul prodotto interno lordo.

In questa come del resto in tutte le altre aree del settore, l'innovazione ha prodotto risultati notevolissimi, ma non dimentichiamo come la legge 180 non avrebbe potuto svilupparsi senza l'apporto professionale ed umano di un gran numero di operatori preparati e competenti che hanno assorbito e trasformato il modo di avvicinarsi al disagio psichico. La gradualità con cui si è attuato questo intervento non è stata causata dalla necessità di effettuare grandi interventi, grandi opere, ma dalla necessità di formare e di motivare queste persone.

Contestualmente allo sviluppo funzionale e alla innovazione, si è assistito anche ad un progressivo dissociarsi del settore sociale dall'ambito sanitario, e il frammentarsi delle iniziative che da grandi opere centralizzate diventano comunità alloggio, comunità terapeutiche, case famiglia, centri diurni, day hospital, centri e laboratori educativi, con attività che permangono come iniziative dirette del settore pubblico, iniziative che

nascono in convenzione con il pubblico, e altre che sorgono in piena autonomia.

In questo contesto assistiamo ad uno sviluppo sorprendente di iniziative e di addetti, con tassi di crescita elevati delle strutture che si sono avvicinate per tempo e con uno spirito adeguato al settore, con forme nuove di aggregazione che assumono il volto del volontariato, del non profit, della cooperazione. Il tratto unificante di queste iniziative è un approccio costruttivo e non conservativo, una concezione di promozione umana che supera il concetto di intervento assistenziale e che diventa nel tempo il principale fattore competitivo di successo di queste iniziative.

Le semplici strutture organizzative di una piccola attività o impresa sociale non sono più sufficienti a contenere le esigenze e le prospettive di una organizzazione aziendale di grandi dimensioni, con centinaia di soci, di collaboratori e di utenti, e devono quindi integrarsi con forme di gestione più flessibili, come le fondazioni, per rimanere nell'ambito di impresa sociale, o derivando attività complementari autonome come aziende di tipo tradizionale.

### 1.3 – Le figure professionali

Nel percorso evolutivo del fenomeno si è inserita recentemente la riforma del capitolo V della costituzione, con la innovativa revisione delle autonomie locali, che assegnano competenze importanti come programmazione, gestione, formazione per attività e personale del settore.

Alla potestà centrale resta la definizione dei principi fondamentali, fissando dei requisiti minimi che valgono ovunque sul territorio nazionale e che vengono integrati e interpretati secondo il principio della normativa concorrente, dalle singole regioni. E' inevitabile che sorgano in questo modello dei conflitti sulla definizione e sulla interpretazione di norme e di

competenze, così come si è verificato per la definizione delle figure attinenti alle professioni sociali.

L'espressione è nata come definizione giuridica a partire dal Decreto Legislativo 112-1998, mentre la riforma del comparto sociale con la Legge 328/2000 ha rinviato a successivi decreti attuativi la definizione dei profili delle figure professionali.

Il Ministero della salute successivamente intervenuto ha definito i requisiti formativi minimi per gli operatori sociali abilitati ad operare in attività socio-sanitarie, ponendo di fatto un vincolo preconstituito ai successivi interventi del Ministero del welfare e degli interventi in ambito regionale.

Le professioni sociali riconosciute a livello nazionale sono al momento solo tre: assistente sociale, educatore professionale e operatore socio-sanitario, mentre tutte le altre dipendono dagli interventi delle singole regioni, e solo in queste vengono riconosciute. Sono esempi dell'innovazione le figure professionali emergenti che già nella loro definizione indicano i futuri sviluppi del settore e che presumibilmente otterranno un riconoscimento più ampio, a livello nazionale, anche se non vi sono tempi certi.

Una presentazione sistematica sarebbe molto vasta, visto che ogni regione ha una propria caratterizzazione in merito. Si citano qui solo alcuni esempi:

- Mediatore Culturale, interfaccia tra il territorio e il fenomeno dei flussi migratori, con il compito di decodificare scale di valori, modi di pensare, comportamenti e stili di vita di chi proviene da paesi e da culture diverse.
- Mediatore per l'inserimento lavorativo che si rivolge alle fasce deboli e svantaggiate come persone a bassa scolarità, portatori di handicap, ex-alcolisti, ex-tossicodipendenti, ex-

detenuti, immigrati, ecc. Il tema rientra nel più ampio discorso del reinserimento sociale che, nel Veneto, viene affrontato dai Servizi di Integrazione Lavorativa SIL (Oss. Regionale 2003). L'obiettivo è il superamento della norma grezza e impositiva sull'inserimento obbligatorio nelle imprese dei portatori di handicap, cercando di fornire a queste persone competenze, qualificazione, supporto tale per cui la persona con disabilità venga vista dal mondo del lavoro come opportunità e non come vincolo.

- Assistente Familiare, figura rivolta al crescente settore della assistenza domiciliare per anziani, disabili, soggetti a ridotta autonomia, malati terminali, nella consapevolezza che le mura domestiche sono, a parità di altre condizioni, la soluzione prioritaria per una migliore qualità della vita e un pieno diritto alla cittadinanza ed alla autodeterminazione. A seconda della regione vengono denominati Operatori alle Cure Domiciliari, ODC, Collaboratori Familiari, Assistenti Personali, Care Givers Professionali.
- Operatore Servizi per L'infanzia vista come figura di integrazione del nido (Legge 1044 del 1971) per le età da 0 a 3 anni nei casi di famiglie monoparentali, famiglie frammentate, aree non coperte da servizi adeguati, famiglie con vari tipi di disagio. Vengono denominate anche Educatore Domiciliare, Educatore Familiare, Operatore Socio-Educativo, Operatore per la Prima Infanzia.

Nell'area socio-assistenziale operano inoltre altre figure professionali ad elevata specializzazione, come psicologi, medici, infermieri, ma la presente ricerca si concentra sulle figure di base.

Tra queste vi è l'operatore socio-sanitario, professione predominante nelle attività socio-assistenziali espletate al femminile, nella nostra come nelle altre regioni.

La figura dell'operatore socio-sanitario OSS riassume in sé le competenze prevalentemente sociali dell'assistente di base AdB e quelle prevalentemente sanitarie dell'operatore tecnico addetto all'assistenza o addetto all'assistenza OTA. L'integrazione socio-sanitaria si è resa indispensabile dalla impossibilità di separare nettamente il momento della cura o assistenza primaria, dalla assistenza secondaria di prevenzione, riabilitazione, recupero e reinserimento sociale della persona.

Dopo che il decreto ministeriale 520/98 sulla figura e sul profilo professionale era stato sospeso dalla Corte dei Conti ed inviato alla Corte Costituzionale per supposta incostituzionalità intravista nella lesione della autonomia delle regioni in materia di formazione professionale, la materia è stata sanata con un Accordo all'interno della Conferenza Stato Regioni il 22 febbraio 2001. L'accordo non ha forza di legge, è un atto di indirizzo, e come tale deve venire recepito nell'ordinamento della singola regione.

Il dl 402/2001 convertito in legge con la L.1/2002 riprende la figura dell'OSS ed i requisiti minimi della sua formazione, lasciando alla libera determinazione delle regioni la regolamentazione dettagliata e la attuazione della riforma.

I punti salienti su cui si basa la professionalità dell'operatore sono:

- soddisfazione dei bisogni primari della persona, nell'ambito delle proprie aree di competenza, sia in ambito sociale che sanitario.
- favorire il benessere e l'autonomia dell'ospite, utente, paziente.
- l'operatore socio-sanitario opera in servizi di tipo socio-assistenziale e socio-sanitario, residenziali e



semiresidenziali, im ambito ospedaliero o a domicilio dell'utente.

I requisiti specifici per accedere ai corsi di formazione sono:

- compimento del diciassettesimo anno di età.
- diploma della scuola dell'obbligo.

I corsi hanno una durata minima di 1000 ore con integrazione di specializzazione per tematiche specifiche e utenze particolari di 100 ore e di un tirocinio di almeno 100 ore. Le regioni hanno elaborato proprie normative integrative dell'accordo, quantificando variamente i crediti formativi insiti nelle figure professionali pregresse, e prospettando percorsi privilegiati per AdB e OTA, nonché per operatori non diplomati precedentemente in servizio.

Il sovrapporsi a volte caotico di normative diverse è nato da una emergenza effettiva di carenza di personale sia nell'area sociale che in quella sanitaria, verificatasi all'indomani della riforma del settore infermieristico che ha imposto una formazione universitaria per questi ultimi, introducendo su una precedente carenza di operatori, un gap temporale di tre e più anni per la comparsa sul mercato di questi nuovi infermieri laureati.

In contemporanea le competenze non sanitarie dell'area infermieristica sono gradualmente state trasferite ai nuovi operatori socio-sanitari.

L'intervento della Regione Veneto in materia si è avuto con la L.R. 16 agosto 2001 n. 20 "La figura professionale dell'operatore socio-sanitario", la L.R. 9 agosto 2002 n. 17 "Modifiche alla legge regionale 16 agosto 2001, n. 20" e la deliberazione della Giunta Regionale 8 novembre 2002 n. 3119 sulla formazione della figura professionale e sul modulo facoltativo complementare di 400 ore.

Le successive interazioni con operatori formati in anni precedenti alla riforma hanno rivelato tutto il disagio di chi si è trovato, con alterne

vicende, ad avere un titolo appena conseguito e già fuori mercato, e con la necessità di integrare i crediti formativi insufficientemente riconosciuti.

D'altronde, l'emergenza è divenuta talmente palese che non pochi operatori hanno frequentato il corso di formazione senza interrompere l'attività lavorativa, o hanno iniziato la loro nuova attività professionale a corso non ancora concluso.

#### 1.4 – L'occupazione femminile

Nel Veneto, l'occupazione femminile si presenta con caratteristiche intermedie tra quelle dei paesi del nord Europa e quella nazionale. La forbice tra disoccupazione maschile e femminile è inferiore a quella nazionale, come si nota chiaramente dalla fig. 1.2 ove si evidenzia il peso crescente della componente femminile sul totale, e la diminuzione della disoccupazione negli ultimi anni è solo ed esclusivamente dovuta ad una maggiore occupazione delle donne.

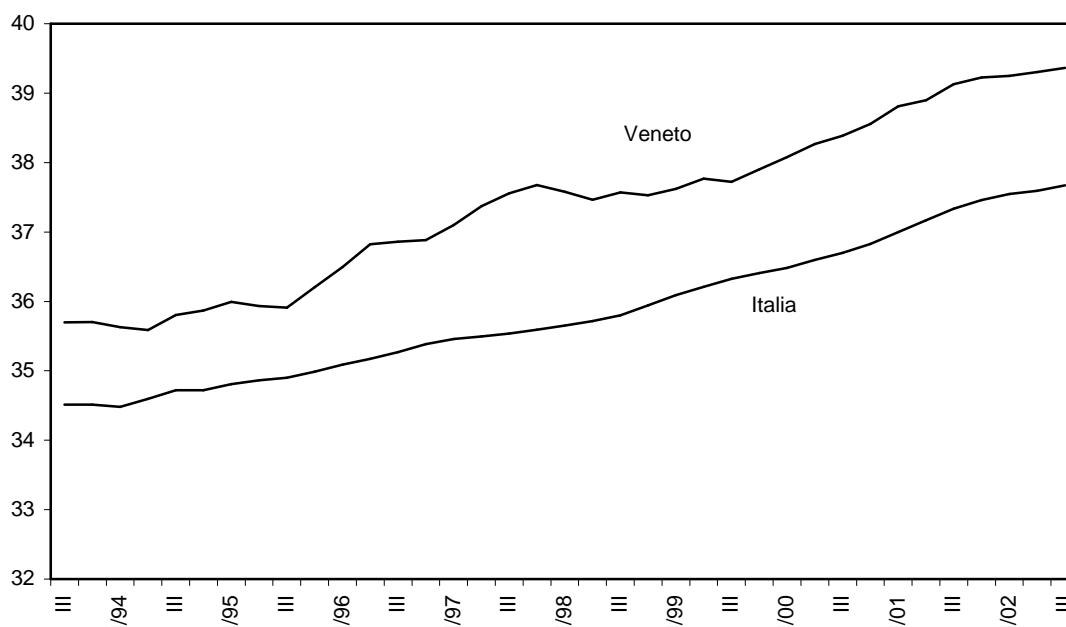


Fig.1.2 - Quota di occupazione femminile sul totale per il Veneto e per l'Italia.

Medie mobili trimestrali su dati destagionalizzati. Fonte Istat RTFL

Il tasso di attività femminile nel Veneto è del 53,5% ed è cresciuto dell'1,8% complessivamente negli ultimi 2 anni, mentre vale 59,9% come media europea e 47,9% come media nazionale (Coppola, 2003).

La discesa della disoccupazione è da attribuire sostanzialmente alla aumentata partecipazione al mondo del lavoro della componente femminile della popolazione, confermando la tendenza verso medie europee.

Una maggiore partecipazione sociale e un riaffermato diritto alla cittadinanza non si possono pienamente conseguire se non si passa attraverso una integrazione ed un coinvolgimento nel mondo del lavoro.

Le motivazioni che spingono le donne verso l'inserimento in una attività produttiva al di fuori delle mura domestiche sono molteplici, diversificate e fanno riferimento principalmente alla consapevolezza soggettiva. Non possiamo, però, prescindere da tutti quei fattori che influenzano dall'esterno questa presa di coscienza, questa rinnovata voglia di appartenenza sociale contrastata, come in effetti è, da una tradizione culturale consolidata che assegna alla donna responsabilità domestiche notevoli, a volte esclusive.

In questo senso la rete dei servizi sociali che riduce e allevia il carico domestico è direttamente correlata con una maggior partecipazione femminile alle opportunità del mondo del lavoro. La realizzazione delle pari opportunità passa anche per asili nido, scuole materne, scuole a tempo pieno e analoghi servizi atti a conciliare il carico familiare con gli impegni di lavoro.

Un ulteriore fattore esterno favorevole è la diffusione delle forme di lavoro part-time con una percentuale per il Veneto del 10,5% sul totale degli occupati, in aumento dal 9,8 del 2001, ed è sempre la componente femminile ad incidere in maggior misura su tale tendenza.

Anche nel lavoro a tempo parziale il Veneto con il 10,5%, si pone a metà strada tra il dato nazionale, che è 8,9% e la media europea in cui si ha il 17,6% sul totale degli occupati. Molto è stato fatto in questo senso, ma

molto resta ancora da fare se si confrontano i dati e si verifica come nei paesi in cui l'occupazione part-time è più diffusa, è maggiormente sviluppata anche l'occupazione femminile, mentre dove l'occupazione parziale è meno diffusa risulta inferiore anche l'occupazione.

Un dato che merita ulteriore attenzione è il tasso di crescita di questa forma di lavoro flessibile che complessivamente nel Veneto è stato per il 2002 del 7,7% contro il 3% del livello nazionale; la componente femminile del lavoro a tempo parziale è prioritaria anche osservando la velocità di crescita del fenomeno..

L'affermazione dell'assessore regionale alle pari opportunità Isi Coppola, che nel corso del convegno Donne & Lavoro (settembre 2003), ha affermato come l'accesso ad un lavoro part-time sia tra i principali strumenti che permettono la partecipazione e l'occupazione femminile è accettabile nella forma, ma da integrare nelle conclusioni. Non è possibile trascurare la crescita sociale e culturale, le esigenze di partecipazione e di autonomia non solo economica, l'affermazione della propria personalità e delle proprie peculiarità che spingono dall'interno la donna verso l'occupazione, anche se si deve riconoscere il ruolo propulsivo che la politica può e deve avere, e che può assumere solo attraverso forme di conciliazione occupazione-famiglia con adeguati servizi di supporto da un lato, e con forme di flessibilità del lavoro dall'altro.

Per il mondo occupazionale che stiamo approfondendo, è indiscutibile che la recente riforma del mercato del lavoro o riforma Biagi vada nella direzione giusta (Legge delega 30/2003 e Decreto Legislativo 276/2003).

Parte del mondo sindacale e componenti della sinistra riformista hanno osteggiato con veemenza il nascere di questa legge che contempla la possibilità di formare un'ampia quota di lavoro atipico che deve perdere la sua connotazione di atipicità e assumere il ruolo di occupazione

diversificata e flessibile, raccogliendo istanze sia dell'offerta che della domanda, anche confrontandoci con i paesi industrializzati più vicini a noi.

Senza intervenire nel dibattito sulle opportunità economiche e occupazionali di una maggior flessibilità del lavoro, senza osservare come i diritti acquisiti di pochi sono altrettante barriere per gli esclusi, senza confrontarci con le realtà nazionali più vicine come sono i paesi europei, che mediamente sono molto avanti a noi in questo settore, non possiamo sminuire l'importanza che il lavoro a tempo parziale, il lavoro a contratto, il lavoro a progetto, il lavoro ripartito, il lavoro intermittente, il lavoro occasionale, il lavoro accessorio e le altre forme individuate per chi non ha la possibilità di accedere ad una attività in modo esclusivo, per chi deve suddividere il proprio tempo tra le responsabilità della famiglia e il desiderio di non venire esclusi dal mondo produttivo.

La forma flessibile può essere non solo una scelta temporanea, ma anche di lungo periodo, lasciando alla persona la decisione su come e quanto accostarsi al lavoro, passando da un impegno rigido, rigoroso, esclusivo ad uno dinamico, variabile, più adatto a chi ha già ulteriori impegni non alienabili.

Una ulteriore applicazione di forte rilevanza sociale è la possibilità di un ritorno, di un reinserimento graduale dopo un lungo periodo di impegno esclusivo per la crescita dei figli, quando questi cominciano a crescere e a divenire autonomi, autosufficienti, conciliando le profonde implicazioni emotive del ruolo di madre con la non esclusione dall'impegno nella società quando queste si ridimensionano, permettendo in molti casi il recupero delle competenze, della formazione e delle esperienze maturate in gioventù.

## 1.5 - I numeri dell'occupazione femminile

Lo studio dell'occupazione femminile nel terzo settore soffre della carenza di dati sia a livello nazionale che a livello regionale; i dati esistenti provengono da fonti diverse ed eterogenee, e questo genera disomogeneità che non permette di effettuare confronti, sia a livello di sottocategorie e di comparti del settore, sia soprattutto come andamenti ed evoluzioni temporali per il passato e di previsioni e di richieste per la programmazione futura.

Al fine di ottenere delle stime attendibili, uno dei problemi maggiori che si presenta è la classificazione omogenea delle figure professionali e delle categorie di impiego, con terminologie diverse passando da regione a regione, o ancora con commistione di figure che operano nel socio-assistenziale con quelle che operano nell'ambito sanitario.

L'Istat adotta come discriminine, come valutazione classificatoria per il settore non-profit, tra i tanti visti in precedenza, quello della non distribuzione degli utili, il che può anche essere accettabile in sé, ma è solo uno dei criteri possibili. Nella rappresentazione dei tre cerchi dell'economia sociale il criterio è quello contenuto nell'insieme più ampio.

Le rilevazioni più recenti sono quelle del 1° Censimento delle istituzioni e imprese non profit (2001), che traccia un quadro a grandi linee dell'occupazione nel settore, restando su livelli macroaggregati con informazioni importanti, ma che non dettagliano sufficientemente l'impegno femminile nel terzo settore socio-assistenziale.

Secondo questa rilevazione il Veneto gioca un ruolo importante nella classifica nazionale, essendo secondo come numero di istituzioni non-profit, con 21.092 iniziative pari al 9,5% del totale, con una densità di 46,7

istituzioni ogni 10.000 abitanti, superiore alla media nazionale di 38,4 e anche delle regioni del nord (44,0).

La disaggregazione per settori di attività ci aiuta a restringere l'attenzione verso l'assistenza sociale, anche se in questo modo trascuriamo attività contigue, a volte parzialmente ricomprese come istruzione e ricerca, sanità, sviluppo economico e coesione sociale, ecc.

Le forme giuridiche dell'assistenza sociale sono state individuate dall'ISTAT (Tab 1.1), nel 1° censimento delle istituzioni e delle imprese non-profit.

Settori di attività	Forma giuridica						Totale
	Associazione non riconosciuta	Associazione riconosciuta	Cooperativa sociale	Fondazione	Comitato	Altra forma	
Assistenza sociale	8.056	6.557	2.396	768	321	1.136	19.234

Tab 1.1 -Istituzioni per forma giuridica e settore di attività prevalente in Italia con riferimento all'anno 2000

Fonte: 1° censimento delle istituzioni e delle imprese non-profit, Istat 2001.

In prima approssimazione, il tipo di forma giuridica ha numerosità elevate quando soci e fatturato sono limitati, mentre decresce all'aumentare dell'importanza dell'istituzione.

L'analisi delle persone impiegate in Italia nel 2001 nel non profit (Tab. 1.2), fa emergere la prevalenza femminile, con il 62,5% tra i lavoratori a tempo pieno e con l'80,3% per le occupazioni a tempo parziale.

La tabella non comprende le categorie dei lavoratori distaccati da altre imprese, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ora sostituiti da altre forme di flessibilità, i religiosi, gli obiettori di coscienza e la grande forza del volontariato composta da ben 3.221.185 persone.

Genere	Tempo pieno	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo parziale
--------	-------------	-------------	----------------	----------------

		%		%
Maschi	199.217	37.45	12.544	19.75
Femmine	332.709	62.55	50.971	80.25
Totale	531.926	100	63.515	100

Tab 1.2 - Persone impiegate nel non profit per genere  
in Italia con riferimento all'anno 2000

Fonte: 1° censimento delle istituzioni e delle imprese non-profit, Istat 2001

Il congruo numero di questi ultimi va ampiamente decurtato tenendo presente che vi sono sovrapposizione di servizi per persone che collaborano volontariamente a più di una iniziativa.

Le rilevazioni Istat danno forza alle osservazioni fatte in precedenza sulla notevole importanza che le forme di impiego che conciliano famiglia e lavoro hanno per la donna. Vediamo, infatti, come il lavoro a tempo parziale accolga il maggior favore delle donne rispetto ai maschi in proporzione di 4 a 1, e la tendenza di fondo va ancora di più in questa direzione.

Assai interessante sarà fare analoghe considerazioni quando tra qualche tempo sarà attuata appieno la riforma del mercato del lavoro, con tutta la sua ampia e diversificata strutturazione del lavoro flessibile.

Importante è anche osservare i movimenti economici generati dal non profit, come da tabella 1.3, che nell'anno 1999 hanno generato entrate dichiarate per le attività del settore in Italia per 72.891 miliardi di lire, una realtà di tutto rispetto quindi, da non sottovalutare. Ogni singola istituzione ha avuto entrate in media per 329 milioni ed uscite per 310 milioni, con livelli analoghi che confermano le caratteristiche del non profit.

Il settore assistenza sociale ha entrate complessive superiore a qualsiasi altro settore di attività prevalente, mentre ogni singola istituzione raccoglie circa la metà (741,8 milioni) nei confronti di analoghe istituzioni a carattere sanitario (1421,3 milioni), ovvero l'assistenza si attua



mediamente con strutture e con iniziative molto frammentate, piccole e assai numerose nel territorio.

Settori di attività prevalenti	Entrate milioni di lire	Entrate %
Istruzione e ricerca	9.423.108	12.9
Sanità	13.752.334	18.9
Assistenza sociale	14.266.837	19.6
Sviluppo economico e coesione sociale	2.846.097	3.9
Altre attività	32.602.662	44.7
Totale	72.891.038	100

Tab 1.3 - Ammontare delle entrate per settore di attività prevalente per le attività non-profit in Italia per l'anno 1999

Un aspetto da approfondire nei confronti del non profit assistenziale è il tipo di operatività, che può essere di prevalente cooperazione con il settore pubblico, con varie forme di collaborazione o di convenzione, oppure proponendosi direttamente verso l'utenza finale.

Non vi è caratterizzazione ideologica in questo, le istituzioni che traggono il sostentamento finanziario prevalentemente dal settore privato sono iniziative che si mostrano sul mercato in regime di concorrenza con il profit (o forprofit) da un lato e con le strutture istituzionali dall'altro.

Quali sono dunque i vantaggi competitivi che permettono questo tipo di confronto? Quali le peculiarità di un settore così fragile?

Un vantaggio economico delle cooperative sociali deriva dallo status di organizzazioni sociali senza scopo di lucro, sia per l'abbattimento dei contributi previdenziali per i soci che per le imposte praticamente formali, sugli utili di esercizio.

Ma anche la grande flessibilità, la motivazione degli operatori, la qualità a rete, a network, integrata, che supera il concetto di qualità

oggettiva, certificata, e punta alla soluzione complessiva dei problemi degli utenti pazienti.

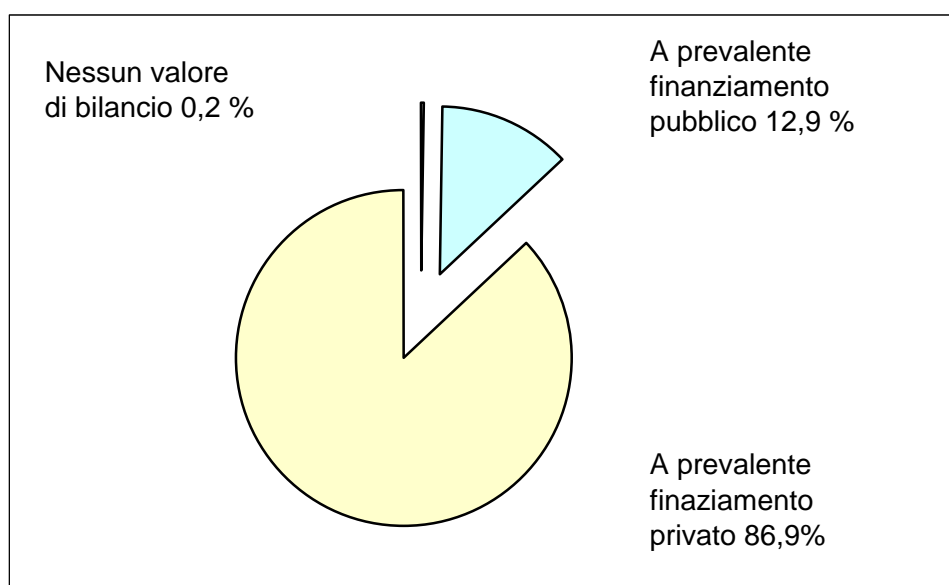


Fig 1.3 - Distribuzione delle istituzioni per tipo di finanziamento in Italia con riferimento all'anno 1999

Fonte: 1° censimento delle istituzioni e delle imprese non-profit, Istat 2001

Vantaggi competitivi che fanno sentire il loro peso sia nei confronti del settore privato, ma che fanno grande differenza soprattutto nei confronti delle pubbliche istituzioni.

Se osserviamo il non profit nella sua globalità, vediamo nella figura 1.3 come la maggioranza assoluta delle istituzioni (86,9%) registri entrate di origine prevalentemente privata, ovvero si pone sul mercato, si confronta con gli altri, e raccoglie le proprie risorse spendendo le proprie competenze con successo, in un confronto diretto sovente, ma più spesso in iniziative innovative, in aree e nicchie non interessanti per i privati, non vincolanti per il pubblico.

Contrapposto a questo meccanismo così semplice ed immediato, più vicino ad una missione che ad un confronto economico, si pone il settore delle cooperative sociali che nel 58,8% dei casi si finanziano con entrate prevalentemente pubbliche.

Cosa succede dunque in queste realtà? Che ne è dello spirito proprio del settore? Che ne è della concorrenza disinteressata, dei valori morali, del concetto di promozione umana?

Non si tratta in realtà di un venire meno dei principi fondanti, ci troviamo semplicemente di fronte ad un fenomeno nuovo, ad un accordo tra il welfare pubblico e le istituzioni, principalmente cooperative sociali, che in un nuovo concetto di sussidiarietà, attraverso forme diverse di accreditamento prima e di convenzione poi, svolgono per conto dello Stato delle Regioni, dei grandi comuni, compiti operativi con parametri di efficacia-efficienza comparabili.

Efficacia-efficienza come termini congiunti, perché spese limitate date da ottima efficienza sono inutili se raggiungono malamente lo scopo, mentre iniziative efficaci sono assai più facili da ottenere spendendo molto piuttosto che spendendo poco ( Toniolo Piva 2002, pag 26).

Modelli operativi assai diversi quindi, in cui il settore pubblico si astrae dalla gestione diretta dei servizi, sempre fonte di sperperi, di inefficienze, di clientelismi, e si assume un ruolo più congeniale di proposta e di verifica.

Una suddivisione netta tra controllori e controllati che, oltre ad essere virtuosa in sé, da sola permette aperture verso nuovi orizzonti:

- sperimentazioni verso nuove forme di intervento sociale non ancora codificate.
- interventi in nicchie operative troppo marginali e quindi troppo costose per l'operatività del settore pubblico.
- confronto, a parità di offerta, tra efficienza di gestione di iniziative nonprofit e iniziative pubbliche preesistenti.
- copertura di una domanda emergente per vari motivi rimasta non accolta.

Il settore si trova, dunque, in una situazione assai dinamica, con prospettive future interessanti e alcuni punti fermi. Uno di questi è sul fronte della domanda, in forte crescita ovunque, ma in particolar modo nel settore dell'assistenza alla terza età e all'infanzia, in concomitanza con un radicale modificarsi del nucleo familiare, che diviene sempre più esiguo e talvolta monoparentale, e che delega per forza di cose all'esterno quello che un tempo gestiva al proprio interno.

Il secondo punto fermo è nel versante della offerta, osservando come un tasso di disoccupazione in Veneto del 3,5% (3,42 nel 3° trimestre 2002 secondo ISTAT) abbia raggiunto e superato il limite ampiamente riconosciuto in letteratura di livello frizionale, o di disoccupazione volontaria. In questo contesto le nuove assunzioni provengono o dall'immigrazione o dalle non forze lavoro, tipicamente femminile che, in un mutato clima sociale, e con appropriate forme di flessibilità e di tempo parziale, riescono ad inserirsi, ovvero a reinserirsi nel ciclo lavorativo.

Collegato al precedente è il terzo punto, ovvero la distribuzione per età dell'occupazione femminile.

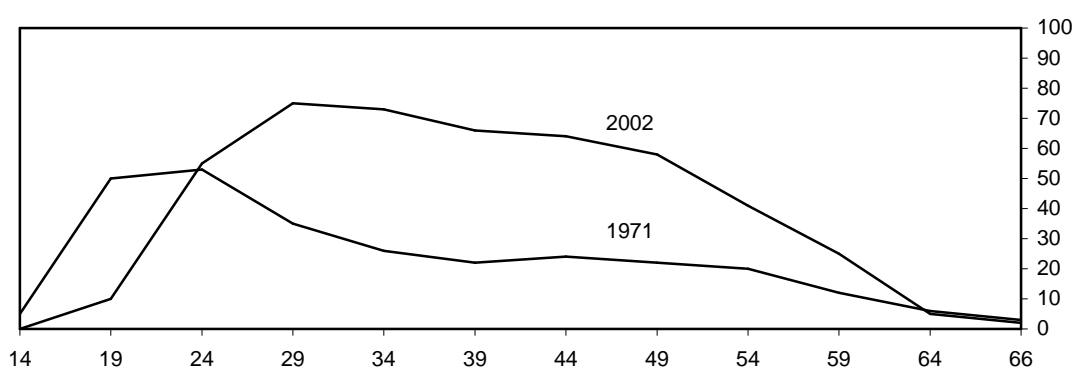


Fig. 1.4 – Tassi di occupazione femminile per classi quinquennali di età al 1971 e al 2001. Fonte: censimento Istat 1971 e rapporto trimestrale sulle forze lavoro Istat 2001.

Come si nota nella fig 1.4, l'incremento di occupazione femminile negli ultimi 30 anni evidenzia, oltre ad un netto incremento dello stock, anche una variazione sostanziale della distribuzione per classi di età, con un sostanzioso recupero del tasso di attività dopo i 30 anni, ovvero donne

che continuano a lavorare anche quando arrivano i figli, e donne che ritornano al mondo del lavoro dopo una pausa dedicata alla famiglia (De Angelini 2003, pag 85).

Il naturale evolvere del fenomeno prospetta a breve l'apparire e l'accrescersi della inedita categoria delle nonne cinquantenni che lavorano.

#### 1.6 – Obiettivo della tesi

Il presente lavoro si inserisce in un più ampio progetto di ricerca "Lavorare in rosa nel sociale", che mira a monitorare l'esistente e a valutare le potenzialità future per il lavoro nel Veneto in ambito socio-assistenziale riferito all'universo femminile.

Il contributo che si intende portare a questo progetto si attua attraverso una indagine caso-controllo: un campione di donne che hanno avuto una formazione in ambito sociale viene confrontato con un analogo campione di donne che hanno avuto una formazione in altri settori.

Attraverso una intervista telefonica strutturata si effettua una verifica delle istanze motivazionali, dei percorsi formativi e della attuale posizione professionale.

Il confronto tra due categorie che condividono tra loro molte caratteristiche come formazione di tipo professionale, area e cultura di estrazione, appartenenza al mondo femminile ed altre, permette di porre in risalto ciò che differenzia questi due gruppi, ed in ultima analisi di dare forma alle caratteristiche peculiari del gruppo a cui siamo interessati.

Oltre alle evidenze che sorgeranno spontanee da questo confronto, si vuole prestare attenzione a priori a due aspetti ritenuti importanti.

Il primo è sulla verifica di una effettiva presenza di elevata mobilità di entrata – uscita, e sulle sue cause di tipo endogeno per la donna che vive il doppio impegno famiglia – lavoro, o esogene per un comparto che sovente mostra l'aspetto di un lavoro faticoso, difficile e mal retribuito.

Il secondo è un approfondimento sulla effettiva presenza di un atteggiamento altruistico e solidale che avvicina e accompagna spesso verso il settore socio – assistenziale, e che sovente si contrappone a valutazioni di carattere esclusivamente economico o di prestigio personale.

## Capitolo 2 – Metodologia della ricerca

Il capitolo affronta brevemente gli aspetti metodologici dell'indagine ponendo in risalto i principali aspetti salienti, soffermandosi sulle caratteristiche dell'indagine caso-controllo, sulla selezione del campione e sul questionario impiegato per le interviste.

### 2.1 – Indagine Caso – Controllo.

La ricerca si svolge attraverso una indagine su un campione di donne suddivise in due gruppi, uno di “casi” ed uno di “controlli”.

Il primo gruppo è composto da 160 donne che hanno svolto dei corsi di formazione professionale nel settore socio-sanitario. I nominativi sono stati raccolti dagli elenchi dei corsi degli ultimi 10 anni, seguendo le variazioni che vi sono state a livello normativo sulle figure formate, che negli anni più recenti diventano esclusivamente Operatori Socio Sanitari, OSS.

Il gruppo dei casi è più ampio di quello dei controlli, per darci modo di indagare sulle caratteristiche di chi lavora nel sociale da chi ha abbandonato per altri settori, oppure si è allontanata del tutto dal lavoro. La suddivisione ideale sarebbe in due sottogruppi di analoghe dimensioni, con discriminazione tra chi lavora attualmente nel sociale e chi no, ma la variabile che ci fornisce l'informazione è data solo a posteriori, dopo aver effettuato l'intervista, negandoci la possibilità di pilotare il campione.

Il secondo gruppo è composto da 80 donne che hanno svolto corsi professionali in altri settori, con livelli di formazione analoghi ai precedenti, mutando solo il tipo di specializzazione ottenuto. Le figure che partecipano all'indagine sono:

- Operatore amministrazione del personale.

- Operatore contabile informatizzato.
- Operatore esperto office automation.
- Segretario d'azienda.
- Operatore alla contabilità gestionale.
- Terminalista contabile.
- Contabilità aziendale e amministrazione del personale.
- Cameriere di sala e bar.
- Cuoco di ristorante.
- Operatore in tecnologie amministrative e commerciali.
- Esperto in contabilità fiscale e tributaria.
- Operatore addetto alla gestione informatizzata del magazzino.
- Addetto alle pubbliche relazioni.
- Gastronomi ed esperti in cucina e ristorazione tradizionale.
- Responsabile dei servizi di ricevimento.
- Altri

Le numerosità delle persone che hanno partecipato a questi corsi non è di facile determinazione, per la consistente presenza di elenchi con informazioni incomplete, ove vengono indicate solo le informazioni sulla reperibilità e sull'anno di corso, con semplici suddivisioni tra corsi a contenuto socio-assistenziale e altri corsi.

I corsi svolti presi in esame risalgono sino al 1992, fornendo la possibilità di indagare sulla permanenza nel sociale per un periodo sufficientemente lungo.

## 2.2 – Selezione dei campioni.

La raccolta dei nominativi che hanno frequentato i corsi di formazione professionale è stata agevolata dal riconoscimento che questi corsi hanno ottenuto dalla regione Veneto, e dal loro parziale



finanziamento da parte del Fondo Sociale Europeo, probabilmente è proprio per questo che se ne è mantenuta traccia negli enti e nelle associazioni che hanno promosso queste iniziative, e che gli elenchi non sono andati dispersi. Gli enti che hanno organizzato i corsi analizzati sono di provenienza sindacale, associativa, pubblica. Tra gli altri la Cooperativa Insieme si può d'ora in avanti ISP, lo IAL, la Comunità Montana del Brenta. Per altri non si è potuto risalire alla fonte poiché hanno fornito semplicemente i dati, senza ulteriori informazioni.

I dati sono pervenuti sotto forme eterogenee, parte in formato cartaceo ed in minor misura in formato elettronico. La prima attività svolta è stata, quindi, il trasferimento dei dati pervenuti in cartelle dattiloscritte e l'armonizzazione di formato per i dati pervenuti in forma elettronica.

Le informazioni raccolte sono state le seguenti:

- Cognome e nome.
- Indirizzo postale, indispensabile per l'invio di una lettera di presentazione dell'indagine.
- Numero di telefono, al fine di contattarli per via telefonica.
- Anno del corso.
- Se il corso è a contenuti sociali o meno.

L'estrazione del campione da questi elenchi è stato svolto separatamente per partecipanti a corsi sociali e per gli altri.

L'elenco dei partecipanti ai corsi sociali è di 1205 nomi, che sono diventati 810 dopo aver tolto i nomi maschili, non coinvolti nella presente indagine.

La scelta sul tipo di campionamento si è soffermata sulla selezione sistematica, con cui si selezionano i nomi da intervistare selezionandone uno ogni k, in sequenza, a partire da uno tra i primi k selezionati casualmente.

La lista di 810 nomi viene divisa per la numerosità campionaria prefissata di 160 ottenendo un passo di campionamento di 5 unità. La scelta

del primo estratto all'interno dei primi cinque della lista avviene tramite la generazione di un numero casuale disponibile nel foglio elettronico Excel.

La divisione non dà risultato intero (5,06), ma ciò poco importa dato che dovremo integrare il campione continuando la selezione e ripartendo dall'inizio lista quando si renderà necessario, ottenendo una lista circolare.

Un ulteriore problema si ha notando che il passo 5 è sottomultiplo intero di 810, per cui aggiungiamo una unità fittizia alla lista circolare selezionando così unità sempre diverse tra loro.

L'integrazione del campione si rende necessaria per diversi motivi:

- molte donne hanno cambiato indirizzo dopo il completamento del corso, per matrimonio sovente, o per altri motivi, e non sono più rintracciabili. Quasi sempre il numero telefonico è a nome del marito per le donne sposate.
- vi sono stati 28 rifiuti all'intervista, e questi sono stati reintegrati aggiungendo ulteriori nominativi.
- gli elenchi forniti contenevano sovente degli errori tali per cui alcuni nominativi non erano raggiungibili.

La consuetudine di sostituire i nominativi non raggiungibili ed i rifiuti all'intervista con nuove estrazioni campionarie si scontra sovente con problemi di distorsione, visto che in questo modo si tende a raccogliere interviste ove è più facile ottenerle. Un esempio di distorsione potrebbe venire da intervistate che oppongono un rifiuto proprio perché motivate dall'appartenere ad una categoria particolare.

Per limitare al massimo i rifiuti, a tutte le donne campionate è stata inviata con studiato anticipo una lettera di presentazione personalizzata con nome e cognome e firmata in originale, spiegando le motivazioni e le caratteristiche dell'indagine, e fornendo un numero telefonico ove chiedere informazioni per tranquillizzare e dare autorevolezza all'iniziativa.

Le lettere di presentazione sono state spedite in più occasioni successive, a piccoli gruppi, seguendo l'evolversi dell'indagine. Non dovevano giungere a destinazione successivamente all'intervista, perdendo così completamente utilità, né dovevano giungere con troppo anticipo, tale per cui la persona destinataria perdesse il ricordo del messaggio trasmesso con la lettera ridecandone l'efficacia. Il totale delle lettere spedite è stato 350, su un totale di contatti di 272, di cui 241 interviste completate, 3 incomplete e 28 rifiuti.

Le restanti 78 lettere sono state inviate a nominativi non più raggiungibili, e sono andate o perdute o sono state rispediti al mittente.

L'invio della lettera di preavviso si è rivelato efficace

L'efficacia del metodo si è rivelata sia per il continuo riferimento alla lettera avutosi nel corso delle interviste, sia per le numerose telefonate ricevute con richiesta di informazioni o semplicemente di verifica della identità del mittente. Le persone sono state in questo modo rassicurate e hanno avuto minori remore, minori difficoltà nel rispondere a domande anche a contenuto sensibile, esprimendo con maggior libertà le proprie opinioni personali.

Per raggiungere le donne che lavorano a turni, frequenti nel settore, le chiamate che non ottenevano risposta venivano ripetute in orari diversi, al mattino, al pomeriggio, alla sera, di sabato, continuando ad insistere nelle chiamate per il numero di volte necessario.

Si sono così avuti anche 15 tentativi di contatto prima di quello utile.

Grande uso si è fatto infine della possibilità data dal sistema di rilevazione per la gestione degli appuntamenti, recuperando interviste su donne interpellate in momenti di carenza di disponibilità. Alla proposta di risentirsi in un momento più tranquillo è più difficile dire di no.

Un ulteriore stimolo è giunto infine dall'accordo intrapreso con le intervistatrici, tale per cui venivano retribuite solo le interviste effettivamente concluse, o perlomeno che avevano ottenuta risposta a una

buona parte del questionario, fornendo incentivo ad insistere oltre i pochi tentativi iniziali. Per la verità questo metodo potrebbe portare anche al risultato opposto tale per cui, nella ricerca di ottenere il maggior numero di interviste valide, l'intervistatrice possa sorvolare rapidamente sui casi difficili, che richiedono tempo e risorse, e concentrarsi sui casi più immediati e più produttivi. In questo caso la soluzione si è cercata fornendo elenchi di nominativi suddivisi in piccoli pacchetti di 20, 25 nomi al massimo per volta, e aggiungendo ulteriori casi al completamento dei precedenti. Oltre a ciò sono state seguite con attenzione le operazioni svolte, sia verificando le registrazioni tenute dal sistema sulle persone contattate, sia seguendo lo svolgersi effettivo delle chiamate e delle successive interviste, collaborando nei casi di difficoltà.

Si è raggiunto in questo modo un totale di rifiuti di soli 28 su 240 interviste, ovvero una percentuale di 11,7% sul totale, che qualifica la rilevazione come una delle più efficaci tra quelle svolte mediante rilevazione telefonica.

I numerosi casi di persone non più raggiungibili perché si sono trasferite, o sposate e non rintracciabili sono state sostituite.

Le sostituite vengono inoltre estratte sempre con lo stesso criterio di casualità dalla lista in cui sono noti solo nome, indirizzo, telefono, anno in cui si è seguito il corso e tipo dello stesso.

Per tentare di riequilibrare il rapporto tra chi lavora nel sociale e chi non vi lavora più all'interno del primo gruppo, è stata inserita una domanda alla fine del questionario chiedendo nominativi di colleghe che operano nel sociale.

Si è reso quindi possibile una ulteriore integrazione del campione attraverso un campionamento a valanga, o putativo (Fabbris 89, pag. 157), raccogliendo i nominativi ottenuti durante le interviste, ed inserendole nel campione come donne che avevano frequentato corsi sul sociale e che al momento dell'intervista lavoravano nel settore sociale.

Sono stati effettuati inoltre degli interventi metodologici per riequilibrare la distribuzione per età e per distribuzione geografica delle persone intervistate.

Per l'età si sono suddivisi i nominativi per classi di appartenenza a seconda del numero di anni trascorsi dal conseguimento del titolo, ovvero meno di 3 anni, da 4 a 5, da 6 a 7, da 8 a 9 e più anni dallo svolgimento del corso.

Per la distribuzione geografica si sono suddivisi i nominativi per provincia di appartenenza, tra una delle 7 province del Veneto, in base all'indirizzo postale.

Il campione ottenuto è stato in seguito verificato attentamente e integrato ove possibile per indirizzi incompleti o numeri di telefono mancanti. Di grande aiuto è stato in questo senso il servizio di accesso agli elenchi telefonici tramite internet.

### 2.3 – Il questionario.

La redazione del questionario è il momento tipico dell'indagine, l'atto che definisce e caratterizza tutto il successivo evolversi della ricerca. A partire dagli obiettivi iniziali precedentemente definiti e raccogliendo tutte le informazioni emerse nella fase di approfondimento preliminare si redige un insieme di domande da porre alle intervistate, domande che vengono via via affinate in un processo iterativo di verifica e di correzione sino a che non si ritiene soddisfacente la qualità raggiunta.

Vi sono ovviamente delle tecniche sperimentate e ben note in letteratura sulla redazione di un questionario, che non è qui il caso di approfondire. Ricordiamo solo come sia utile porre domande iniziali semplici, ma coinvolgenti, per non ingenerare ostilità, mentre le domande sensibili vanno poste dopo che si sia raggiunto un certo livello di collaborazione, di confidenza e di disponibilità.

Il tempo dell'intervista non dovrebbe superare i 20-30 minuti, per evitare l'abbandono. Normalmente si dovranno porre le domande iniziali (le più semplici) con un ritmo sostenuto, per poi rallentare e approfondire le tematiche solo quando si sia verificata la disponibilità al dialogo per l'intervistata.

Spesso un ritmo incalzante con domande brevi e semplici, è utile anche per non lasciare all'intervistata il tempo di riflettere troppo, è una forma sottile per bloccare sul nascere l'idea di sospendere il dialogo per indisponibilità, per fretta, per sospetto o per disinteresse.

Ovviamente un questionario che riesce a destare interesse supera autonomamente tanti problemi, quindi si cercherà di posporre le domande noiose o complicate, preferendo inizialmente contenuti meno impegnativi, con un approccio positivo ai temi di indagine.

Il questionario si compone di 110 domande suddivise in 10 sezioni a seconda degli argomenti trattati.

Sez B: Attività della rispondente. 11 domande sulla attività lavorativa, posizione professionale, orario, flessibilità e modalità del lavoro eventualmente svolto.

Sez C: Formazione. 8 domande sul percorso formativo seguito e sulle competenze acquisite.

Sez D: Storia lavorativa. 12 domande sulle modalità di approccio al lavoro e sulla mobilità orizzontale. Riferimenti sulle competenze di vario tipo richieste dall'incarico svolto.

Sez E: Rapporti con la famiglia. 16 domande sulla famiglia, sul coniuge, sui figli, sui redditi che entrano in casa, sulle persone a carico e sul ruolo avuto dalla maternità nei confronti dell'occupazione.

Sez F: Rapporti con colleghi, superiori ed utenti. 38 domande sull'ambiente di lavoro, sulle motivazioni e sul riconoscimento sociale della scelta occupazionale.

Sez G: Bisogno di sostegno. 11 domande sulle difficoltà dell'impegno nel campo socio-assistenziale e sulla prospettiva di mobilità verso settori più tranquilli.

Sez H: Bisogno di formazione. 4 domande sul confronto tra formazione raggiunta nei corsi e competenze richieste dall'attività lavorativa.

Sez. I: Attività extra lavorative. 5 domande sulle attività di prevalente volontariato ed in genere di impegno nella solidarietà sociale, svolte al di fuori del mondo occupazionale.

Sez J: Dati individuali. 3 domande su età, provincia di residenza e titolo di studio.

Sez K: Prospettive e suggerimenti. 2 domande aperte su proposte migliorative per l'indagine e sulla raccolta di nuovi nominativi per il campionamento a valanga.

Nell'allegato A.1 viene riportato il questionario completo, comprensivo delle indicazioni sui percorsi svolti coerentemente con le risposte fornite dalla donna intervistata.

Le domande proposte sono per la maggior parte di tipo strutturato, a risposte chiuse, mentre poche altre sono di tipo aperto, lasciando spazio al dialogo con la persona intervistata e quindi cercando di raccogliere informazioni e conoscenze non note a priori, e per questo non classificabili.

Per la loro natura di eterogeneità, queste risposte possono essere elaborate con strumenti di analisi statistica solo dopo essere state classificate con un qualche criterio, attraverso una reinterpretazione del pensiero esposto dalle intervistate secondo la sensibilità di chi analizza questi dati.

Altre domande aperte sono di sovente poste alla fine in una lista di risposte per cercare suggerimenti su tematiche non considerate o non note al momento della redazione del questionario.

Il numero di domande sembra essere a prima vista eccessivo, non completabile in un tempo limitato di 20 o 30 minuti, ma si deve tener presente che molte domande vengono poste solo a determinate categorie di rispondenti. Così le domande sulla maternità vengono poste solo a chi ha dichiarato di aver avuto figli, le domande sul lavoro vengono poste solo a chi ha un impiego, le domande sul coniuge o convivente vengono poste solo a chi ha dichiarato di essere sposata o convivente.

Un accenno infine sul metodo del torneo applicato allo scopo di sondare le motivazioni per il lavoro nella sezione F. Il metodo consente di formulare una classifica di valori, ottenere una graduatoria tra scelte diverse. Se la donna intervistata deve scegliere da un elenco di voci le proprie priorità, sovente la scelta cade sulle prime voci della lista, o su quelle che ricorda meglio dopo averle ascoltate tutte.

Nel metodo del torneo le voci vengono proposte in confronti a due a due, e le prescelte diventano voci per la successiva serie di confronti, da cui il termine “torneo” (Fabbris e Fabris - 2003).

La lista iniziale fa riferimento nel caso considerato alle motivazioni per il lavoro, ed è possibile in questo modo ricostruire l'intima scala di valori della singola donna intervistata, scala che assai difficilmente la persona sarebbe stata in grado di esprimere autonomamente.

Il metodo permette inoltre di ottenere non solo la scelta prioritaria, ma tutta una scala di valori ( o di scelte a seconda degli argomenti trattati), una vera e propria classifica in grado di esprimere astrazioni ulteriori come il concetto di distanza, con tutte le peculiarità del caso.

Il questionario così elaborato è stato sottoposto ad una validazione attraverso una indagine preliminare su 20 nominativi, permettendo di affinare le domande ove queste generavano confusione o semplificandole quando si presentava difficoltà di comprensione, o correggendo infine gli errori nei percorsi dell'intervista sfuggiti ai test preliminari.



## 2.4 – Metodo di rilevazione CATI.

L'indagine si è svolta attraverso interviste telefoniche assistite da un sistema informatizzato di gestione CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing).

Avere a disposizione uno strumento di indagine computerizzato (Capiluppi 2001) ha permesso di ottenere miglioramenti significativi nei confronti del tradizionale metodo di interviste telefoniche e di registrazione su carta delle risposte. Le peculiarità del sistema sono molteplici (Perez 2001):

- La possibilità di gestire i percorsi strutturati del questionario è utile soprattutto nell'indagine di tipo caso-controllo, dove inevitabilmente il campione dei controlli deve seguire strade diverse per le sezioni che approfondiscono caratteristiche tipiche del solo campione dei casi. La funzionalità diventa praticamente indispensabile quando si applica il metodo del torneo, dove le domande dal secondo stadio in poi vengono composte e formulate in tempo reale, a partire da una query che elabora i dati delle risposte precedenti archiviati nel database. L'elaborazione manuale di questo metodo sarebbe evidentemente assai complicata nella gestione e porterebbe ad un rischio elevato di errori extra campionari.
- Una fonte notevole di distorsione sono i rifiuti alle interviste, e le caratteristiche del sistema aiutano in questo senso. La conduzione snella e veloce permette di ridurre notevolmente l'interruzione dell'intervista per abbandono, mentre la gestione integrata degli appuntamenti aiuta a raggiungere persone con poca disponibilità, togliendo loro la scusa che sorge più di frequente sulla scarsa disponibilità di tempo.

- Gli errori non campionari vengono drasticamente ridotti dalla possibilità di controllo in tempo reale sulla coerenza interna delle risposte e sui campi di variazione delle variabili. Una donna non può dichiarare che la maternità ha influito negativamente sul suo lavoro se precedentemente aveva dichiarato di non aver avuto figli, oppure non può dichiarare di avere una età inferiore a 17 anni poiché il sistema è stato predisposto per non accettare tale risposta. Lo stesso accade se l'errore proviene da una errata trascrizione da parte della intervistatrice di quanto dichiarato dalla persona intervistata.
- Un aiuto estremamente importante si è avuto infine dalla possibilità di seguire nell'itinerare l'indagine avendo a disposizione dei report riassuntivi delle attività svolte, permettendo di intervenire sul reintegro del campione nei modi precedentemente indicati in tempi estremamente brevi, tenendo conto che tutte le variazioni dovevano essere precedute dall'invio alle intervistate di una lettera di presentazione.

Il sistema di rilevazione utilizzato è il CAPTOR 2 (Capiluppi 2001), un sistema completo di rilevazione CATI.

Nella versione utilizzata, Captor Cati 1.4.1, si è fatto ampio uso delle possibilità accessorie disponibili, come la gestione automatica della composizione del numero telefonico, o la trasposizione in formato elettronico del questionario attraverso il Captor Editor 2.5.9, uno strumento per la generazione dei percorsi nella redazione delle varie domande, nonché per la verifica delle coerenze delle risposte e della impostazione dei tipi di dati raccolti e dei relativi campi di variazione.

## **Capitolo 3 – Motivazioni per il lavoro nel sociale**

Nel presente capitolo vengono analizzati i risultati dell'indagine sia come distribuzione delle risposte, sia come rappresentazione grafica delle stesse, con integrazioni ed informazioni aggiuntive se disponibili, dando una informazione sintetica ma completa per quanto possibile, di tutto l'aggregato intervistato, senza distinzione tra donne che hanno frequentato corsi a contenuto socio-assistenziale da quelle che hanno frequentato corsi di altro tipo. In questo ambito il confronto è tra donne che hanno frequentato corsi professionali nel Veneto e mondo occupazionale femminile in genere, sia del Veneto che in Italia (Par 3.1).

Nel paragrafo 3.2 si effettua un confronto tra i due sottoinsiemi del campione, quello dei casi e quello dei controlli, mettendo a confronto le risposte fornite dai due gruppi e cercando di evidenziare i punti maggiormente distintivi dei due insiemi, essendo le informazioni fornite da queste differenze la chiave per decodificare le motivazioni soggettive che portano una donna ad impegnarsi nel sociale.

Nel paragrafo 3.5 si approfondisce mediante analisi multivariata il rapporto tra le condizioni in cui si opera nel sociale, condizioni sia esteriori che interiori, al fine di formulare un quadro delle valenze che maggiormente incidono verso un lavoro femminile nel sociale.

### **3.1 – Analisi dei risultati dell'indagine**

La ricostruzione dell'aggregato “donne che hanno seguito un corso di formazione negli ultimi 10 anni” permetterà di familiarizzare con l'insieme principale trattato da questa tesi e di inquadrare meglio quali sono i punti da approfondire successivamente.

Questo permette anche di ricodificare quelle domande che ottengono frequenze esigue su alcune voci accorpendo alcune risposte e fornendo una informazione più concisa, se questo non contrasta con altre motivazioni, oppure raggruppando le risposte in classi, come nel caso della domanda J1 sulla età in anni compiuti.

L'analisi delle singole domande si attua principalmente attraverso il calcolo delle distribuzioni di frequenze delle risposte fornite, e attraverso la successiva rappresentazione grafica, nell'intento di valutare se le stesse presentino un andamento conforme sia alle supposizioni ed alle conoscenze preventive anche di carattere generale, sia confrontate con i dati ufficiali forniti dalla Regione e dallo Stato.

In questo modo si rende possibile la ricerca di anomalie che possono derivare o da errori di rilevazione oppure da caratteristiche peculiari dell'insieme indagato: in entrambi i casi si cerca di approfondire per quanto possibile anche con confronti incrociati con altre domande, o con i dati ufficiali disponibili.

Mentre per i casi sospetti di errore si procede con la dovuta cautela, per gli altri si procede con altrettanto interesse, poiché sono proprio le distanze dal resto della popolazione a portare l'informazione sull'insieme indagato; sono proprio queste differenze che permettono di formulare delle ipotesi e giungere ad una modellazione statistica delle motivazioni che porta una donna ad operare in un ambito socio-assistenziale.

Motivazioni intese come intimi convincimenti soggettivi, che si possono misurare solo indirettamente, attraverso le loro manifestazioni esteriori. Le risposte alle domande sono o rappresentano o raccontano queste manifestazioni esteriori e, se le domande poste sono pertinenti, il questionario riesce a raccoglierle in una rappresentazione formale, forse non esaustiva, ma senza dubbio sufficiente a far luce su queste istanze.

Le numerose domande aperte del questionario vengono analizzate solo in funzione del contenuto informativo che apportano alla relativa

domanda strutturata a cui fanno riferimento, spesso con la voce “altro, specificare” posta come voce residuale. Un’analisi dettagliata di tutte queste risposte si attua solo dove si reputa utile, tralasciando i casi poco significativi.

Diverso è il caso per le altre domande aperte, che verranno approfondite cercando di raggruppare le risposte riportanti concetti uguali o simili in modo da fornire uno strumento di una qualche utilità per l’analisi e la comprensione dei fenomeni osservati.

Si riporta anche la formula della domanda, semplificata a volte, e l’elenco delle relative risposte, per fornire un quadro di immediata comprensione e aiutare nell’analisi dei dati ricavati.

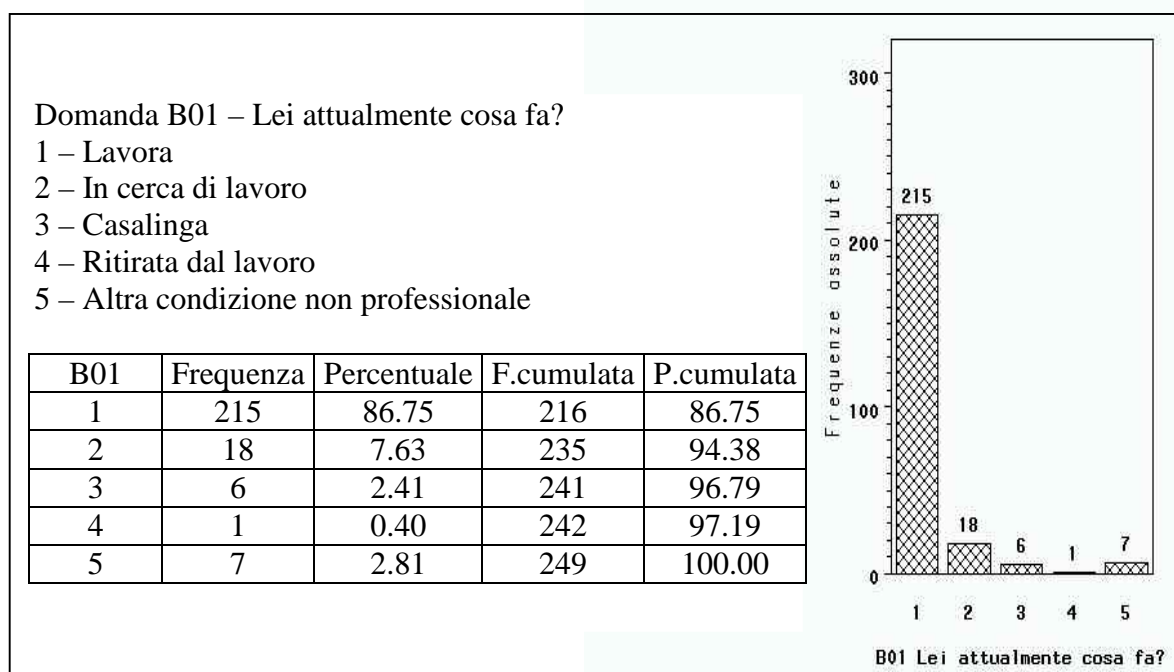


Figura 3.1 - Domanda B01: condizione lavorativa del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Tra le donne che hanno seguito corsi di formazione negli ultimi 10 anni (Fig 3.1) ben l’86.7 % lavora. Le persone che hanno seguito corsi a contenuto socio-sanitario in cerca di lavoro sono 1 per corsi nel 2001 e 2 per corsi nel 2003, con un tasso di disoccupazione stimato del 2.1 % Il totale di risposte è 247; le interviste oltre le 240 sono interviste non completate.

Domanda B02 – Quale è la sua attività precisamente?

- 1 – Assistente sociale
- 2 – Operatore socio sanitario
- 3 – Educatore animatore professionale
- 4 – Altra professione nel sociale
- 5 – Altro

B02	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	2	0.93	2	0.93
2	110	51.16	112	52.09
3	0	0	112	52.09
4	15	6.98	127	59.07
5	88	40.93	215	100.00

Mancate risposte = 33

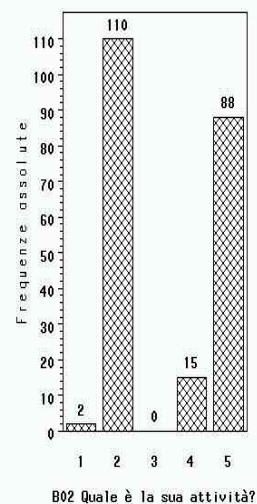


Figura 3.2 - Domanda B02: attività svolta dal campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Si nota come la professione nel sociale preponderante (Fig. 3.2) sia l'operatore socio-sanitario. Alla voce "altra professione nel sociale", su 15 risposte ben 11 riportano termini che sono sinonimi dello stesso.

Domanda B03 – Quale è la sua posizione professionale ?

- 1 – Lavoratore dipendente
- 2 – Socio lavoratore di cooperativa
- 3 – Con contratto atipico
- 4 – Lavoratore autonomo
- 5 – Altro

B03	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	150	70.09	150	70.09
2	48	22.43	198	92.52
3	8	3.74	206	96.26
4	2	0.93	208	97.20
5	6	2.80	214	100.00

Mancate risposte = 33

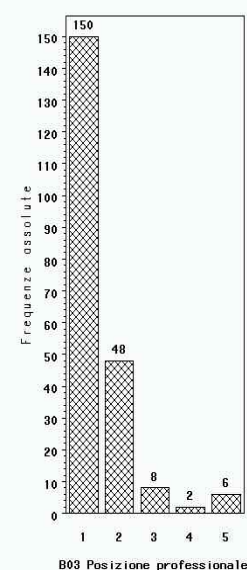


Figura 3.3 - Domanda B03: posizione professionale del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Risalta dalla Fig. 3.3 la forte presenza del lavoro in cooperativa (22,4%), che cresce al 34% per il solo settore sociale, mentre è del tutto assente per il settore non sociale.

Domanda B07 – Come è il suo orario di lavoro?

- 1 – Solo al mattino
- 2 – A giornata
- 3 – Settimanale esclusi festivi
- 4 – Anche festivi
- 5 – Turni diurni
- 6 – Turni diurni, notturni e festivi

B07	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	15	7.08	15	7.08
2	91	42.92	106	50.00
3	8	3.77	114	53.77
4	9	4.25	123	58.02
5	15	7.08	138	65.09
6	74	34.91	212	100.00

Mancate risposte = 35

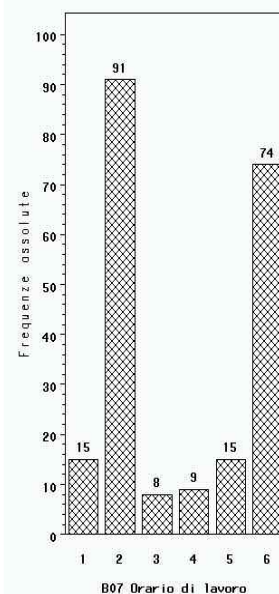


Figura 3.4 Domanda B07: orario di lavoro del campione intervistato di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Il lavoro a turni diurni notturni e festivi (Fig. 3.4) è esclusivo di chi opera nel settore sociale.

Domanda B08c – Ore di lavoro settimanali

- 1 – Meno di 20 ore
- 2 – Da 20 a 24 ore
- 3 – Da 25 a 29 ore
- 4 – Da 30 a 34 ore
- 5 – Da 35 a 39 ore
- 6 – 40 ore e più

B08c	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	46	18.62	46	18.62
2	17	6.88	63	25.51
3	10	4.05	73	29.55
4	15	6.07	88	35.63
5	87	35.22	175	70.85
6	72	29.15	247	100.00

Mancate risposte = 0

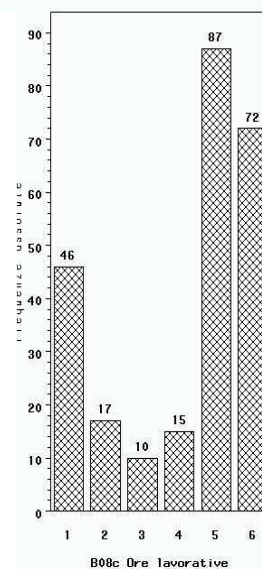


Figura 3.5 Domanda B08c: ore di lavoro settimanali del campione intervistato di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda B09 – Il suo orario di lavoro è variabile o flessibile?

- 1 – Numero ore e giorni di lavoro variabili
- 2 – Numero ore costanti e giorni variabili
- 3 – Numero di ore e giorni di lavoro fissi
- 4 – Altro

B09	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	61	28.50	61	28.50
2	44	20.56	105	49.07
3	107	50.00	212	99.07
4	2	0.93	214	100.00

Mancate risposte = 33

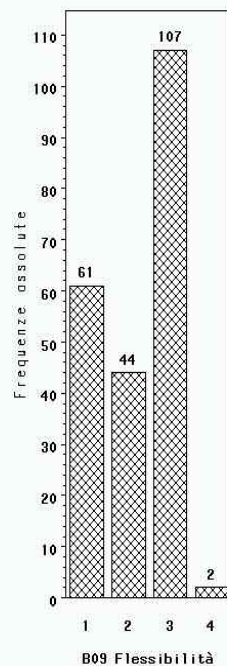


Figura 3.6 Domanda B09: flessibilità del lavoro del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda B10 – Quale è il luogo di lavoro, a domicilio, in una struttura fissa, o che altro?

- 1 – Lavoro domiciliare
- 2 – Struttura fissa
- 3 – Altro

B10	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	12	5.61	12	5.61
2	168	78.50	180	84.11
3	34	15.89	214	100.00

Mancate risposte = 33

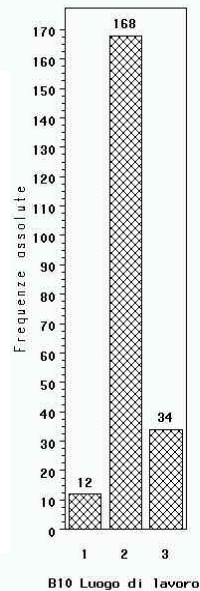


Figura 3.7 Domanda B10: luogo di lavoro del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.



Domanda B11 – Come espleta la sua attività, con lavoro individuale, in gruppo, o in un altro modo?

- 1 – Lavoro individuale
- 2 – Lavoro di gruppo
- 3 – Altro

B11	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	47	21.96	47	21.96
2	140	65.42	187	87.38
3	27	12.62	214	100.00

Mancate risposte = 33

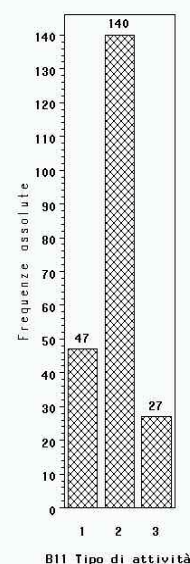


Figura 3.8 Domanda B11: tipo di lavoro del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda C01 – Ci risulta che lei abbia frequentato un corso professionale nell'anno ... E' vero?

- 1 – Sì
- 2 – No

C01	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	239	97.15	239	97.15
2	7	2.85	246	100.00

Mancate risposte = 1

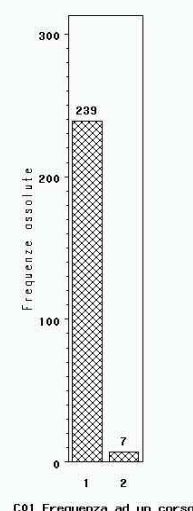


Figura 3.9 Domanda C01: verifica sull'anno di corso del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Una domanda di controllo(Fig 3.9), così semplice e così chiara, mette in luce quanto facile sia incorrere in errori di rilevazione o di fraintendimenti sul questionario. Poiché il campione proviene da elenchi dei corsi sono inspiegabili le risposte negative. Le possibili cause sono state le indicazioni dell'anno di corso diverso dall'effettivo, per cui l'intervistata risponde negativamente, oppure la frequenza al corso è stata interrotta quando alcune donne hanno iniziato a lavorare prima del completamento dello stesso.

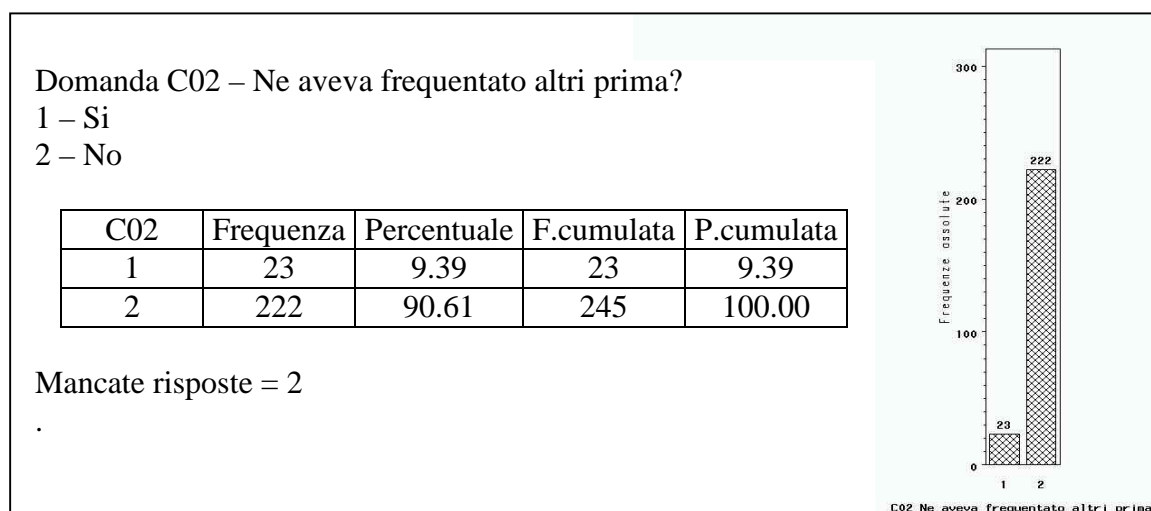


Figura 3.10 - Domanda C02: formazione precedente al corso analizzato del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Una parte non trascurabile (Fig. 3.10), ovvero il 9,4% delle intervistate aveva già frequentato altri corsi, prima del corso indagato.

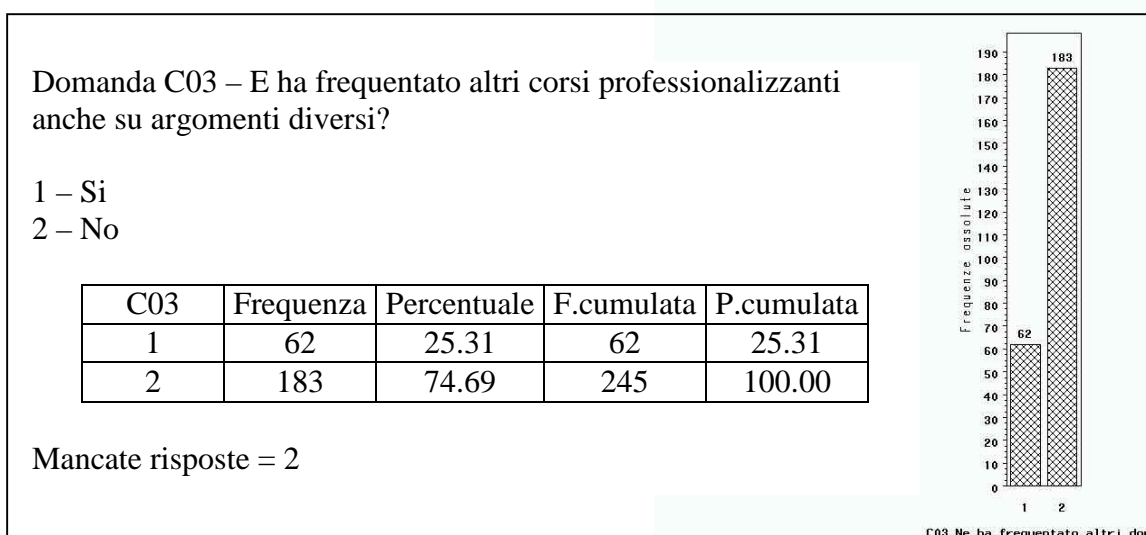


Figura 3.11 - Domanda C03: formazione successiva al corso analizzato del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Chi ha frequentato il corso indagato (Fig. 3.11), successivamente ha frequentato altri corsi nel 25.3% dei casi. Le indicazioni che si possono trarre sono di due tipi, uno è che chi frequenta un corso professionale è assai incline a frequentarne altri, e l'altro è che la formazione e la preparazione professionale non sono processi che sono dati una volta per tutte, ma continuano nel tempo.

Domanda C04 – Negli ultimi tre anni quante ore ha complessivamente dedicato alla sua formazione?

- 1 – Nessuna ora
- 2 – Da 1 a 10
- 3 – Da 11 a 20
- 4 – Da 21 a 50
- 5 – Da 51 a 100
- 6 – Oltre 100 ore

C04	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	19	7.76	19	7.76
2	8	3.27	27	11.02
3	17	6.94	44	17.96
4	28	11.43	72	29.39
5	27	11.02	99	40.41
6	146	59.59	245	100.00

Mancate risposte = 2

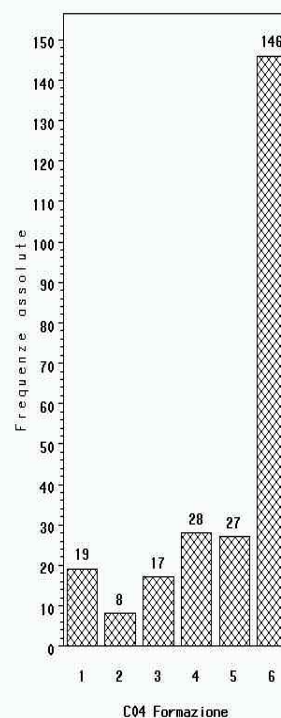


Figura 3.12 - Domanda C04: ore dedicate alla formazione negli ultimi tre anni dal campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda C05 – Stà frequentando o stà per frequentare qualche corso?

- 1 – No
- 2 – Sì, frequenta
- 3 – sì, stà per frequentare

C05	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	204	83.27	204	83.27
2	22	8.98	226	92.24
3	19	7.76	245	100.00

Mancate risposte = 2

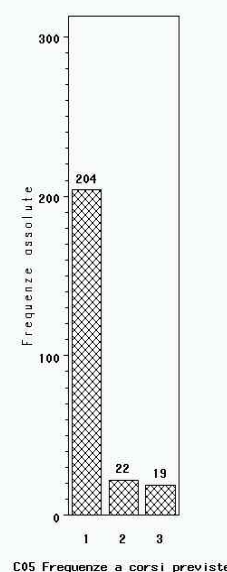


Figura 3.13 - Domanda C05: frequenza attuale o futura a corsi del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

La frequenza a corsi presenti o futuri(Fig. 3.13), indica la ricerca di un miglioramento professionale in una ottica di progressione verticale, di far carriera cercando un lavoro maggiormente qualificato. Il 16,3% delle donne intervistate si pone questi obiettivi.

Domanda C07 – Le competenze acquisite nel corso professionale principale si sono dimostrate utili nello svolgimento del suo attuale lavoro?

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

C07	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	109	48.44	109	48.44
2	79	35.11	188	83.56
3	19	8.44	207	92.00
4	18	8.00	225	100.00

Mancate risposte = 22

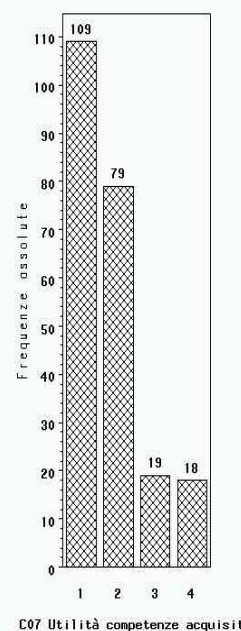


Figura 3.14 - Domanda C05: frequenza attuale o futura a corsi del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Osservazioni: quasi tutte le donne (83,6%) che hanno frequentato corsi professionali, hanno successivamente trovato un lavoro pertinente alla preparazione conseguita.

Domanda C08 – Ha imparato cose che non le sono mai servite?

- 1 – Sì
- 2 – No

C08	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	71	31.42	71	31.42
2	155	68.58	226	100.00

Mancate risposte = 21

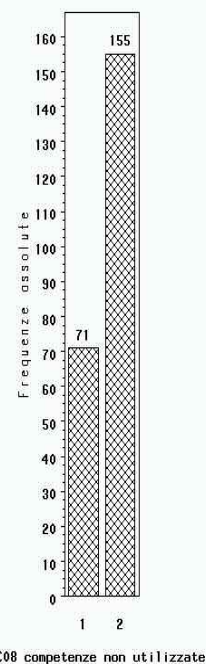


Figura 3.15 - Domanda C08: utilità delle cose imparate nel corso del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda D01 – Dopo il corso che ha svolto, ha lavorato subito o ha dovuto attendere?

- 1 – Ha lavorato subito
- 2 – Ha dovuto attendere
- 3 – Ha fatto altre cose

D01	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	196	82.01	196	82.01
2	14	5.86	210	87.87
3	28	12.13	239	100.00

Mancate risposte = 9

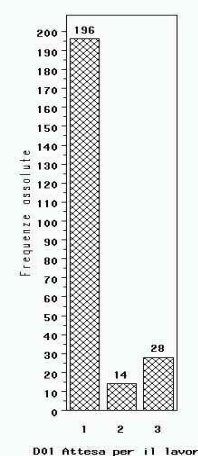


Figura 3.16 - Domanda D01: attesa per il lavoro del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Una percentuale dell'82,4% delle persone intervistate ha iniziato a lavorare subito dopo aver terminato il corso di formazione (Fig. 3.14). Il dato evidenzia nettamente un particolare mercato del lavoro sbilanciato verso la domanda, ancor più marcato se osservato solo per il settore sociale. Alcune risposte alla voce "1 – Ha lavorato subito", sono di donne che già lavoravano quando hanno iniziato il corso, o che lavoravano contemporaneamente al corso.

Domanda D02 Dopo quanti mesi ha trovato lavoro?

D02	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	1	7.14	1	7.14
2	1	7.14	2	14.29
3	4	28.57	6	42.86
4	3	21.43	9	64.29
12	3	21.43	12	85.71
24	2	14.29	14	100.00

Mancate risposte = 233

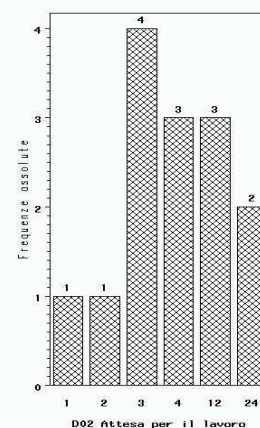


Figura 3.17 - Domanda D02: mesi di attesa per il lavoro del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Le spiegazioni date all'attesa per il lavoro (Fig.3.17), sono state 3 per motivi personali, 2 perché aveva terminato il corso in periodo estivo, 3 per poca esperienza e le restanti 6 hanno indicato normali cause di attesa per un accedere ad una occupazione.

Domanda D04 – che giudizio dà del corso che ha seguito allora?

Quanto le è stato utile?

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

D04	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	117	49.58	117	49.58
2	109	46.19	226	95.76
3	7	2.97	233	98.73
4	3	1.27	236	100.00

Mancate risposte = 11

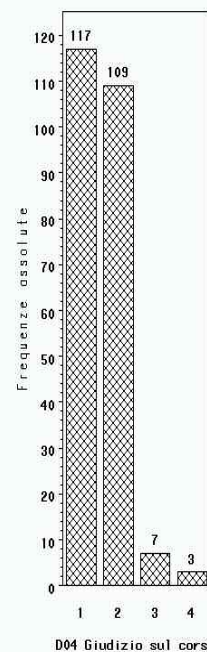


Figura 3.18 - Domanda D04: giudizio sul corso del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda D072 – Sono richieste conoscenze di lingue straniere?

- 1 – Basta saper leggere
- 2 – Bisogna saper colloquiare de visu
- 3 – Bisogna saper sostenere un colloquio telefonico
- 4 – Abilità superiori, saper scrivere e colloquiare fluidamente
- 5 – Non sono richieste

D072	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	11	5.47	11	5.47
2	11	5.47	22	10.95
3	12	5.97	34	16.92
4	12	5.97	46	22.89
5	155	77.11	201	100.00

Mancate risposte = 46

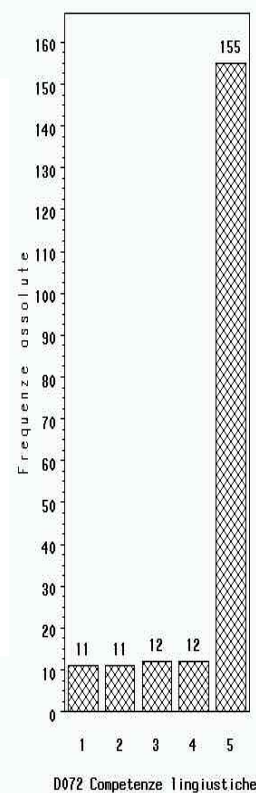


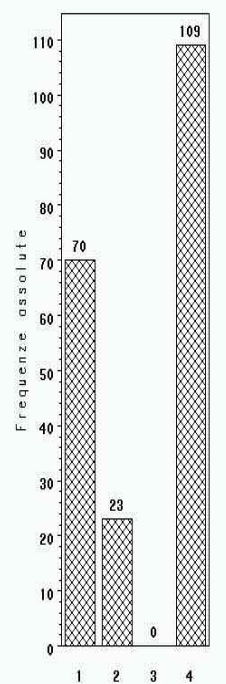
Figura 3.19 - Domanda D072: competenze linguistiche del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda D074 – Per le competenze informatiche è sufficiente una preparazione da utilizzatore generico, da esperto o da programmatore?

- 1 – Utilizzatore generico
- 2 – Utilizzatore esperto
- 3 – Programmatore
- 4 – Non sono richieste

B01	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	70	34.65	70	34.65
2	23	11.39	93	46.04
3	0	0	93	46.04
4	109	53.96	202	100.00

Mancate risposte = 45



D074 Competenze informatiche

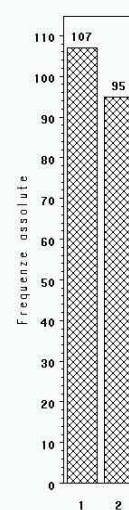
Figura 3.20 - Domanda D074: competenze informatiche del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda D074A – Per svolgere le sue funzioni sono necessarie anche competenze organizzative o altre competenze?

- 1 – Sì
- 2 – No

D074A	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	107	52.97	107	52.97
2	95	47.03	202	100.00

Mancate risposte = 45



D074A Competenze organizzative

Figura 3.21 - Domanda D074A: competenze organizzative o altre competenze del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Molte risposte affermative alla domanda sulle competenze organizzative necessarie (Fig.3.21) hanno evidenziato la possibilità di gestire attività autonome e attività di gruppo come fortemente auspicabili per professionisti che operano in attività strutturate e tra loro interconnesse.

Domanda E01 – Lei è sposata, convive con un partner o che altro?

- 1 – Sposata, convivente
- 2 – Vedova
- 3 – Separata, divorziata
- 4 – Nubile

E01	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	117	48.15	117	48.15
2	1	0.41	118	48.56
3	15	6.17	133	54.73
4	110	45.27	243	100.00

Mancate risposte = 4

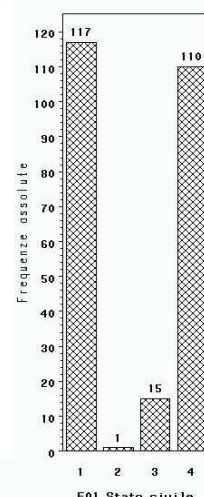


Figura 3.22 - Domanda E01: stato civile del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Confrontando le risposte a questa domanda (Fig. 3.22), con i dati sull'impiego femminile rilevati dall'Istat nel censimento del 1971, vediamo il passaggio dal modello di donna che lavora sino al matrimonio (fig 1.4) per poi dedicarsi alla famiglia, ad un nuovo sistema che consente la convivenza contemporanea, congiunta, di lavoro e famiglia, con il 48.15 di donne nel campione che è sposata o che convive.

Domanda E02bis – Da quante persone è composta la famiglia in cui vive, lei compresa?

E02bis	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	8	3.29	8	3.29
2	47	19.34	55	22.63
3	60	24.69	115	47.33
4	94	38.68	209	86.01
5	25	10.29	234	96.30
6 o più	9	3.70	243	100.00

Mancate risposte = 4

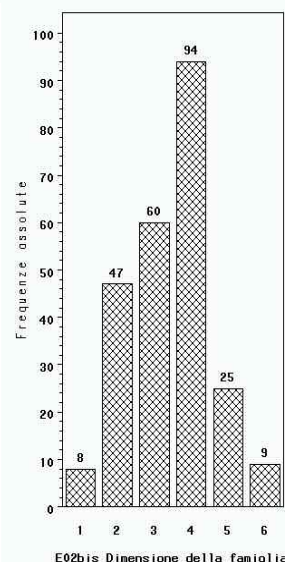


Figura 3.21 - Domanda E02bis: numerosità della famiglia del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.



Domanda E03 – Quanti figli ha avuto?

E03	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
0	132	56.41	132	56.41
1	48	20.51	180	76.92
2	48	20.51	228	97.44
3	6	2.56	234	100.00

Mancate risposte = 13

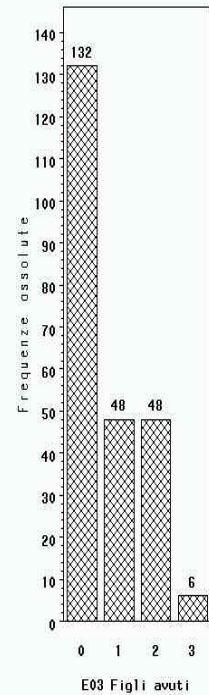


Figura 3.24 - Domanda E03: numero di figli avuti dal campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda E04 – Quanti bambini da 0 a 5 anni ci sono nella famiglia in cui lei vive?

E04	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
0	199	85.04	199	85.04
1	30	12.82	229	97.86
2	5	2.14	234	100.00

Mancate risposte = 13

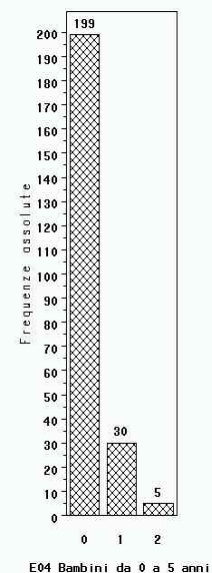


Figura 3.25 - Domanda E04: bambini da 0 a 5 anni nella famiglia del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Le domande dalla E04 alla E08 (Figg. 3.25 e segg.) danno una misura dell'impegno richiesto dalla famiglia per la donna che lavora.

Domanda E05 – Quanti ragazzi da 6 a 15 anni ci sono nella famiglia in cui lei vive?

E05	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
0	178	75.21	176	75.21
1	47	20.09	223	95.30
2	11	4.70	234	100.00

Mancate risposte = 13

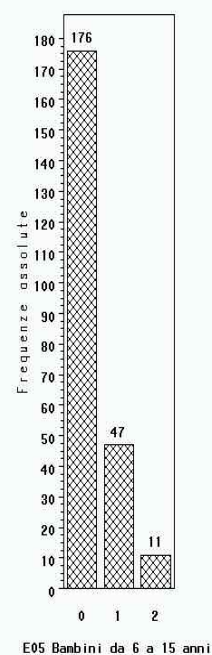


Figura 3.26 - Domanda E05: ragazzi da 6 a 15 anni nella famiglia del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda E06 – Quanti ragazzi dai 16 ai 25 anni ci sono nella famiglia in cui lei vive?

E06	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
0	141	60.26	141	60.26
1	61	26.07	202	86.32
2	29	12.39	231	98.72
3	3	1.28	234	100.00

Mancate risposte = 13

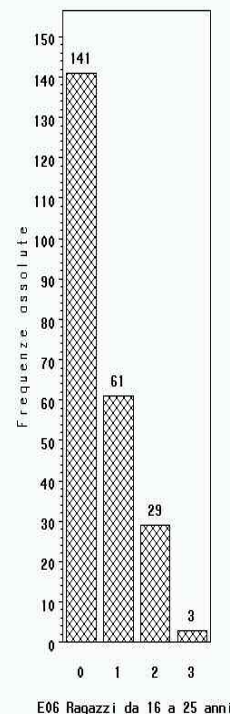


Figura 3.27 - Domanda E06: ragazzi da 16 a 25 anni nella famiglia del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda E07 – Quante sono le persone con più di 65 anni?

E07	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
0	202	86.32	202	86.32
1	22	9.40	224	95.73
2	10	4.27	234	100.00

Mancate risposte = 13

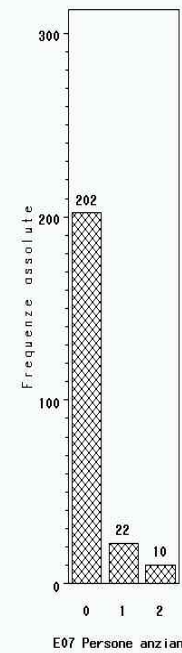


Figura 3.28 - Domanda E07: persone con più di 65 anni nella famiglia del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda E08 – Quante persone nella sua famiglia sono inabili o non autosufficienti?

E08	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
0	219	93.59	219	93.59
1	13	5.56	232	99.15
2	2	0.85	234	100.00

Mancate risposte = 13

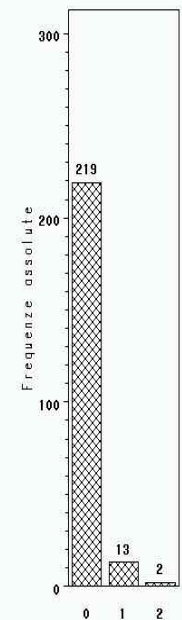


Figura 3.29 - Domanda E08: numero di inabili o non autosufficienti nella famiglia del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda E09 – Il coniuge o convivente lavora?

- 1 – Lavora
- 2 – In attesa di occupazione
- 3 – Ritirato dal lavoro
- 4 – Altro

E09	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	105	90.52	105	90.52
2	1	0.86	106	91.38
3	7	6.03	113	97.41
4	3	2.59	116	100.00

Mancate risposte = 131

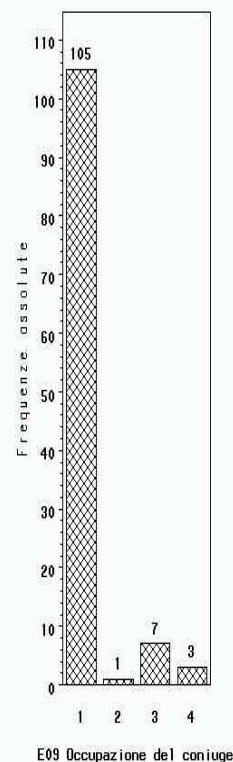


Figura 3.30 - Domanda E09: attività del coniuge per il campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda E10 – Quale è la condizione professionale del coniuge o convivente?

- 1 – Operaio, commesso e altra posizione analoga
- 2 – Impiegato, insegnante
- 3 – Dirigente, funzionario, professore universitario
- 4 – Lavoratore in proprio
- 5 – Libero professionista
- 6 – Imprenditore
- 7 – Altro

E10	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	41	39.05	41	39.05
2	24	22.86	65	61.90
3	1	0.95	66	62.86
4	17	16.19	83	79.05
5	8	7.62	91	86.67
6	2	1.90	93	88.57
7	12	11.43	105	100.00

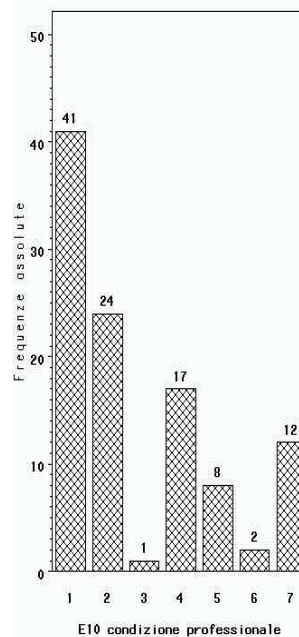


Figura 3.31 - Domanda E10: condizione professionale per il coniuge del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda E11 – In tutto quante persone lavorano in famiglia, lei compresa?

E11	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	8	3.42	8	3.42
2	51	21.79	59	25.21
3	122	52.14	181	77.35
4	38	16.24	219	93.59
5	13	5.56	232	99.15
6	2	0.85	234	100.00

Mancate risposte = 13

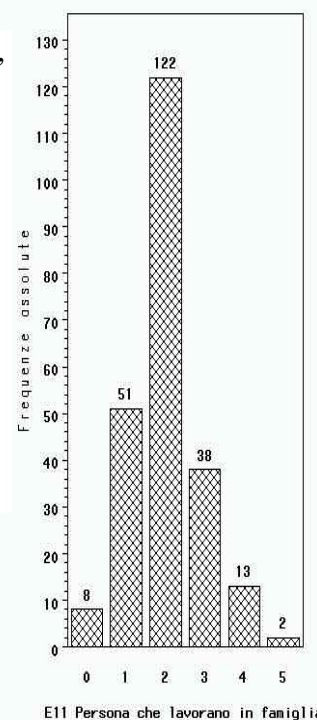


Figura 3.32 - Domanda E11: numero di persone che lavorano nella famiglia del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda E12 – Quante persone percepiscono una pensione?

E12	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
0	150	67.52	158	67.52
1	56	23.93	214	91.45
2	18	7.69	232	99.15
3	2	0.85	234	100.00

Mancate risposte = 13

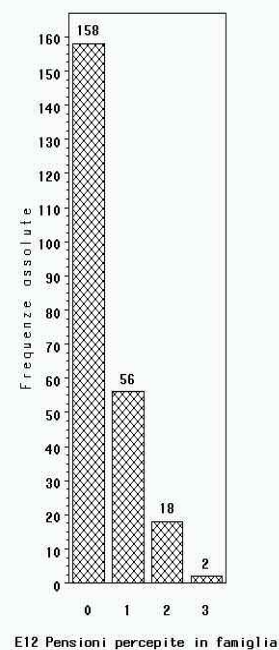


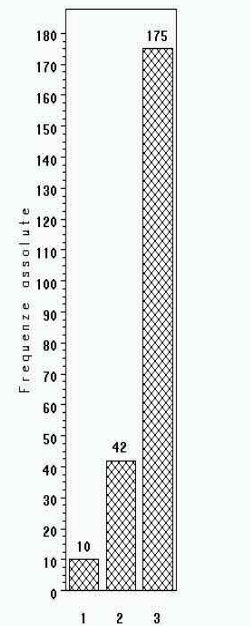
Figura 3.33 - Domanda E12: numero di persone che percepiscono una pensione nella famiglia del campione di donne che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda E13 – Il lavoro che ha svolto o svolge può aver influito negativamente sulla sua vita familiare?

- 1 – Sì, molto
- 2 – Sì, appena appena, a livello normale, tollerabile
- 3 – No, niente affatto

E13	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	10	4.41	10	4.41
2	42	18.50	52	22.91
3	175	77.09	227	100.00

Mancate risposte = 20



E13 Influenza del lavoro in famiglia

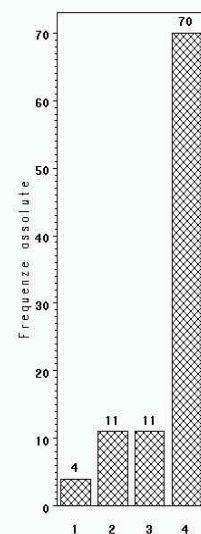
Figura 3.34 - Domanda E13: influenza del lavoro sulla vita familiare del campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda E16 – Pensa che la maternità abbia influito negativamente sul suo lavoro?

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

E16	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	4	4.17	4	4.17
2	11	11.46	15	15.63
3	11	11.46	26	27.08
4	70	72.92	96	100.00

Mancate risposte = 151



E16 Influenza della maternità sul lavoro

Figura 3.35 - Domanda E16: influenza della maternità sul lavoro del campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

La risposta prevalente che le donne intervistate danno (Fig. 3.27), tende a ridimensionare il pregiudizio per cui la maternità è un ostacolo al lavoro femminile.

Domanda F01 – Come sono i rapporti con i colleghi di lavoro?

- 1 – Collaborativi, positivi
- 2 – Nella norma
- 3 – Difficili, contrastati

F01	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	139	65.26	139	65.26
2	64	30.05	203	95.31
3	10	4.69	213	100.00

Mancate risposte = 34

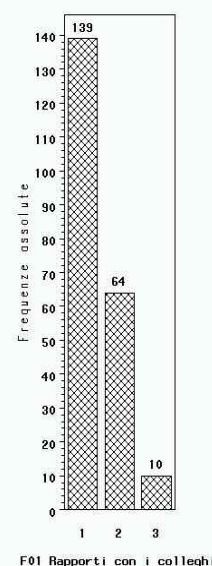


Figura 3.36 - Domanda F01: rapporti con i colleghi di lavoro per il campione di donne che hanno che lavorano e frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Le domande F01, F03 e F05 (Figg. 3.36 e segg.) cercano di indagare sulle caratteristiche dell'ambiente di lavoro che maggiormente influenzano gli aspetti motivazionali delle donne intervistate.

Domanda F03 – Ed i rapporti con i superiori? Sono distesi, con qualche contrasto ma nella norma o piuttosto contrastati?

- 1 – Distesi
- 2 – Nella norma, poco contrastati
- 3 – Difficoltosi, contrastati

F03	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	120	56.34	120	56.34
2	79	37.09	199	93.43
3	14	6.57	213	100.00

Mancate risposte = 34

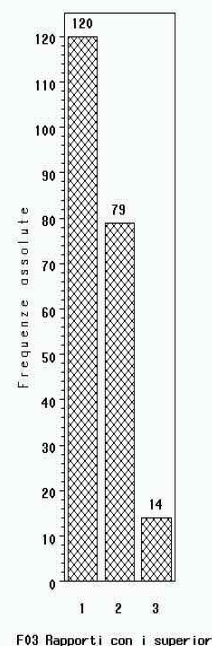


Figura 3.37 - Domanda F03: rapporti con i superiori per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F05 – Come sono i rapporti con gli utenti/clienti? Le richieste sono nella norma o sono eccessive?

- 1 – Ragionevoli, nella norma
- 2 – Eccessive

F05	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	198	92.96	198	92.96
2	15	7.04	213	100.00

Mancate risposte = 34

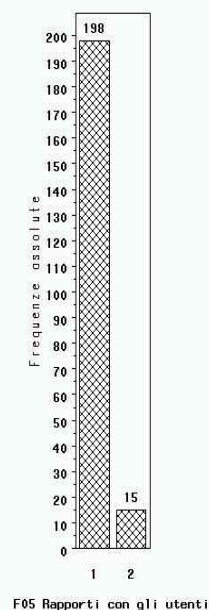


Figura 3.38 - Domanda F05: rapporti con gli utenti/clienti per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F091 – Come definirebbe l'ambiente in cui lavora?

Vivace e creativo

- 1 – Sì
- 2 – No

F091	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	132	62.56	132	62.56
2	79	37.44	211	100.00

Mancate risposte = 36

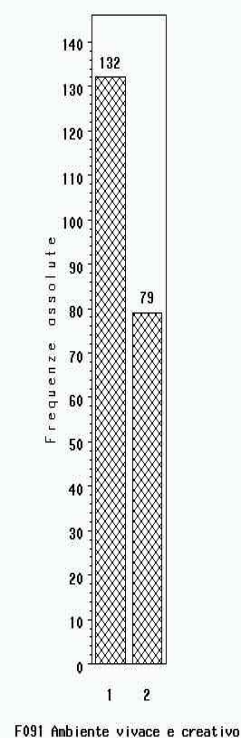


Figura 3.39 - Domanda F091: ambiente di lavoro vivace e creativo per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.



Domanda F092 – Come definirebbe l’ambiente in cui lavora?

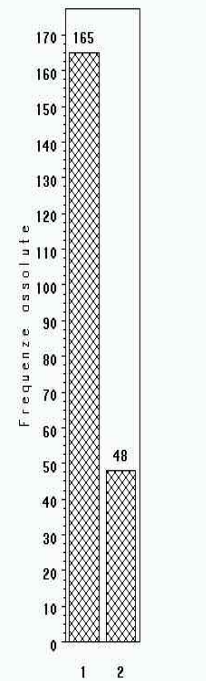
Ben organizzato

1 – Si

2 – No

F092	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	165	77.46	165	77.46
2	48	22.54	213	100.00

Mancate risposte = 34



F092 Ambiente ben organizzato

Figura 3.40 - Domanda F092: ambiente di lavoro ben organizzato per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F093 – Come definirebbe l’ambiente in cui lavora?

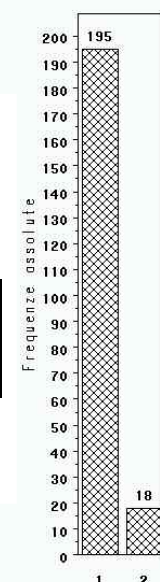
Collaborativo, partecipativo

1 – Si

2 – No

F093	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	195	91.55	195	91.55
2	18	8.45	213	100.00

Mancate risposte = 34



F093 Ambiente collaborativo, partecipativo

Figura 3.41 - Domanda F093: ambiente di lavoro collaborativo, partecipativo per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F094 – Come definirebbe l’ambiente in cui lavora?

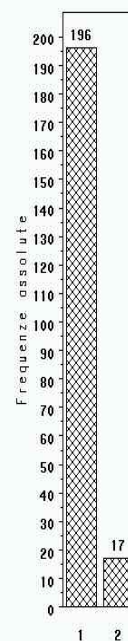
Umano, relazionale

1 – Sì

2 – No

F094	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	196	92.02	196	92.02
2	17	7.98	213	100.00

Mancate risposte = 34



F094 Ambiente umano, relazionale

Figura 3.39 - Domanda F091: ambiente di lavoro vivace e creativo per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F095 – Come definirebbe l’ambiente in cui lavora?

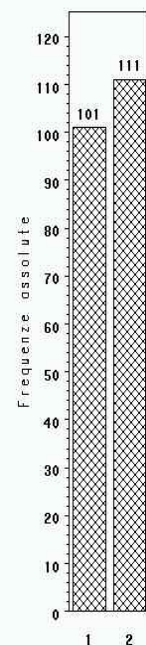
Burocratico, molte regole e molti divieti

1 – Sì

2 – No

F095	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	101	47.64	101	47.64
2	111	52.36	212	100.00

Mancate risposte = 35



F095 Ambiente burocratico

Figura 3.39 - Domanda F091: ambiente di lavoro vivace e creativo per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F10 – Nel complesso quanto si sente soddisfatta del suo lavoro, molto o abbastanza soddisfatta, piuttosto o molto insoddisfatta?

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F10	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	141	67.14	141	67.14
2	61	29.05	202	96.19
3	4	1.90	206	98.10
4	4	1.90	210	100.00

Mancate risposte = 37

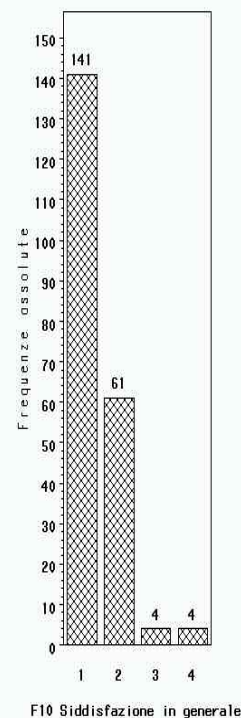


Figura 3.44 - Domanda F10: soddisfazione per la propria occupazione per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1101 – Soddisfazione per compenso, reddito

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1101	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	21	9.86	21	9.86
2	95	44.60	116	54.46
3	62	29.11	178	83.57
4	35	16.43	213	100.00

Mancate risposte = 34

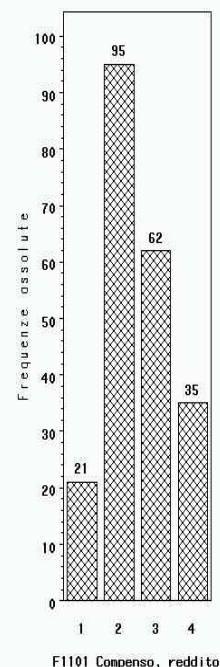


Figura 3.45 - Domanda F10: soddisfazione per il compenso/reddito, per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1102 – Soddisfazione per riconoscimento sociale

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1102	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	65	30.81	65	30.81
2	107	50.71	172	81.52
3	28	13.27	200	94.79
4	11	5.21	211	100.00

Mancate risposte = 36

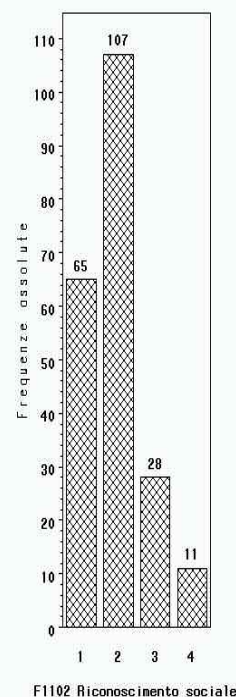


Figura 3.46 - Domanda F1102: soddisfazione per il riconoscimento sociale della propria occupazione per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1103 – Soddisfazione per prospettive professionali di carriera

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1103	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	28	13.21	28	13.21
2	75	35.38	103	48.58
3	71	33.49	174	82.08
4	38	17.92	212	100.00

Mancate risposte = 35

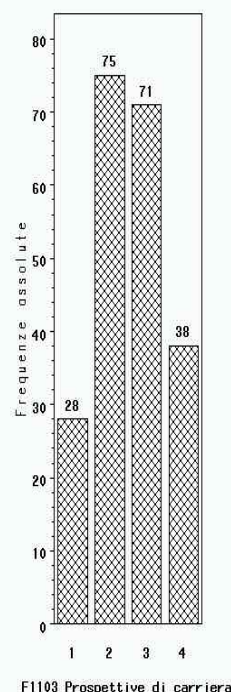


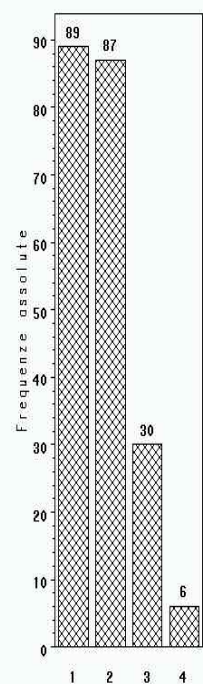
Figura 3.47 - Domanda F1103: soddisfazione per prospettive professionali di carriera per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1104 – Soddisfazione per orario di lavoro

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1104	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	89	41.98	89	41.98
2	87	41.04	176	83.02
3	30	14.15	206	97.17
4	6	2.83	212	100.00

Mancate risposte = 35



F1104 Orario di lavoro

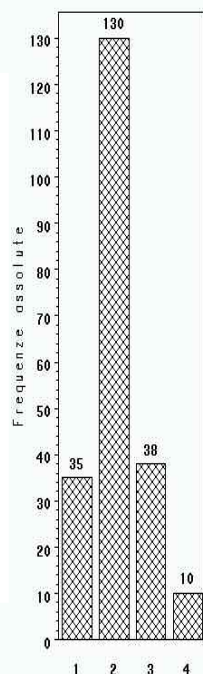
Figura 3.48 - Domanda F1104: soddisfazione per l'orario lavorativo per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1105 – Soddisfazione per quantità di lavoro

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1105	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	35	16.43	35	16.43
2	130	61.03	165	77.46
3	38	17.84	203	95.31
4	10	4.69	213	100.00

Mancate risposte = 34



F1105 Quantità di lavoro

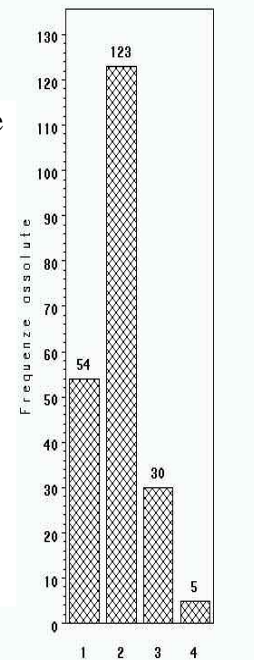
Figura 3.49 - Domanda F1105: soddisfazione per quantità di lavoro per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1106 – Soddisfazione per organizzazione in generale

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1106	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	54	25.47	54	25.47
2	123	58.02	177	83.49
3	30	14.15	207	97.64
4	5	2.36	212	100.00

Mancate risposte = 35



F1106 Organizzazione in generale

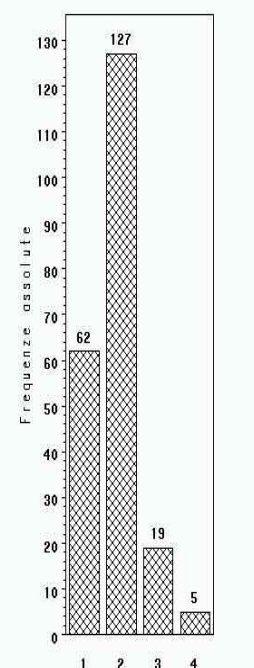
Figura 3.50 - Domanda F1106: soddisfazione per l'organizzazione in generale del proprio lavoro per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1107 – Soddisfazione per flessibilità dei compiti

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1107	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	62	29.11	62	29.11
2	127	59.62	189	88.73
3	19	8.92	208	97.65
4	5	2.35	213	100.00

Mancate risposte = 34



F1107 Flessibilità dei compiti

Figura 3.51 - Domanda F1107: soddisfazione per la flessibilità dei compiti svolti per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1108 – Soddisfazione per rapporti con i superiori

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1108	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	62	29.11	62	29.11
2	127	59.62	189	88.73
3	19	8.92	208	97.65
4	5	2.35	213	100.00

Mancate risposte = 34

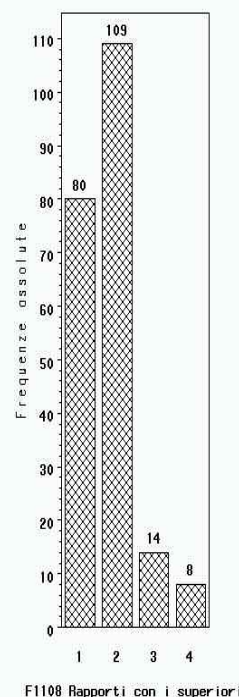


Figura 3.52 - Domanda F1108: soddisfazione per il rapporto con i superiori per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1109 – Soddisfazione per rapporti con i colleghi

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1109	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	96	45.71	96	45.71
2	105	50.00	201	95.71
3	6	2.86	207	98.57
4	3	1.43	210	100.00

Mancate risposte = 37

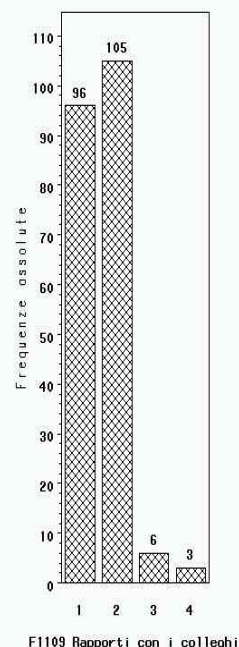


Figura 3.53 - Domanda F1109: soddisfazione per i rapporti con i colleghi per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1110 – Soddisfazione per rapporti con gli utenti

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1110	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	111	54.68	111	54.68
2	87	42.86	198	97.54
3	5	2.46	203	100.00
4	0	0	203	100.00

Mancate risposte = 44

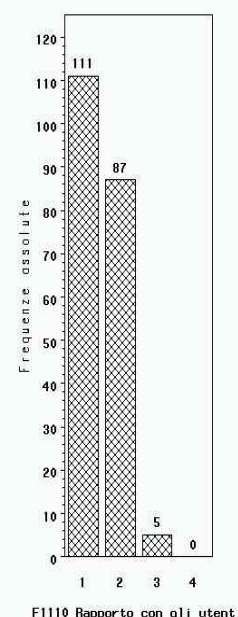


Figura 3.54 - Domanda F1110: soddisfazione per i rapporti con gli utenti per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F12A – Motivazione per il lavoro

- 1 – Desiderio di indipendenza economica
- 2 – Desiderio di una vita di relazione fuori dalla famiglia
- 3 – Desiderio di essere utile agli altri
- 4 – Desiderio di realizzare sé stessa
- 5 – Desiderio di avere un ruolo sociale
- 6 – Paura della routine domestica
- 7 – Fare qualcosa per cui si sente portata
- 8 – Stare al passo o superare le altre donne che lavorano

F12A	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	31	14.62	31	14.62
2	6	2.83	37	17.45
3	59	27.83	96	45.28
4	37	17.45	133	62.74
5	3	1.42	136	64.15
6	8	3.77	144	67.92
7	65	30.66	209	98.58
8	3	1.42	212	100.00

Mancate risposte = 35

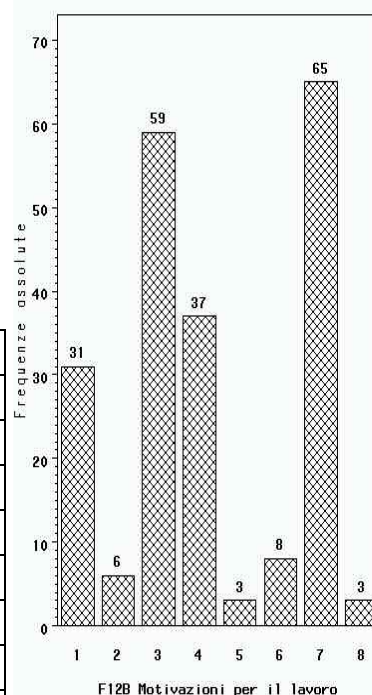


Figura 3.55 - Domanda F12A: motivazioni per il lavoro per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.



Domanda F13 – Pensa o ha pensato di cambiare lavoro?

- 1 – Spesso
- 2 – Solo qualche volta, raramente
- 3 – No, Mai

B01	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	38	17.92	38	17.92
2	86	40.57	124	58.49
3	88	41.51	212	100.00

Mancate risposte = 35

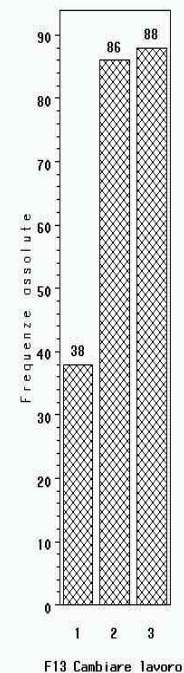


Figura 3.56 - Domanda F13: attaccamento al proprio lavoro per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1501 – Ha l'impressione che il suo lavoro sia apprezzato dalla sua famiglia ?

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1501	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	67	31.75	67	31.75
2	113	53.55	180	85.31
3	27	12.80	207	98.10
4	4	1.90	211	100.00

Mancate risposte = 36

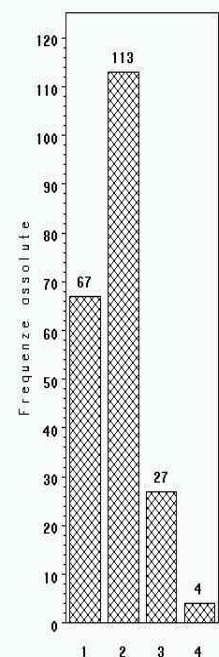


Figura 3.57 - Domanda F091: apprezzamento del proprio lavoro in famiglia per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1502 – Ha l'impressione che il suo lavoro sia apprezzato da amici e conoscenti

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1502	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	88	42.51	88	42.51
2	92	44.44	180	86.96
3	24	11.59	204	98.55
4	3	1.45	207	100.00

Mancate risposte = 40

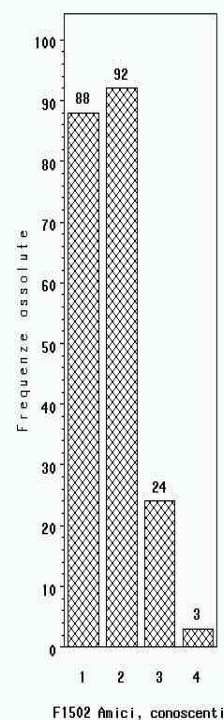


Figura 3.58 - Domanda F1502: apprezzamento del proprio lavoro da amici e conoscenti per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1503 – Ha l'impressione che il suo lavoro sia apprezzato da utenti-clienti

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1503	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	110	55.00	110	55.00
2	81	40.50	191	95.50
3	7	3.50	198	99.00
4	2	1.00	200	100.00

Mancate risposte = 47

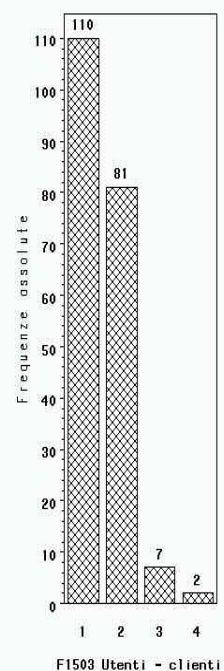


Figura 3.39 - Domanda F091: apprezzamento del proprio lavoro da utenti-clienti per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda F1504 – Ha l'impressione che il suo lavoro sia apprezzato dai suoi superiori

- 1 – Molto
- 2 – Abbastanza
- 3 – Poco
- 4 – Per niente

F1504	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	94	44.55	94	44.55
2	92	43.60	186	88.15
3	18	8.53	204	96.68
4	7	3.32	211	100.00

Mancate risposte = 36

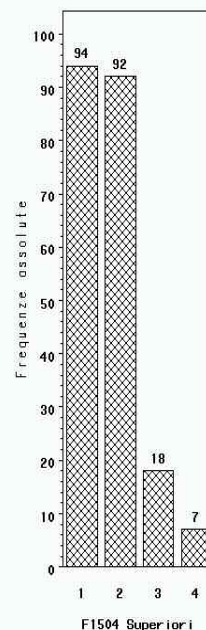


Figura 3.60 - Domanda F1504: apprezzamento del proprio lavoro da parte dei superiori per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda G01 – Ci sono dei problemi per i quali sente di aver bisogno di sostegno?

- 1 – Sì
- 2 – No

G01	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	84	66.14	84	66.14
2	43	33.86	127	100.00

Mancate risposte = 120

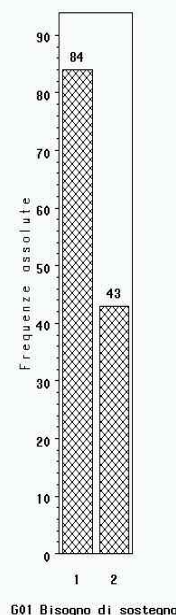


Figura 3.61 - Domanda G01: bisogno di sostegno per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Le domande della sezione G, dalla G01 alla G11 (Fig. 3.61 – 3.68), sul bisogno di sostegno vengono rivolte solo a chi opera nel sociale.

Domanda G03 – Chi potrebbe darle questo sostegno?

- 1 – Nessuno, in genere il mondo è fatto così
- 2 – La scuola, il settore formativo
- 3 – Gli enti pubblici
- 4 – L'impresa/ente a cui appartiene
- 5 – Gli utenti stessi
- 6 - Altro

G03	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	8	8.60	8	8.60
2	18	19.35	26	27.96
3	3	3.23	29	31.18
4	27	29.03	56	60.22
5	1	1.08	57	61.29
6	36	38.71	93	100.00

Mancate risposte = 154

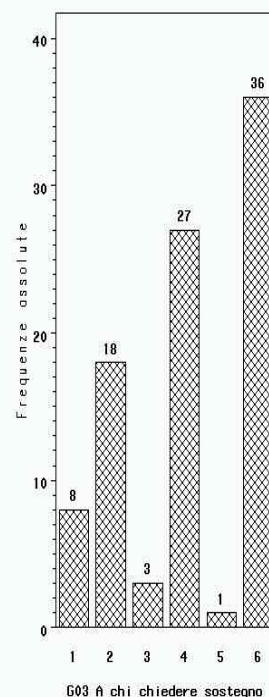


Figura 3.62 - Domanda G03: referenti a cui chiedere sostegno per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda G04 – Le persone che lavorano nel sociale hanno talvolta bisogno di confrontarsi con persone di maggior esperienza. Ci sono situazioni nelle quali sente il bisogno anche lei di confrontarsi con qualcuno del settore?

- 1 – Sì
- 2 – No

G04	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	93	73.23	93	73.23
2	34	26.77	127	100.00

Mancate risposte = 32

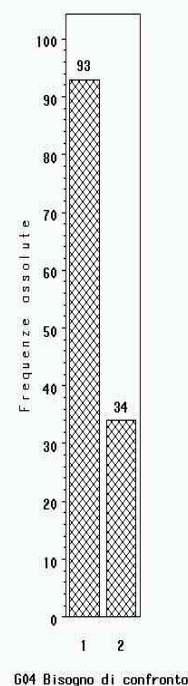


Figura 3.63 - Domanda G04: bisogno confrontarsi con qualcuno di maggior esperienza per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda G06 – Chi secondo lei potrebbe essere la persona o il gruppo di persone con cui confrontarsi?

- 1 – Insegnanti
- 2 – Colleghi
- 3 – Dirigenti, superiori dell'impresa/ente a cui appartiene
- 4 – Esperti formatori
- 5 – Altro

G06	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	6	4.72	6	4.72
2	64	50.39	70	55.12
3	9	7.09	79	62.20
4	27	21.26	106	83.45
5	21	16.54	127	100.00

Mancate risposte = 120

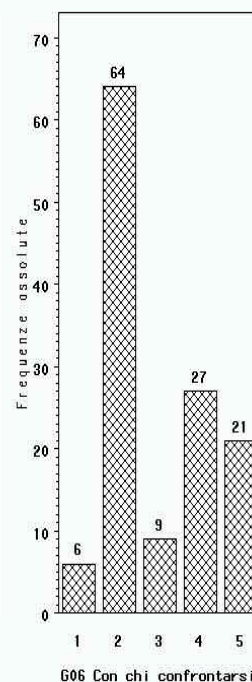


Figura 3.64 - Domanda G06: persone o gruppo di persone con cui confrontarsi per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda G08 – Lavorava già nel sociale prima del corso di formazione?

- 1 – Si
- 2 – No
- 3 – Non risponde

G08	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	61	48.03	61	48.03
2	66	51.97	127	100.00
3	0	0	127	100.00

Mancate risposte = 120

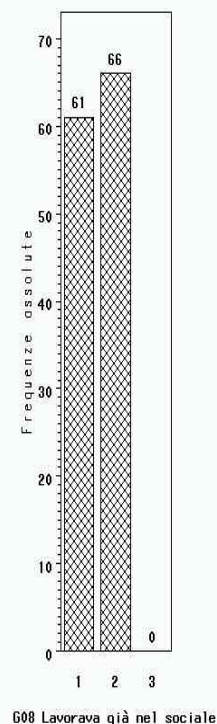


Figura 3.65 - Domanda G08: attività lavorativa prima della frequenza al corso per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda G09 – Cosa la ha spinta inizialmente a cercare lavoro nel sociale?

- 1 – Aiutare chi ha bisogno
- 2 – Fare un lavoro piacevole
- 3 – Cercavo un lavoro qualsiasi
- 4 – Era vicino a casa
- 5 – Altro

G09	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	49	38.58	49	38.58
2	14	11.02	63	49.61
3	12	9.45	75	59.06
4	3	2.36	78	61.42
5	49	38.58	127	100.00

Mancate risposte = 120

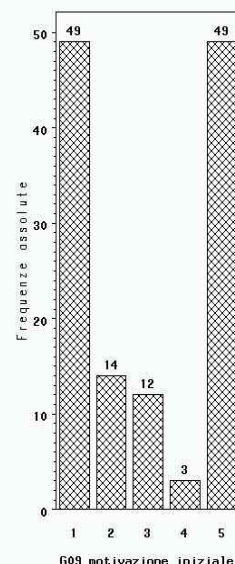


Figura 3.66 - Domanda G09: spinta iniziale a trovare lavoro nel sociale per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Aiutare chi ha bisogno, con il 38,6% di preferenze (Fig. 3.66), indica un forte senso di solidarietà sociale presente tra le donne intervistate che operano nel settore sociale.

Domanda G10 – Se potesse cambiare lavoro, cosa vorrebbe fare, lavorare sempre nel sociale o preferirebbe un lavoro in un altro settore?

- 1 – Sempre nel sociale
- 2 – In un altro settore

G10	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	114	89.76	114	89.76
2	13	10.24	127	100.00

Mancate risposte = 120

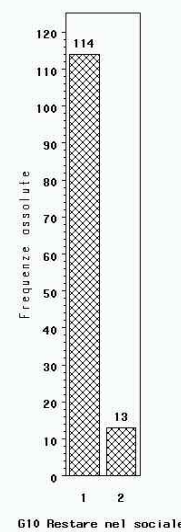


Figura 3.67 - Domanda G10: volontà di rimanere nel settore sociale per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

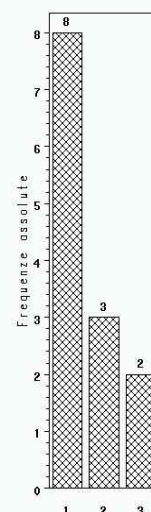
Le donne intervistate che lavorano nel sociale (Fig. 3.67), se cambiassero lavoro, resterebbero nello stesso settore, indicando un forte senso di appartenenza alla attività svolta. .

Domanda G11 – Per quale motivo preferirebbe un lavoro in un altro settore?

- 1 – Perché più tranquillo e riposante
- 2 – Perché/purche meglio retribuito
- 3 – Altro motivo

G11	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	8	61.54	8	61.54
2	3	23.08	11	84.62
3	2	15.28	13	100.00

Mancate risposte = 234



G11 Motivo per cambiare settore

Figura 3.68 - Domanda G11: volontà di rimanere nel settore sociale per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

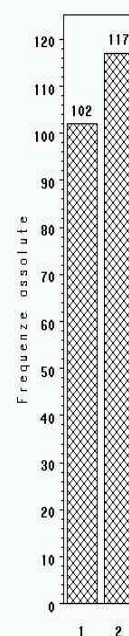
Le donne che, cambiando lavoro, cercherebbero in un altro settore sono solo 13 (Fig. 3.68). Più della metà di queste cercherebbe un lavoro meno pesante, relegando in secondo piano gli aspetti economici.

Domanda H1 – Ci sono competenze di cui dispone e che non riesce ad utilizzare nel suo lavoro?

- 1 – No, nessuna
- 2 – Sì

B01	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	102	46.58	102	46.58
2	117	53.42	219	100.00

Mancate risposte = 28



H1 Competenze non usate

Figura 3.69 - Domanda H1: competenze possedute e non utilizzate per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda H2 – Quali tra le competenze che utilizza per il suo lavoro sono state acquisite lavorando e non a scuola o nei corsi professionali che ha seguito?

- 1 – Nessuna
- 2 – Almeno una

H2	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	42	19.18	42	19.18
2	177	80.82	219	100.00

Mancate risposte = 28

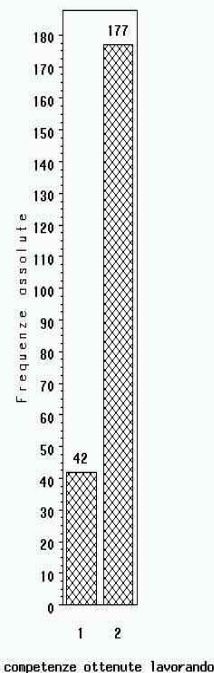


Figura 3.70 - Domanda H2: presenza di competenze acquisite lavorando per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda H3 – Ci sono invece competenze che le sarebbero utili o che vorrebbe avere più complete?

- 1 – No, nessuna
- 2 – Almeno una

H3	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	74	33.79	74	33.79
2	145	66.21	219	100.00

Mancate risposte = 28

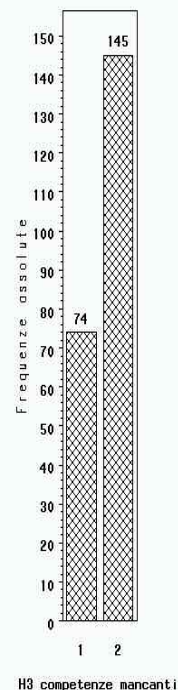


Figura 3.71 - Domanda GH3: bisogno di competenze ulteriori o del miglioramento di quelle possedute per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

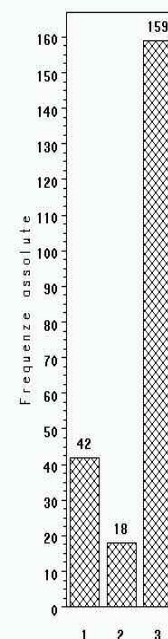


Domanda H4 – Se lei volesse e potesse dove cercherebbe la formazione per le competenze che vorrebbe migliorare?

- 1 – Non ho tempo per formarmi
- 2 – Da nessuna parte, non ci sono entità che erogano questa formazione
- 3 – Cercherebbe da qualche parte

H4	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	42	19.18	42	19.18
2	18	8.22	60	27.40
3	159	72.60	219	100.00

Mancate risposte = 28



H4 Dove migliorare le competenze

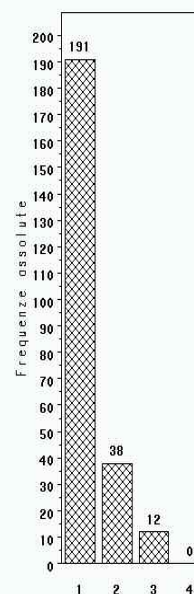
Figura 3.72 - Domanda H4: dove cercherebbe la formazione per le competenze da migliorare per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda I1 – E' impegnata in attività di volontariato o assistenza?

- 1 – No
- 2 – Saltuariamente
- 3 – Assiduamente
- 4 – Anche cariche sociali

I1	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	191	79.25	191	79.25
2	38	15.77	229	95.02
3	12	4.98	241	100.00
4	0	0	241	100.00

Mancate risposte = 6



I1 Volontariato

Figura 3.73 - Domanda I1: impegno in attività di volontariato o assistenza per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda I2 – E' impegnata in attività con gruppi culturali?

- 1 – No
- 2 – Saltuariamente
- 3 – Assiduamente
- 4 – Anche cariche sociali

I2	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	219	90.87	219	90.87
2	17	7.05	236	97.93
3	5	2.07	241	100.00
4	0	0	241	100.00

Mancate risposte = 6

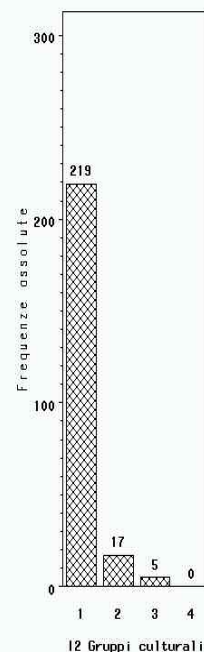


Figura 3.74 - Domanda I2: impegno in attività con gruppi culturali per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda I3 – E' impegnata in attività ricreative o sportive ?

- 1 – No
- 2 – Saltuariamente
- 3 – Assiduamente
- 4 – Anche cariche sociali

I3	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	168	70.59	168	70.59
2	41	17.23	209	87.82
3	28	11.76	237	99.58
4	1	0.42	238	100.00

Mancate risposte = 9

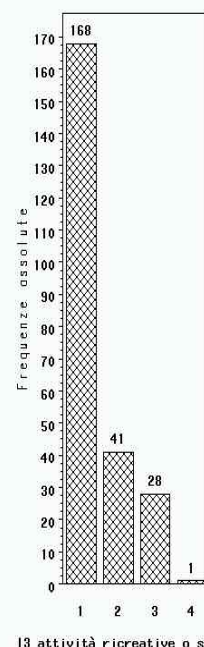


Figura 3.75 - Domanda I3: impegno in attività ricreative o sportive per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda I4 – E' impegnata in attività politiche o sindacali?

- 1 – No
- 2 – Saltuariamente
- 3 – Assiduamente
- 4 – Anche cariche sociali

I4	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	235	97.92	235	97.92
2	3	1.25	238	99.17
3	2	0.83	240	100.00
4	0	0	240	100.00

Mancate risposte = 7

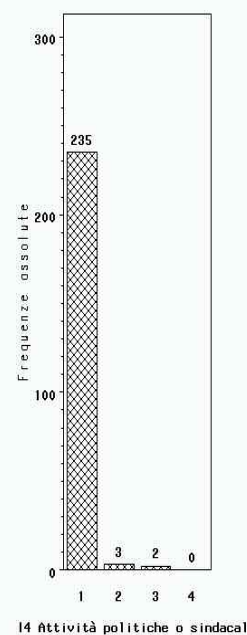


Figura 3.76 - Domanda I4: impegno in attività politiche o sindacali per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda I5 – E' impegnata in attività di gruppi religiosi o parrocchiali?

- 1 – No
- 2 – Saltuariamente
- 3 – Assiduamente
- 4 – Anche cariche sociali

I5	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	202	83.82	202	83.82
2	27	11.20	229	95.02
3	11	4.56	240	99.59
4	1	0.41	241	100.00

Mancate risposte = 6

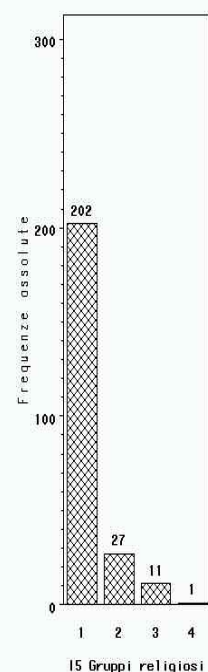


Figura 3.77 - Domanda I5: impegno in attività religiose o parrocchiali per il campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda J1 – Et  in anni compiuti

- 1 – Meno di 20      2 – da 20 a 24 anni  
 3 – da 25 a 29 anni    4 – da 30 a 34 anni  
 5 – da 35 a 39 anni    6 – da 40 a 44 anni  
 7 – da 45 a 49 anni    8 – da 50 a 54 anni  
 9 – 55 anni e pi 

J1	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	10	4.05	10	4.05
2	40	16.19	50	20.24
3	47	19.03	97	39.27
4	50	20.24	147	59.51
5	26	10.53	173	70.04
6	28	11.34	201	81.38
7	28	11.34	229	92.71
8	9	3.64	238	96.36
9	9	3.64	247	100.00

Mancate risposte = 0

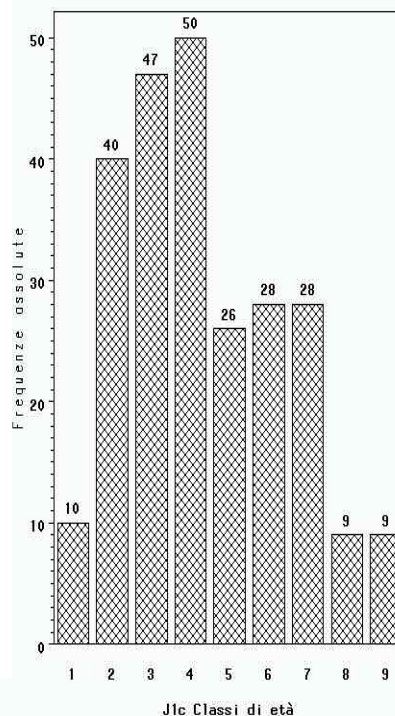


Figura 3.78 - Domanda J1: distribuzione per et  del campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda J2 – Provincia di residenza

- 1 – Belluno  
 2 – Padova  
 3 – Rovigo  
 4 – Treviso  
 5 – Venezia  
 6 – Verona  
 7 – Vicenza  
 8 – Altra provincia

J2	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	0	0	0	0
2	25	10.37	25	10.37
3	0	0	25	10.37
4	124	51.45	149	61.83
5	78	32.37	227	94.19
6	11	4.56	238	98.76
7	3	1.24	241	100.00
8	0	0	241	100.00

Mancate risposte = 6

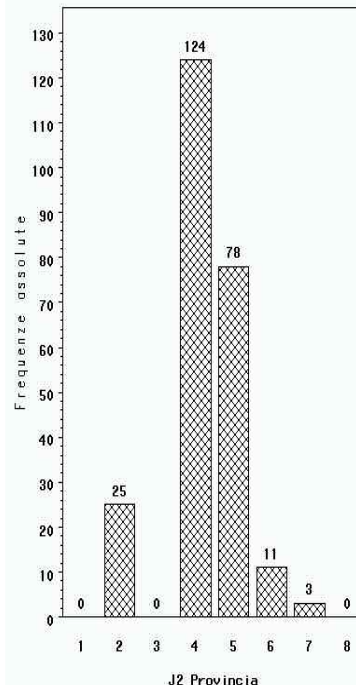


Figura 3.79 - Domanda J2: distribuzione per provincia di residenza del campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

Domanda J3 – Titolo di studio

- 1 – Titolo universitario
- 2 – Diploma di 4-5 anni
- 3 – Diploma di 2-3 anni
- 4 – Licenza media
- 5 – Licenza elementare
- 6 – Nessun titolo
- 7 – Altro

J3	Frequenza	Percentuale	F.cumulata	P.cumulata
1	8	3.32	8	3.32
2	102	42.32	110	45.64
3	53	21.99	163	67.63
4	72	29.88	235	97.51
5	4	1.66	239	99.17
6	0	0	239	99.17
7	2	0.83	241	100.00

Mancate risposte = 6

Osservazioni: le due donne che hanno risposto altro hanno

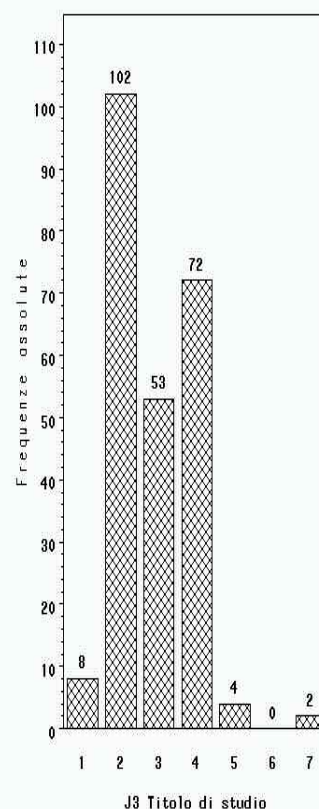


Figura 3.80 - Domanda J3: distribuzione per titolo di studio del campione di donne che lavorano e che hanno frequentato corsi di formazione in Veneto dal 1992 al 2002.

### 3.2 – Confronto Caso - Controllo

Una prima importante suddivisione dei due campioni conviene farla sulla base della distribuzione per età delle donne intervistate, una caratteristica che si trascina e che influenza tutte le successive analisi. Nella seguente Fig. 3.81 si nota una grande differenza nella distribuzione per età delle persone intervistate, ferma restando la provenienza iniziale del campione da donne che avevano frequentato corsi professionali negli ultimi 10 anni. Partendo dai dati rilevati si è giunti al grafico rappresentato attraverso una interpolazione, un lisciamento (smoothing) attuato con una semplice media mobile, allo scopo di rendere più comprensibile e meglio interpretabile il contenuto informativo dello stesso.

Una prima osservazione che sorge spontanea si ha notando come molte donne hanno seguito un corso di formazione successivamente al compimento del quarantesimo anno di età, ovvero presumibilmente dopo aver formato una famiglia e dopo aver portato alla luce e fatto crescere dei figli, o con i figli ancora piccoli.

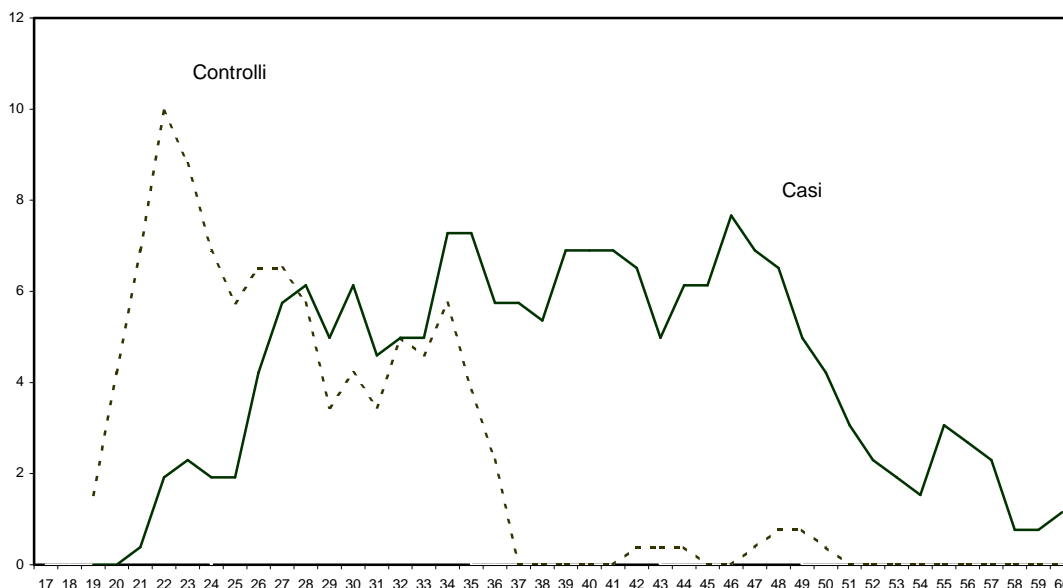


Fig. 3.81 – Distribuzione per età delle donne intervistate divise per Casi e per Controlli.

Media mobile del terzo ordine. Ascisse età in anni compiuti.

Ordinate valori percentuali sul totale per categoria.

La seconda osservazione è sul confronto tra le due distribuzioni, dove si evidenzia nettamente come la presenza di donne che hanno seguito corsi nel sociale si distribuiscano su tutto l'arco della vita lavorativa, mentre per le donne che hanno frequentato corsi tecnico-professionali sia concentrata nella parte iniziale, sino ai 35 anni, con un picco del 10% a 22 anni. Le figure professionali presenti nei controlli con età superiori hanno evidentemente seguito corsi di specializzazione prima del 1993, in un periodo antecedente ai 10 anni più recenti, periodo che è stato utilizzato come riferimento nella formazione del campione.

D'altra parte si dimostra chiaramente come non vi siano donne che frequentano corsi a contenuti tecnico professionali nelle fasce di età più

avanzate. Non vi sono, ad esempio, donne che hanno frequentato corsi di segretaria d'azienda o di cuoco o analoghi ad una età superiore ai 35 anni, a meno di casi sporadici. Oltre una certa età non ci si pone in discussione, si accetta il preesistente e lo sforzo più grande è quello di conciliare famiglia e lavoro.

Un approccio molto diverso si ha in coloro che hanno seguito corsi inerenti il sociale, ove per motivi diversi, si constata effettivamente una partecipazione attiva, un riconsiderarsi anche di fronte a sfide e opportunità maggiormente presenti in questo settore. Anche la normativa ha fatto la sua parte, imponendo una preparazione specifica per determinate mansioni, e offrendo contestualmente una progressione di carriera appetibile.

Vi sono, inoltre, delle differenze di flessibilità nel lavoro assai maggiore, ed un orario di lavoro mediamente inferiore di circa 3,3 ore (33,8 per chi lavora nel sociale contro 37.1 per chi lavora in altri settori), molto importanti nella scelta della donna quando si forma una famiglia tra il restare nel mondo del lavoro o ritirarsi.

Questo non vuole evidentemente dire che non vi siano donne che fanno parte del mondo occupazionale oltre una certa età al di fuori del sociale, (Fig 1.4), sta solo a significare che queste donne si formano in età giovanile, e la qualifica raggiunta viene in larga parte mantenuta, non si hanno momenti formativi successivi, perlomeno non a livello di corsi professionali di specializzazione o di aggiornamento.

Si nota, infine, il ritardo con cui appaiono le donne nel sociale, anche considerando come la L. 1/2002 richieda l'età di 17 anni per poter seguire i corsi di formazione, portando la figura professionale ad apparire sul mercato dopo i 20 anni.

Si è ritenuto importante riportare questa differenziazione per età tra casi e controlli all'inizio, saltando l'ordine sequenziale delle domande, per l'importanza che questa assume nelle successive analisi, e per il continuo riferimento che a questa si farà nel seguito.

Contenuti del corso	% sposate o conviventi	% per numero di figli avuti			figli in media
		0	1	2+	
Terzo settore (156 risposte)	82.05	41.67	24.36	33.97	1.02
Altro settore (91 risposte)	17.95	87.91	10.99	1.10	0.14

Tabella 3.1 - Donne che hanno svolto corsi di formazione professionale in Veneto, per stato civile, numero di figli e contenuto del corso.

Nella tabella 3.1 si ha il confronto per stato civile e per numero di figli in cui si notano indicazioni sorprendenti, con più dell' 82% di donne che ha seguito corsi nel sociale che sono sposate o conviventi, ma questa grande differenza deve essere valutata alla luce della distribuzione per età vista nella fig 3.1; analoga argomentazione si può portare per il numero di figli avuti.

Questi riportano valori molto più elevati per i casi, ma le donne interpellate hanno in media una età molto più elevata, 38.5 anni rispetto a quella dei controlli che è di 26.3 anni.

Più di 12 anni di differenza di età media sono effettivamente importanti in una fascia di età dove si concentrano il sorgere di nuove famiglie e la nascita dei figli.

	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Dimensione media della famiglia	3.35	3.72
Numero dei figli o dei minori conviventi	1.07	0.91
Numero anziani conviventi	0.16	0.21
Numero inabili o non autosufficienti conviventi	0.10	0.03

Tabella 3.2 - Donne che hanno svolto corsi di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso, dimensione e tipo di famiglia.

La tabella 3.2 seguente fa riferimento al tipo di famiglia a cui appartengono le donne intervistate. Le donne operanti nel terzo settore hanno famiglie più piccole, con più figli o minori presenti e con un minor numero di anziani o non autosufficienti.



Una spiegazione plausibile è che tra coloro vi sia un maggior numero che si è formate una propria famiglia, in contrapposizione a chi opera in altri settori, che con maggior frequenza vive ancora nella casa paterna

	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Il coniuge lavora (%)	95.24	89.47
Quanti lavorano in famiglia	1.91	2.18
Quanti percepiscono una pensione	0.34	0.55
Totale delle persone che percepiscono un reddito in famiglia	2.25	2.74

Tabella 3.3 - Donne che hanno svolto corsi di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e numero di redditi familiari.

Analoghe considerazioni si traggono per la tabella 3.3 sui redditi familiari. Per i controlli i redditi familiari sono in media 2,7 contro 2,2 per le donne che operano nel sociale, volendo indicare come chi opera in “altro settore” sovente vive ancora nella famiglia di origine.

Minori entrate in famiglia vuole anche dire una motivazione economica verso il lavoro più forte, a parità di altri fattori, e indipendentemente da quanto dichiarato dalla donna intervistata.

Quando vengono chieste ad una donna le motivazioni per cui questa opera nel settore socio assistenziale piuttosto che in altri settori, questa può indicare come prioritarie delle valenze di tipo etico o di tipo morale, atteggiamenti soggettivi a forte contenuto emotivo.

Ma questo non esclude che esista anche una motivazione economica, e che sia presente con maggior forza ove i redditi complessivi della famiglia siano inferiori.

	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Età media delle donne intervistate	38.53	26.33
% con età da 45 anni in su	28.21	2.20
% con diploma di scuola superiore di 2-3 anni	21.43	22.99
% con diploma di scuola superiore di 4-5 anni	33.12	58.62
% con diploma di laurea	1.95	5.75

Tabella 3.4 - Donne che hanno svolto corsi di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso, età e titolo di studio.

Il 28,2% delle donne intervistate indica di avere dai 45 anni in su per il terzo settore, contro il 2,2% per le donne che hanno seguito corsi in altri settori (Tab. 3.4).

Le due categorie di casi e di controlli si differenziano nettamente per il titolo di studio posseduto. Mentre il diploma di scuola media superiore di 2-3 anni viene indicato con frequenze assai simili, il diploma di scuola media superiore di 4-5 anni è molto meno presente nelle donne che hanno seguito corsi nel sociale, 33,1%, mentre in chi ha seguito corsi con altre specializzazioni arriva al 58,6% del totale della categoria.

Una possibile interpretazione del fenomeno può essere data dal fatto che le donne che hanno seguito corsi a contenuto sociale, in media, hanno ottenuto il loro titolo di studio 12 anni prima delle altre donne, ovvero in un periodo nel per tutta la popolazione in generale si aveva una scolarità leggermente inferiore.

Un altro fattore per una minore scolarità delle donne che operano nel sociale è per un loro affacciarsi precoce al mondo del lavoro, anche per la mancanza, sino a poco tempo fa, dei vincoli normativi sull'età minima imposti dalla citata L. 1/2002.

Una nota infine sulla presenza di figure laureate, che rappresentano in questo contesto un punto meritorio di ulteriori approfondimenti.

A chi ha indicato di possedere un titolo universitario è stato anche chiesto di indicarne il tipo, e nelle 8 risposte ottenute si ritrovano 2 laureate in Lingue e letterature Straniere, 2 laureate in Scienze Politiche, 2 laureate in Economia, 1 con diploma ISEF e 1 con diploma di Ostetrica.

Appare in tutto il suo contrasto il confronto tra il mondo socio-assistenziale, da sempre in esubero di domanda occupazionale e l'eccesso di offerta da parte di alcune figure ad elevata professionalità formate all'interno delle Università.

	% di occupate attualmente	Mesi di attesa per trovare lavoro			Tempo medio attesa in mesi
		Meno di 1	2-3	Oltre tre	
Terzo settore	91.03	92.35	5.13	1.92	0.19
Altro settore	80.22	65.93	27.42	6.59	1.13

Tabella 3.5 - Donne che hanno svolto corsi di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso ed esito in termini occupazionali dalla frequenza del corso.

Il fatto che il settore sia in presenza di domanda occupazionale sbilanciata verso l'offerta, si intravede da una percentuale molto elevata (91%) di donne che ha frequentato corsi nel sociale che è attualmente occupata (Tab. 3.5).

Tolte le persone che sono uscite dal mercato del lavoro per pensionamento o per altri motivi, si è in presenza di un tasso di disoccupazione del 2,2%, ben al di sotto del tasso di disoccupazione della regione Veneto, che è tra il 3% e il 4% nello stesso periodo.

Anche il tempo medio di attesa per il lavoro indicato in meno di un mese riporta una situazione privilegiata. Alla richiesta di specificare le cause per l'attesa le donne intervistate hanno indicato, tra l'altro, 2 casi motivati dall'aver completato il corso in periodo estivo, 4 da scelta personale e 3 da poca esperienza.

Questo stà semplicemente ad indicare che non vi è praticamente periodo di attesa per il lavoro per chi frequenta corsi a contenuto sociale.

Per i controlli la situazione non è così eclatante, anche se un tempo di medio di attesa per il lavoro di poco più di un mese indicano anche qui una situazione assai favorevole.

	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Lavora	91	80.2
In cerca di lavoro	1.9	16.5
Casalinga	3.8	0
Altra condizione non professionale	3.2	3.3
Totale	100	100

Tabella 3.6 - Donne che hanno svolto corsi di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso, e condizione lavorativa.

Suddividendo le occupate per condizione lavorativa, come in Tab 3.6 si può notare che il tasso di disoccupazione valutato in senso stretto, ovvero

$$\frac{\text{donne in cerca di lavoro}}{\text{occupate} + \text{donne in cerca di lavoro}} \times 100$$

diventa ancora minore con un 2,0% per i casi mentre è del 17% per i controlli.

Nessuna delle donne intervistate come controllo si è dichiarata casalinga, pur essendovi tra queste il 18% di sposate o conviventi. Questo appare giustificato dall'elevato numero di donne della categoria che convive ancora con la famiglia paterna, sia per l'innalzarsi dell'età al matrimonio riscontrato in generale, sia per la minor età media del campione. Per le donne sposate o conviventi, in presenza di una attività lavorativa si indica quest'ultima come prevalente, con i compiti annessi alla organizzazione e alla gestione della vita familiare che, se pur presenti, non vengono menzionati.

	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Lavoratore dipendente	61	87.7
Socio lavoratore di cooperativa	34	0
Lavoratore autonomo	2.8	5.5
Lavoratore con Contratto atipico	1.4	0
Altro	0.7	6.8
Totale	100	100

Tabella 3.7 - Donne che lavorano dopo aver svolto corsi di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e posizione professionale.

Nella tab. 3.7 si nota la forte presenza del settore delle cooperative sociali nel socio-assistenziale, con il 34% delle donne che hanno svolto corsi a contenuto sociale che dichiarano di appartenervi, mentre nessuna donna che ha seguito altri corsi è socia di una cooperativa. Queste ultime lavorano come lavoratore dipendente nella gran parte dei casi, l'87,7%, mentre assai pochi sono i contratti atipici.

Si deve però tenere presente che forme di flessibilità soprattutto per l'orario di lavoro sono già presenti nel sociale, come si nota nella seguente tab 3.8

	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Solo al mattino	9.3	2.8
A giornata	24.3	79.2
Settimanale esclusi festivi	0.7	9.7
Anche festivi	3.6	5.6
Turni diurni	9.3	2.8
Turni diurni, notturni e festivi	52.9	0
Totale	100	100

Tabella 3.8 - Donne che lavorano dopo aver svolto corsi di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e orario di lavoro.

Sull'orario di lavoro si ritrova tutta la differenza che è insita tra chi lavora nel sociale e chi lavora in altri settori. La presenza di lavoro svolto a turni sia notturni sia festivi, è caratteristica di chi opera nel servizio alla persona, nelle case di riposo, nei centri per disagio mentale, nei centri di recupero e di riabilitazione, ove si ha necessità di avere una presenza

continuativa, con copertura delle 24 ore, a contatto con persone che non possono essere abbandonate, lasciate sole.

Una attività di forte coinvolgimento emozionale dunque, che poco si adatta a chi vi accede senza il supporto di adeguate motivazioni.

Per le donne intervistate come controlli l'orario di lavoro nettamente preponderante è il lavoro a giornata, con il 79,2% del totale, confermando l'ipotesi di occupazione in attività più rigide e più tradizionali.

	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Numero ore e giorni di lavoro variabili	42.55	1.37
Numero ore costanti e giorni variabili	28.37	5.48
Numero ore e giorni fissi	28.37	91.78
Altro	0.71	1.37
Totale	100.00	100.00
Numero medio di ore di Lavoro settimanali	33.81	37.10

Tabella 3.9 - Donne che lavorano dopo aver svolto corsi di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e flessibilità del lavoro.

Nella tabella 3.9 si evidenziano le flessibilità implicite nel terzo settore, con un 42,5% di persone che operano con un numero di ore e di giorni di lavoro variabili, contro l'1,4% dei controlli.

Al contrario, nel terzo settore solo il 28,4% delle donne ha un orario con ore e giorni di lavoro fissi, contro il 91,8% degli altri settori.

Il numero medio di ore settimanali è mediamente inferiore di poco più di 3 ore per chi opera nel terzo settore.

	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Lavoro domiciliare	8.51	0.00
Lavoro in Struttura fissa	89.36	57.53
Altro	2.13	42.47
Totale	100.00	100.00

Tabella 3.10 - Donne che hanno trovato lavoro dopo aver svolto corsi di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e luogo di lavoro.

In tabella 3.10 si notano le differenze anche come luogo di lavoro, con il lavoro domiciliare nel 8,5% per chi opera nel sociale, e del tutto assente per gli altri settori.

La forte percentuale di donne che hanno indicato altro come luogo di lavoro tra i controlli è dovuta sia a persone che operano nei servizi, come ad esempio nei servizi alle imprese o distaccate verso altre attività, sia ad attività particolari come commercio ambulante o attività nella ristorazione con luogo di lavoro che cambia secondo le richieste.

	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Lavoro individuale	14.89	35.62
Lavoro in gruppo	76.60	43.84
Altro	8.51	20.55
Totale	100.00	100.00

Tabella 3.11 - Donne che hanno trovato lavoro dopo aver svolto corsi di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e modalità di lavoro.

Prevale nelle attività del terzo settore il lavoro di gruppo, il lavoro in gruppo (tab 3.11), con il 76,6%, ma la attività di gruppo si conferma prima anche negli altri settori con il 43,8%.

Le risposte “altro” identificano tutti quei casi ove si opera parte in attività di gruppo e parte in attività individuali.

	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
% che aveva frequentato altri corsi prima	3.87	18.89
% che ha frequentato altri corsi dopo	28.39	20.00
% che frequenta o stà per frequentare altri corsi	20.65	10.00
Numero medio di ore dedicate alla formazione negli ultimi tre anni	4.65	5.34

Tabella 3.12 - Donne che hanno svolto un corso di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e caratteristiche del corso.

Numero medio ore = media impropria su una scala di classi

4 = ( 21-50 ore)      5 = (51-100ore)      6 = (+100 ore)

La tabella 3.12 indica una propensione alla formazione e all'aggiornamento assai simile per le due categorie. Per i casi si nota inoltre una percentuale del 20,6% che dichiara di frequentare al momento o di voler frequentare altri corsi, il più delle volte per aggiungere la specializzazione (la terza S di OSSS, Operatore Socio Sanitario

Specializzato) allo scopo di poter accedere al lavoro in una struttura ospedaliera pubblica.

	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Molto utile	58.74	30.49
Abbastanza utile	32.17	40.24
Poco utile	5.59	13.41
Per niente utile	3.50	15.85
Totale	100,0	100,0

Tabella 3.13 - Donne che lavorano dopo aver svolto corsi di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e giudizio sulla utilità del corso.

Le indicazioni sulla utilità del corso seguito (Tab 3.13) riportano in entrambi i casi un giudizio complessivo buono, con una indicazione di “Molto utile” del 58,7% per chi opera nel terzo settore.

Per i controlli si deve tenere presente che il 15,8% che ha indicato inutile il corso comprende una elevata quota di persone che hanno trovato occupazione in un settore diverso da quello proprio della specializzazione professionale raggiunta.

Competenze Linguistiche	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Basta saper Leggere	7.35	1.54
Bisogna saper colloquiare de visu	7.35	1.54
Bisogna saper sostenere un colloquio telefonico	7.35	3.08
Abilità superiori, saper scrivere e colloquiare fluidamente	2.21	13.85
Non sono richieste competenze particolari	75.74	80.00
Totale	100,0	100,0

Tabella 3.14 - Donne che hanno svolto un corso di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e competenze linguistiche necessarie per il lavoro.

Le competenze linguistiche richieste dal mondo del lavoro per le donne che hanno seguito corsi professionali non sono molto elevate, ma non sono neanche da trascurare. Per le donne che operano nel terzo settore il 24,3% utilizza in qualche modo la conoscenza di lingue straniere, mentre per gli altri settori il 20%.

In entrambi i casi, queste percentuali sono destinate a crescere in un immediato futuro, sia per chi opera nel socio-assistenziale sia per gli altri



settori, per la presenza di immigrazione da un lato, per la globalizzazione economica e sociale e per la internazionalizzazione dei mercati dall'altro.

Competenze informatiche	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Utilizzatore generico	31.39	41.54
Utilizzatore esperto	2.92	29.23
Saper anche programmare	0.00	0.00
Non sono richieste	65.69	29.23
Totale	100,0	100,0

Tabella 3.15 - Donne che hanno svolto un corso di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e competenze informatiche necessarie per il lavoro.

La Tab. 3.15 riporta un quadro sulla introduzione di strumenti informatici nelle attività produttive. Sono richiesti nel 34,3% dei casi nel terzo settore, mentre negli altri settori questa competenza è ancor più sentita, con una richiesta del 70,8%, di cui il 29,2% a livello di utente esperto.

Il lavoro può aver influito negativamente nella vita familiare	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Si, molto	4.70	3.85
Si, appena appena, a livello normale, tollerabile	20.81	14.10
No, niente affatto	74.50	82.05
Totale	100,0	100,0

Tabella 3.16 - Donne che hanno svolto un corso di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e influenza del lavoro nella vita familiare (escluse le donne che non lavorano).

Nella Tab 3.16 si approfondisce l'influenza del lavoro nella vita familiare. Nelle donne che operano nel sociale si indica un forte impatto nel 4,7% dei casi, che sono in realtà molto pochi. Questo dato fa riflettere quando viene rapportato agli orari di lavoro, che indicano come più della metà di queste donne lavorino con turni notturni e festivi.

Quante difficoltà devono superare queste donne per conciliare un lavoro così impegnativo con le esigenze della famiglia, sovente con i figli piccoli da far crescere?

L'82% delle donne che lavorano in altri settori non incontra nessuna influenza negativa tra lavoro e famiglia, ma in questa categoria vi sono molte donne che non si sono ancora formate una famiglia autonoma e questo spiega l'elevata frequenza di questa risposta.

La maternità può aver influito negativamente sul suo lavoro?	Tipo di corso	
	Terzo settore n=88	Altro settore n=8
Molto	4.55	0.00
Abbastanza	10.23	25.00
Poco	12.50	0.00
Per niente	72.73	75.00
Totale	100,0	100,0

Tabella 3.17 - Donne che hanno svolto un corso di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e influenza della maternità sul lavoro. Sono escluse le donne che non hanno avuto figli. Mentre per il terzo settore ci sono 88 casi di maternità rispondenti, per altro settore vi sono solo 8 risposte.

Nella Tab 3.17 si approfondisce il problema duale, sull'influenza degli impegni familiari, di cui la maternità è un simbolo, nel proprio lavoro.

Per i controlli la verifica è poco significativa per la esigua numerosità, mentre per i casi si nota come un 85,2% di donne trovano poco o per niente influente nel lavoro il fatto di aver avuto dei figli, mentre solo il 14,8% ha incontrato un qualche tipo di difficoltà.

	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
- - Rapporti con i colleghi - -		
Collaborativi, positivi	65.71	64.38
Nella norma	27.86	34.25
Difficili, contrastati	6.43	1.37
Totale	100.00	100.00
- - Rapporti con i superiori - -		
Distesi	55.71	57.53
Nella norma, poco contrastati	39.29	32.88
Difficoltesi, contrastati	5.00	9.59
Totale	100.0	100.0
- - Le richieste degli utenti sono - -		
Ragionevoli, nella norma	92.14	94.52
Eccessive	7.86	5.48
Totale	100.0	100.0

Tabella 3.18 - Donne che hanno svolto un corso di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e rapporti nell'ambiente di lavoro.

I rapporti nell'ambiente di lavoro sono molto simili tra di loro (vedi Tab 3.18), sia per i casi per i controlli.

Si nota la presenza di contrasti con i colleghi per il 6,4% di chi opera nel sociale contro l'1,4% di analoghi contrasti in altri settori. Sono numeri piccoli, ma senz'altro dovrebbero essere presi in considerazione nella organizzazione e nella gestione del relativo servizio.

- - L'ambiente di lavoro è: - -	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Vivace e creativo	65.22	57.53
Ben organizzato	78.57	75.34
Collaborativo, partecipativo	92.86	89.04
Umano, relazionale	92.86	90.41
Burocratico, molte regole e molti divieti	52.52	38.36
- - Soddisfazione dell'ambiente di lavoro - -		
Completivamente	96.35	95.89
Per compenso, reddito	42.15	78.08
Per il riconoscimento sociale	76.09	91.78
Prospettive professionali di carriera	50.71	44.44
Orario di lavoro	84.18	80.83
Quantità di lavoro	72.85	86.30
Organizzazione in generale	87.68	81.30
Flessibilità dei compiti	89.29	87.67
Rapporti con i superiori	90.58	87.68
Rapporti con i colleghi	94.20	98.61
Rapporti con gli utenti	97.79	97.01

Tabella 3.19 - Donne che hanno svolto un corso di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e soddisfazione nell'ambiente di lavoro.

Suddivisione delle risposte: (molto, abbastanza)=si (poco, per niente)=no.

Una lunga serie di domande (Tab 3.19) intende sondare la soddisfazione nell'ambiente del lavoro. E' un approfondimento importante per comprendere gli atteggiamenti e valutare le motivazioni che spingono le donne a lavorare nel sociale, anche nel confronto con analoghi atteggiamenti di chi lavoro in altri settori.

In tutte le risposte il terzo settore riporta indicazioni di livelli di soddisfazione (frequenze delle risposte affermative) superiori, tranne che in 3 casi.

Il primo, evidentemente, è per il reddito. Il 57,9% delle donne che operano nel sociale ritiene di essere insufficientemente compensata per il lavoro che svolge, contro il 22% dei controlli.

Il secondo è per il riconoscimento sociale, indicato nel 24% dei casi insufficiente, contro l'8,2% dei controlli. Per queste donne il lavoro nel sociale è umile, poco visibile, non sufficientemente riconosciuto dalla società.

Il terzo punto è sulla quantità di lavoro svolto, che nel 27,1% dei casi viene giudicato eccessivo contro il 19,2% dei controlli. L'osservazione più frequente riscontrata sulla eccessiva quantità di lavoro svolto non è stata per la verità associata alla stanchezza, alla fatica fisica, ma assai di sovente alla impossibilità di dedicare tempo al dialogo ed alla interazione con gli ospiti delle strutture in cui queste donne operano e lavorano, soprattutto per coloro che operano nelle case di riposo, o strutture di accoglienza per anziani.

Anche la burocrazia, le molte regole e i molti divieti sono stati giudicati eccessivi in più di metà delle risposte, ma il più delle volte sono stati indicati, almeno in parte, vincolo indispensabile al funzionamento delle strutture e dei servizi.

In lei è più forte	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
Il desiderio di indipendenza economica	10.00	23.61
Il desiderio di avere una vita di relazione al di fuori della famiglia, di conoscere gente	3.57	1.39
Il desiderio di essere utile agli altri	35.00	13.89
Il desiderio di realizzare sé stessa mettendo a frutto le proprie capacità	12.86	26.39
Il desiderio di avere un ruolo sociale	1.43	1.39
La paura della routine domestica	3.57	4.17
Il desiderio di fare qualcosa per cui si sente istintivamente portata	32.14	27.78
Il desiderio di stare al passo con le altre donne, o meglio ancora di superarle.	1.43	1.39
Totale	100.00	100.00

Tabella 3.20 - Donne che hanno svolto un corso di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e motivazione al lavoro. Percentuale della voce indicata prioritaria.

La Tab 3.20 riporta i risultati finali delle domande applicate con il metodo del torneo (Fabbris, Fabris 2003) sulle motivazioni che spingono una donna a lavorare nel settore socio-assistenziale, confrontate con analoghe motivazioni per chi lavora in altri settori.

La voce più importante per il terzo settore risulta essere "Il desiderio di essere utile agli altri" che viene considerata prioritaria nel 35% dei casi, indicando un atteggiamento di disponibilità, di sensibilità sociale, uno spirito altruistico, solidale, di aiuto al prossimo e a chi si trova in uno stato di bisogno, contro il 13,9 di chi opera in altri settori, ove viene indicato solo al quarto posto della classifica.

Al secondo posto si trova “Il desiderio di fare qualcosa per cui si sente istintivamente portata”, ovvero di fare un lavoro che piace, che per i casi ottiene il 32,1% delle preferenze, mentre è il primo in ordine di importanza per i controlli con il 27,8% delle preferenze.

Il peso economico, retributivo fornito come motivazione al lavoro è solo al quarto posto per i casi con il 10% delle risposte, mentre per i controlli è assai più importante, con un 23,6% di preferenze come scelta prioritaria.

Il suo lavoro è apprezzato ?	Tipo di corso	
	Terzo settore	Altro settore
In famiglia	84.89	85.82
Dagli amici, conoscenti	86.14	88.57
Dagli utenti, clienti	97.05	92.19
Dai superiori	87.86	88.73

Tabella 3.21 - Donne che hanno svolto un corso di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e impressione che il proprio lavoro sia apprezzato.  
(molto, abbastanza) = sì (poco, per niente) = no

Il giudizio su quanto venga apprezzato il proprio lavoro dalle persone che le circondano (Tab. 3.21), riporta risposte assai simili tra le due categorie interpellate, restando sempre su livelli molto elevati, scostandosi però nettamente da un riconoscimento sociale che le donne che operano nel terzo settore avevano indicato solo nel 76% dei casi come favorevole.

Le donne che operano nel sociale spesso ritengono che il proprio lavoro sia poco noto ai più, poco riconosciuto, passi inosservato nella società, e per questo sia poco apprezzato. Ma chi le conosce, chi le frequenta, chi usufruisce del loro servizio si rende conto dell'importanza del loro ruolo e dà a questo il giusto peso.

	Aiutare chi ha bisogno	Fare un lavoro Piacevole	Fare un lavoro qualsiasi	Era vicino a casa	Altro	Tot.
- Età -						
Fino a 34 anni	50.00	4.55	9.09	0.00	36.36	100
da 35 a 44 anni	43.18	9.09	11.36	0.00	36.36	100
45 e più anni	21.05	21.05	5.26	7.89	44.74	100
- Stato civile -						
Sposata, conv.	42.11	10.53	7.89	1.32	38.16	100
Nubile	32.43	10.81	10.81	0.00	45.95	100
Altro	38.46	15.38	7.69	15.38	23.08	100
- Figli-						
0	42.31	9.62	9.62	1.92	36.54	100
1	34.38	9.38	9.38	3.13	43.75	100
2 o più	38.10	14.29	7.14	2.38	38.10	100

Tabella 3.22 - Donne che lavorano nel sociale per motivo che le ha spinte inizialmente a cercare lavoro nel sociale, età, stato civile e numero di figli.

Nella Tab.3.22 sono raccolte le motivazioni che hanno portato le donne che lavorano nel sociale a cercare inizialmente lavoro nel settore, suddividendole per classi di età, stato civile e numero di figli.

L'aspetto solidale, "Aiutare chi ha bisogno", decresce fortemente con l'età, passando dal 50% per le donne fino a 34 anni a meno della metà, al 21% per le donne dai 45 anni in su.

Questo atteggiamento sembra mostrare una attenzione maggiore verso sé stessi che non verso gli altri, e con il crescere degli anni e dell'esperienza, un uso più accorto della propria solidarietà.

Dall'altro lato crescono le indicazioni per la scelta di fare un lavoro piacevole, che passa dal 4,5% per le età più giovani al 21% per le donne dai 45 anni in su.

Lo stato civile della donna intervistata è poco correlato con la spinta iniziale a cercare lavoro nel sociale, riportando frequenze per le scelte assai omogenee, così come vi sono piccole differenze tra chi non ha figli, chi ne ha 1 e chi ne ha 2 o più.

	% che resterebbe nel sociale	Perché cambierebbe settore			
		Più tranquillo e riposante	Meglio retribuito	Altro motivo	Totale
- Età -					
Fino a 34 anni	86.36	66.67(4)	33.33(2)	0.00	100
da 35 a 44 anni	95.45	100(2)	0.00	0.00	100
45 e più anni	86.84	40.00(2)	20.00(2)	40.00(2)	100
- Stato civile -					
Sposata, conv.	89.47	62.50(5)	12.50(1)	25.00(2)	100
Nubile	89.19	75.00(3)	25.00(1)	0.00	100
Altro	92.31	0.00	100(1)	0.00	100
- Figli-					
0	92.31	100.00(4)	0.00	0.00	100
1	87.50	50.00(2)	50.00(2)	0.00	100
2 o più	88.10	40.00(2)	20.00(1)	40.00(2)	100

Tabella 3.23 - Donne che hanno svolto un corso di formazione professionale in Veneto, per propensione a cercare lavoro in un altro settore, età, stato civile e numero di figli.

Tra parentesi le frequenze dei vari casi.

Una controprova sulle motivazioni per il lavoro nel sociale si può cercare all'interno di quei casi che se potessero cambierebbero lavoro, e che se cambiasse lavoro lo cercherebbe al di fuori del sociale.

Un compito arduo, dato il forte attaccamento al proprio lavoro dimostrato in generale, con frequenze per il restare nel sociale molto elevate, tutte al di sopra dell'86%, e assai invariante all'età, stato civile e numero di figli.

I pochi casi rimasti si distribuiscono più verso la ricerca di un lavoro più tranquillo e riposante, che non verso un lavoro meglio retribuito, anche qui confermando una scala di valori precedentemente espressa.

		Tipo di corso	
		Terzo settore	Altro settore
Attività di Volontariato	Saltuariamente	19.48	9.20
	Assiduamente	5.84	3.45
Attività in gruppi culturali	Saltuariamente	7.14	6.90
	Assiduamente	1.30	3.45
Attività ricreative – sportive	Saltuariamente	15.03	21.18
	Assiduamente	9.80	15.29
Attività politiche– sindacali	Saltuariamente	1.95	0.00
	Assiduamente	1.30	0.00
Gruppi religiosi o parrocchiali	Saltuariamente	14.94	4.60
	Assiduamente	3.25	6.90

Tabella 3.24 - Donne che hanno svolto un corso di formazione professionale in Veneto, per tipo di corso e impegno in attività extra lavorative.

La Tab.3.24 sulle attività extra lavorative indaga in altre direzioni alla ricerca di conferme sugli atteggiamenti e sulle scale di valori di una donna che ha frequentato corsi sul sociale confrontate con chi ha frequentato altri tipi di corsi.

Un atteggiamento solidale di fondo emerge notando come la partecipazione in attività di volontariato sia del 25,3% per il terzo settore e un più modesto ma comunque appetibile 12,6% per gli altri settori.

Una maggior sensibilità agli altri appare anche dalla presenza in attività politiche sindacali del 3,2% per i casi contro l'assenza totale per i controlli, e dalla frequenza ai gruppi religiosi o parrocchiali per il 18,2% dei casi contro l'11,5% dei controlli.

	Lav. dipend.	Socio lav di coop	Contr. atipico	Lavor. aut.	Altro	Totale
% che ha bisogno di sostegno	59.52	36.90	2.38	0	1.19	100
Chi potrebbe dare sostegno						
Nessuno	62.50	37.50	0	0	0	100
Scuola, formazione	44.44	55.56	0	0	0	100
Enti pubblici	33.33	66.67	0	0	0	100
Impresa, ente di app	62.96	33.33	3.70	0	0	100
Gli utenti	100	0	0	0	0	100
Altri	69.44	25	2.78	0	2.78	100

Tabella 3.25 – Donne che hanno svolto un corso di formazione a contenuto sociale in Veneto, per bisogno di sostegno e posizione professionale.

Nella Tab. 3.25 si cerca di valutare il bisogno di sostegno a seconda della categoria professionale di appartenenza. Il confronto si riduce praticamente alle sole due categorie di lavoratore dipendente e di socio lavoratore di cooperativa.

La prima categoria indica un bisogno di sostegno del 59,5% contro il 36,9% dei casi dalla seconda, indicando probabilmente una maggiore autosufficienza ed una maggior autonomia di chi lavora come socio di cooperativa.

Approfondendo da dove potrebbe venire questo sostegno, si rinforza questa supposizione: chi opera come socio lavoratore di cooperativa si attende un sostegno in maggior misura dagli enti istituzionali preposti, come scuola, formazione ed enti pubblici, mentre chi opera come lavoratore dipendente indica come predominanti le altre fonti, ed in particolare solo queste figure cercherebbero sostegno presso gli utenti.

	Lav. dipend.	Socio lav di coop	Contr. atipico	Lav. aut.	Altro	Totale
% che ha bisogno di confrontarsi	59.78	35.87	3.26	0	1.09	100
Con chi vorrebbe confrontarsi						
Insegnanti	60.00	40.00	0	0	0	100
Colleghi	59.38	35.94	3.13	0	1.56	100
Dirigenti superiori	66.67	33.33	0	0	0	100
Esperti formatori	59.26	33.33	7.41	0	0	100
Altro	66.67	33.33	0	0	0	100

Tabella 3.26 – Donne che hanno svolto un corso di formazione a contenuto sociale in Veneto, per bisogno di confrontarsi con persone di maggior esperienza e posizione professionale.

La Tab. 3.26 mostra quanto venga sentito il problema di confrontarsi con persone di maggior esperienza, ed anche in questo caso si evidenzia un atteggiamento di maggior autonomia e di maggior autosufficienza di chi opera come socio lavoratore di cooperativa rispetto a chi svolge la propria attività come lavoratore dipendente, con scelte ed indicazioni sempre nettamente inferiori nell'indicare una figura di esperto a cui chiedere consiglio.

Nel seguito vengono valutate e raccolte per categorie omogenee o per voci sinonimo della stessa indicazione, alcune significative domande a risposta aperta, con affiancata la frequenza con cui questa voce viene riportata.

Sono le domande sulle competenze utili o necessarie a svolgere la propria attività professionale che non sono codificabili così nettamente come le competenze linguistiche o informatiche.



Domanda D071 – Competenze tecniche necessarie per svolgere le proprie mansioni. Totale rispondenti 199, di cui 137 aveva seguito un corso a contenuti socio-sanitario. Alcune rispondenti indicano più di una voce.

- Tecniche per mobilitare, posture per non autosufficienti	19.6
- Uso di sollevatori ed ausili	19.6
- Medicazioni, primo soccorso, collaborazione con infermieri	10.0
- Riabilitazione, uso tutori e collaborazione con fisioterapisti	6.5
- No	6.5
- Si	5.5
- Igiene della persona e dell'ambiente	3.5
- Interagire con anziani, demenze, ecc.	2.5
- Rilevazione pressione, temperatura, glicemia, uso flebo	2.5
- Sondino per alimentazione, catetere	2.0
- Attitudini ad attività manuali	1.5
- Uso del computer	1.5
- Conoscenza di patologie particolari	1.0
- Interagire con i bambini	1.0
- Forza fisica	0.5
- Poco richieste	0.5
- Altre non attinenti	15.6

Tabella 3.27 – Raggruppamento di risposte con significato omogeneo alla richiesta sulle competenze tecniche necessarie per svolgere le proprie mansioni, suddivise in percentuale sul totale delle risposte.

Domanda D073 – Competenze relazionali necessarie per svolgere le proprie mansioni. Totale rispondenti 196, di cui 136 aveva seguito un corso a contenuti socio-sanitario. Alcune rispondenti indicano più di una voce

- Sapersi relazionare con i pazienti, utenti, ospiti	18.9
- Sensibilità, pazienza, disponibilità materiale	15.3
- Cordialità, dialogo, disponibilità all'ascolto	13.8
- Si	6.6
- Competenze psicologiche per relazionarsi con malati gravi e con malati terminali	5.6
- Relazionarsi e interagire con i familiari	5.6
- Conoscenza della patologia per sapersi relazionare con ospiti e pazienti particolari	3.1
- No, poco, nessuna	3.1
- Saper coinvolgere gli ospiti nelle attività	1.5
- Competenze comunicative	1.5
- Capacità di fare animazione	1.0
- Sapersi relazionare con i colleghi	1.0
- Nella norma	1.0
- Predisposizione al particolare tipo di lavoro	1.0
- Riservatezza, rispetto	1.0
- Autonomia	0.5
- Altre non attinenti	19.4

Tabella 3.28 – Raggruppamento di risposte con significato omogeneo alla richiesta sulle competenze relazionali necessarie per svolgere le proprie mansioni, suddivise in percentuale sul totale delle risposte.

Domanda D074A – Competenze organizzative e altre competenza necessarie per svolgere le proprie mansioni.  
 Totale rispondenti 103, di cui 70 aveva seguito un corso a contenuti socio-sanitario.  
 Alcune rispondenti indicano più di una voce.

- Saper organizzare il proprio lavoro	29.1
- Saper organizzare il lavoro di gruppo, in team, le attività nei momenti importanti	13.1
- Saper organizzare le attività degli utenti, degli ospiti	10.7
- Saper organizzare i collaboratori	5.8
- Saper gestire le accoglienze, le emergenze, gli imprevisti	3.9
- Gestione della struttura, del reparto, della casa famiglia, piccole attività amministrative	3.9
- Organizzare e gestire aspetti sanitari e infermieristici	2.9
- Programmazione didattica	1.9
- Gestire relazioni con i familiari	1.0
- Preparare il budget	1.0
- Altre non attinenti	26.2

Tabella 3.29 – Raggruppamento di risposte con significato omogeneo alla richiesta di competenze organizzative e altre competenze richieste per il proprio lavoro, suddivise per percentuale sul totale delle rispondenti.

Le competenze tecniche, relazionali e organizzative indicate sono un ulteriore strumento per la comprensione dell'ambiente in cui operano queste persone, e per una definizione più accurata del ruolo professionale che rivestono.

### 3.3 – La motivazione al lavoro nel sociale

In questo paragrafo viene seguita una via diversa, cercando di definire un modello atto a descrivere le componenti essenziali, espressioni esteriori di una determinante intangibile che forma, costruisce la preferenza di una donna al lavoro nel sociale come scelta prioritaria.

Sarà una successiva decodifica di queste espressioni esteriori a fornire lo strumento per comprendere quali siano le motivazioni di fondo che portano verso il settore sociale, motivazioni come la solidarietà, lo spirito di condivisione e di aiuto verso chi ha bisogno, l'altruismo.

Contemporaneamente a queste il modello ricerca anche le occasioni esteriori, le opportunità e gli strumenti che facilitano o respingono coloro che, avendo al loro interno una disponibilità soggettiva precostituita, vengono effettivamente coinvolte in queste attività.

La scelta su quali strumenti di analisi multivariata utilizzare non è unica, ma ben si presta in questo caso la regressione logistica, in accordo con gli obiettivi appena esposti, fornendo un modello che dà risposte dicotomiche, tale per cui si associa all'esito 1 la soddisfazione della persona che lavora nel sociale quando questa è soddisfatta per quello che fa, partendo dalle risposte alla domanda: Nel complesso quanto si sente soddisfatta del suo lavoro ?

Le risposte al questionario diventano le variabili di questo modello, e più il tema trattato dalla domanda influisce sulla soddisfazione per il lavoro della donna intervistata, più importante sarà il valore assegnato a questa variabile.

Non interessa che il risultato sia descritto dettagliatamente nei suoi comportamenti, importa invece un sistema parsimonioso, che possa indicare poche variabili, le più importanti o le più utili, e che da queste si possa trarre una architettura d'insieme facilmente identificabile e trasferibile, riconoscibile nell'insieme occupazionale che fa riferimento al terzo settore.

La scelta va nella direzione di un preciso indirizzo di studio, privilegiando la componente emotiva che traspare nella donna intervistata, ferme restando alcune osservazioni:

- la domanda obiettivo scelta non è l'unica candidata, anche la domanda G10 “ Se potesse cambiare lavoro cosa vorrebbe fare, lavorare sempre nel sociale o preferirebbe un lavoro in un altro settore?”, esprime attraverso un attaccamento al proprio lavoro, un forte contenuto motivazionale.

- la scelta sulla domanda F10 tiene conto della distribuzione delle risposte; tanto più equilibrate sono le frequenze riscontrate per una scelta ed il suo opposto, tanto maggiore sarà la capacità discriminante di quella domanda. Una domanda a cui rispondono tutti con la stessa risposta non porta evidentemente alcuna informazione, almeno dal punto di vista statistico.
- non interessa valutare una soddisfazione così così, o una soddisfazione sufficiente, interessa discriminare cosa corrisponde ad una soddisfazione più che buona, alla molta soddisfazione.
- la variabile F10 viene quindi ricodificata ponendo la voce 1 in corrispondenza della “Molta soddisfazione” e 0 per tutte le altre.
- così facendo il rapporto tra le frequenze alle risposte alla voce 1 nei confronti della voce 0 vale  $98/39=2,51$ , mentre per la domanda G10 questo rapporto vale  $113/13=8,69$ . Si nota come la domanda F10 sia più vicina al valore di equilibrio che vale 1.
- vengono tolti dall’insieme dei dati tutti i record che indicano mancata risposta a questa domanda che sono 19, passando ad una numerosità del campione di 137.
- la ricerca delle motivazioni per il sociale si applica solo alla quota del campione che corrisponde ai casi, i 91 controlli non partecipano a questa analisi. Il numero di casi analizzati è quindi  $247-91=156$ .

### 3.3.1 - Scelta delle variabili esplicative

I requisiti da tenere presenti per ottenere un buon modello sono diversi, ma in una classificazione la più generale possibile, da utilizzare più come guida interpretativa che non come manuale da seguire alla lettera, possono essere:

- parsimonia, ovvero pochi predittori in modo da poter chiaramente inquadrare il contesto e poter dare una chiara e comprensibile interpretazione del modello.
- capacità predittiva, o possibilità di estendere il modello ad altri insiemi di dati, dando validità allo stesso; non si studia il fenomeno in sé, ma lo si vuole indagare in una ottica di intervento futuro.
- adattamento, inteso come capacità di avere un errore, o differenza tra valore della variabile obiettivo misurata e la sua stima il più piccolo possibile.

Le variabili descrittive del campione come le variabili anagrafiche, la scolarità, la condizione lavorativa fanno parte per consuetudine del modello, almeno a livello di preselezione, in quanto danno forma alla struttura del campione, struttura che solitamente influenza le aspettative ed i comportamenti di chi opera nel settore socio-assistenziale, ma che interviene anche in via del tutto generale. Le altre variabili vengono selezionate cercando di evitare quelle che hanno problemi per irregolarità, o errori, o troppi valori mancanti, seguendo criteri dettati dal buon senso e facendo ipotesi su una effettiva influenza sulla variabile obiettivo.

Un valido aiuto in questo procedimento viene dalla analisi univariata svolto al paragrafo 3.1, in generale e da analoghe rappresentazioni svolte sul solo insieme di donne che hanno frequentato corsi nel sociale, quando ne apparirà la utilità e l'opportunità.

### 3.3.2 – Analisi di regressione logistica.

Il metodo della analisi multivariata basato sulla regressione lineare non è adatto allo studio di una variabile dicotomica  $Y$  per la sua caratteristica di dare un valore stimato della stessa con supporto su tutto

l'asse reale. Inoltre la componente di errore si ipotizza distribuita normalmente mentre per variabili dicotomiche si prospetta una distribuzione binomiale.

Tra le varie trasformate, quella utilizzata è la funzione logit (Bocuzzo, 95) definita con

$$\text{logit}[E(Y | x)] = \log \frac{E(Y | x)}{1 - E(Y | x)} = x' \beta$$

Alcune variabili analizzate nella analisi bivariate non sono dicotomiche e devono quindi essere nuovamente riclassificate attraverso l'uso di variabili accessorie o variabili dummy. Questo vale per le variabili nominali e per quelle ordinali declassate a nominali, mentre non ci sono variabili quantitative.

Queste variabili dummy multiple ricostruiscono in ottica dicotomica una singola variabile esplicativa più complessa, ed ognuna di esse si definisce in contrapposizione alla modalità residuale che viene espressa solo indirettamente. Per questo motivo bisogna verificare che, se nel modello finale entra anche una sola di queste variabili dummy, vengano forzatamente incluse anche quelle eventualmente non comprese, solo in questo modo si sarà in grado di dare una corretta interpretazione dei parametri del modello ottenuto.

Nella regressione logistica utilizzata, la selezione delle variabili esplicative si effettua attraverso un algoritmo stepwise, in cui entrano le variabili che introducono un maggior aumento della funzione di verosimiglianza, mentre escono quelle che vedono diminuire la loro capacità esplicativa per le interazioni introdotte dall'ultima variabile entrata.

Per evitare che si formi un ciclo continuo di entrata e uscita dal modello di variabili tra loro fortemente correlate (associate), si pone un

livello di significatività per accettare l'ingresso ( $\alpha=0,10$ ) superiore al livello di significatività del test per uscire ( $\alpha=0.07$ ), ovvero una piccola diminuzione del contributo esplicativo di una variabile non la porta subito fuori dal modello.

Ovviamente quanto più elevato è il valore assegnato per l'accettazione, tanto maggiore è la probabilità di rifiutare l'ipotesi nulla del test  $\beta=0$ .

Il tema dell'indagine è la ricerca delle motivazioni che portano una donna ad operare nel settore socio-assistenziale indagando sugli aspetti che partecipano alla formulazione di una elevata soddisfazione per il proprio lavoro, e, per sua natura, questo stato d'animo si forma attraverso l'interazione con molti aspetti della operatività occupazionale o del contesto in cui questa si esplica.

Probabilmente anche molte condizioni esogene e ambientali del tutto generiche hanno una loro influenza, ma sono ovviamente di interesse solo quelle su cui sia possibile un minimo di intervento e di controllo.

Nel software utilizzato la variabile risposta assume i valori predefiniti 1=evento e 2=non evento, per questo viene inserita tramite una opzione, l'ordinamento discendente (Tab.3.30) per avere una associazione per noi più intuitiva.

SAS	Convenzionale	Descrizione
2	0	Assenza dell'evento
1	1	Presenza dell'evento

Tab. 3.30 Ordinamento di valori in SAS e convenzionale

In questo modo le stime dei parametri indicano incidenza positiva per valori  $>0$  e negativa per termini  $<0$ , come intuitivamente ci si aspetterebbe.

Una stima del modello preliminare si effettua facendo alcune prove e verificando dai risultati intermedi che il modello ottenuto contenga un numero di variabili esplicative né esagerato, né troppo limitato, cercando un equilibrio tra parsimonia e adattamento.

Ponendo inizialmente la significatività del test per l'entrata pari a 0,25 e per l'uscita pari a 0,15 si ottiene un modello con 9 variabili, compresa una delle variabili dummy in cui è stata suddivisa la risposta sul titolo di studio conseguito e che si riferisce al diploma di scuola media superiore di 4-5 anni.

La variabile dummy inclusa richiede per una corretta interpretazione dei parametri del modello ottenuto nei confronti della voce lasciata di riferimento, anche l'inclusione di tutte altre dummy componenti della variabile stessa; in questo modo il modello completo è formato da 11 variabili esplicative.

Per cercare di ottenere un modello con poche variabili, tenendo solo quelle che maggiormente spiegano la soddisfazione della donna che lavora nel settore sociale, si pone una significatività per l'entrata di 0,10 e per l'uscita di 0,07, ottenendo un modello con 8 variabili predittive.

Alla fine del processo di selezione stepwise le variabili incluse nel modello finale e le stime dei relativi parametri sono:

$$\begin{aligned} \text{logit}(f10rl) = & -8,9 + 2,6 f05rl + 0,9 f091rl + 2,7 f093rl + 1,1 f1105rl + \\ & + 3,1 f1108rl + 1,7 f1502rl + 2,9 i4rl + 1,9 i5rl \end{aligned}$$

L'ordine con cui le variabili compaiono nel modello non ha alcun riferimento alla loro rilevanza o precedenza di inclusione, è solo di tipo alfabetico.

Poiché tutte le variabili presenti sono trasformate di domande del questionario, si rende necessaria una breve elencazione ragionata delle stesse.



- Domanda F05 – Come sono i rapporti con gli utenti/clienti? Le richieste sono nella norma o sono eccessive? – Viene resa dicotomica con  $f05_{rl}=1$  per richieste nella norma.
- Domanda F091 – Come definirebbe l’ambiente in cui lavora? Vivace e creativo. – Viene trasformata con  $f091_{rl}=1$  per la risposta affermativa.
- Domanda F093 – Come definirebbe l’ambiente in cui lavora? Collaborativo, partecipativo. – Viene trasformata con  $f093_{rl}=1$  per la risposta affermativa.
- Domanda F1105 – Quali sono gli aspetti di cui è più o meno soddisfatta? E’ molto abbastanza poco o per niente soddisfatta di: quantità di lavoro. – Resa dicotomica con  $f1105_{rl}=1$  per coloro che hanno indicato la voce 1, molto soddisfatta.
- Domanda F1108 – Quali sono gli aspetti di cui è più o meno soddisfatta? E’ molto abbastanza poco o per niente soddisfatta di: rapporto con i superiori. – Resa dicotomica con  $f1108_{rl}=1$  per coloro che hanno indicato la voce 1, molto soddisfatta.
- Domanda F1502 – Ha l’impressione che il suo lavoro sia apprezzato da chi la circonda? Quanto è apprezzato da amici e conoscenti, molto, abbastanza, poco o per niente? – Resa dicotomica con  $f1502_{rl}=1$  per coloro che hanno indicato la voce 1, molto apprezzato.
- Domanda I4 – E’ impegnata in attività politiche o sindacali? – Resa dicotomica suddividendo tra No e tutte le altre risposte, con  $i4_{rl}=0$  per  $I4=1$ .
- Domanda I5 – E’ impegnata in attività di gruppi religiosi o parrocchiali? – Resa dicotomica suddividendo tra No e tutte le altre risposte, con  $i5_{rl}=0$  per  $I5=1$ .

La procedura, come si è visto, stima le variabili esplicative attraverso un algoritmo iterativo, effettuando dei test statistici . Un esempio si può

vedere al primo passo di selezione, dopo che è già stata fatta la stima dell'intercetta.

Criterion	Intercept Only	Intercept and Covariates
AIC	165.663	147.634
SC	168.583	153.474
-2 Log L	163.663	143.634

Testing Global Null Hypothesis: BETA=0			
Test	Chi-Square	DF	Pr > ChiSq
Likelihood Ratio	20.0294	1	<.0001
Score	22.2364	1	<.0001
Wald	13.5397	1	0.0002

Residual Chi-Square Test			
Chi-Square	DF	Pr > ChiSq	
69.0830	59	0.1734	

Tabella 3.31 – Test statistici sulla accettazione della prima variabile entrata nel modello

Il test del rapporto di massima verosimiglianza (Tab.3.31), in questo caso vale  $G=-2\log L=143.63$  e si distribuisce come un  $\chi^2$  con 1 gdl ovvero intercetta e f1108rl nel modello completo e sola intercetta nel modello ridotto (2-1=1), il p-value indicato per il test è 0.001 per cui si rifiuta tranquillamente l'ipotesi nulla e si accetta l'alternativa  $\beta \neq 0$ .

Analogo il risultato dello score test che si basa sulla pendenza della curva di log-verosimiglianza, e che equivale alla statistica G a meno di infinitesimi di probabilità; entrambe queste statistiche dipendono dalla numerosità del campione e dal numero di variabili. Le statistiche AIC di Akaike e SC di Schwartz introducono correzioni che ne tengono conto.

Lo Score test valuta la significatività congiunta delle variabili indipendenti, all'interno del modello. La statistica non viene pertanto calcolata per le colonne sola intercetta e intercetta più covariate. In questo caso si verifica che la prima variabile introdotta è sono globalmente significative con un p-value di 0.001.

Il residui del modello, intesi come differenza tra la variabile dipendente Y e la sua stima attraverso il modello stesso, si distribuiscono come una binomiale, essendo la variabile Y dicotomica. Si può pertanto dare significato al test sui residui solo valutando che per numerosità elevate

(asintoticamente la binomiale si approssima alla normale) e per distribuzione di questi non troppo asimmetriche, possano essere ritenuti normali.

Fatte queste premesse le somme dei quadrati dei residui si distribuiscono come un  $\chi^2_q$ , con  $q =$  numero di variabili del modello completo – numero di variabili già entrate (60-1=59), dando la possibilità di verificare se i residui presenti sono significativamente diversi da 0. Fintantochè esistono residui da spiegare, ulteriori variabili introdotte possono migliorare l'adattamento del modello, ferma restando la attenzione alla ricerca di un modello parsimonioso.

Step	Effect		Summary of Stepwise Selection			Chi-Square	Wald	Pr > ChiSq
	Entered	Removed	DF	In	Number			
1	f1108r1		1	1	1	22.2364	.	<.0001
2	f091r1		1	2	2	9.3530	.	0.0022
3	f05r1		1	3	3	7.2441	.	0.0071
4	f1101r1		1	4	4	4.9907	.	0.0255
5	i5r1		1	5	5	4.1219	.	0.0423
6	i4r1		1	6	6	4.0782	.	0.0434
7	j32r1		1	7	7	3.7470	.	0.0529
8	f093r1		1	8	8	4.5576	.	0.0328
9	f1502r1		1	9	9	4.6648	.	0.0308
10		j32r1	1	8	8	.	3.0784	0.0793
11	f1105r1		1	9	9	3.4915	.	0.0617
12		f1101r1	1	8	8	.	3.0245	0.0820
13	f1101r1		1	9	9	3.1365	.	0.0766
14		f1101r1	1	8	8	.	3.0245	0.0820

Tabella 3.32 – Ordine di entrata e di uscita delle variabili nel modello.

Lo score test si basa sulla differenza tra le ordinate della curva di log-verosimiglianza mentre il test di Wald si basa sulle differenze delle ascisse; sono però asintoticamente equivalenti.

Assegnato  $\alpha=0,10$  per entrare e  $\alpha=0,07$  per uscire si nota che (Tab.3.32), le prime 9 variabili entrano per avere  $\{Pr > Chi-Square\} < 0.10$  e quindi rifiutando l'ipotesi nulla  $\beta=0$ .

Successivamente vi è un breve ciclo di entrate ed uscite che in breve si arresta raggiungendo il modello definitivo, quando esce l'ultima variabile appena entrata, f1101r1 per cui si accetta l'ipotesi nulla  $\beta=0$  quando si ha per il test di Wald  $\{Pr > Chi-Square\} > 0.07$  (0,082).

La procedura fornisce oltre alle stime dei parametri (Tab. 3.33), anche delle statistiche e delle informazioni sulla loro influenza nel modello.

Analysis of Maximum Likelihood Estimates					
Parameter	DF	Estimate	Error Standard	Chi-Square	Pr > ChiSq
Intercept	1	-8.9481	2.0907	18.3183	<.0001
f05r1	1	2.5602	0.9631	7.0671	0.0079
f091r1	1	0.9490	0.5151	3.3949	0.0654
f093r1	1	2.6790	1.0718	6.2474	0.0124
f1105r1	1	1.1334	0.5563	4.1510	0.0416
f1108r1	1	3.0921	1.0941	7.9871	0.0047
f1502r1	1	1.6997	0.6295	7.2907	0.0069
i4r1	1	2.8641	1.3936	4.2239	0.0399
i5r1	1	1.8578	0.9916	3.5103	0.0610

Tabella 3.33 – Stime dei parametri del modello.

Lo standard error associato ad una variabile è utile nel valutare se si tratti di una stima instabile, problematica; se questo è eccessivamente elevato, in rapporto al valore del parametro, è opportuno intervenire, codificando diversamente la variabile, o sostituendola con altre ove possibile.

Effect	Odds Ratio Estimates		
	Point Estimate	95% Wald Confidence Limits	
f05r1	12.939	1.959 85.441	
f091r1	2.583	0.941 7.089	
f093r1	14.571	1.783 119.079	
f1105r1	3.106	1.044 9.242	
f1108r1	22.023	2.580 188.007	
f1502r1	5.472	1.593 18.792	
i4r1	17.533	1.142 269.201	
i5r1	6.409	0.918 44.755	

Tabella 3.34 – Stima del rapporto crociato.

Infine il rapporto crociato (odds ratio) indica il rischio relativo associato alla variabile (Tab. 3.34), dove il valore 1 indica la neutralità della stessa nei confronti della variabile dipendente, mentre valori negativi indicano effetto protettivo, o riduttivo nel presente caso.

E' possibile risalire alla variazione di Y attraverso la funzione inversa:

$$Y_i = E(Y_i | x_i) + \varepsilon_i = \frac{\exp(\beta_0 + \beta_1 \cdot x)}{1 + \exp(\beta_0 + \beta_1 \cdot x)} + \varepsilon_i$$

La variabile  $f_{05rl}$ , che si rifa ai rapporti con gli utenti, 1=richieste ragionevoli, nella norma, 0=richieste eccessive, raggiunge un rapporto crociato di 12.939, maggiore di 1 ovvero una stima del parametro  $\beta$  dato da  $\log 12,939=2,56$ , che corrisponde effettivamente alla stima di massima verosimiglianza del parametro.

Lavorare con pazienti o con utenti con cui si ha un buon rapporto, con cui si riesce ad instaurare un dialogo, con persone che non sono troppo esigenti è una forte componente della soddisfazione personale per il lavoro che si svolge, ed in ultima analisi una componente motivazionale molto importante.

Quanto incide questo fattore nella soddisfazione personale complessiva di chi opera nel settore sociale? La domanda, seppur ovvia, spontanea, non è di immediata risposta. Dal punto di vista analitico si può affermare che una variazione unitaria della variabile esplicativa  $f_{05rl}$ , a parità di tutte le altre 7 variabili, implica una variazione di 2,6 volte il  $\text{logit}[E(f_{10rl}|f_{05rl})] = \text{logit}[E(Y|x)]$ .

Tradurre questo concetto nella pratica della indagine in oggetto è però tutta un'altra cosa. Quello che è possibile affermare con certezza è che un  $\beta$  positivo è sinonimo di correlazione positiva tra variabile esplicativa e variabile obiettivo, e che, a parità di tutto il resto e per stime con varianza analoga, un parametro che ha valore maggiore influenza in modo più incisivo la variabile dipendente.

Da queste semplici osservazioni possiamo trarre una classifica, un elenco ordinato sull'importanza che un determinato aspetto ha nella persona che opera nel sociale per costruire la propria scala di valori, la struttura emotiva che è alla base della motivazione per il terzo settore.

Una struttura emotiva diversa da persona a persona, certamente, ma che in alcuni basilari fondamenti si riconosce per poche, semplici,

immediate, condivise forme a cui si tenta, con la presente ricerca, di dare voce.

Ottenuto un determinato modello, sorge il problema di valutarne la affidabilità, la accuratezza, la plausibilità. Nella realizzazione di un modello preliminare si sono affrontate alcune cure e attenzioni da dedicare a priori alla realizzazione di un buon modello.

A posteriori vi sono degli strumenti diagnostici proposti dal software utilizzato che permettono di attuare una ulteriore verifica sulla sua bontà di adattamento, come l'analisi delle concordanze e delle discordanze tra valori stimati e valori osservati (Tab. 3.35) ed alcuni test basati sulle stesse.

Association of Predicted Probabilities and Observed Responses			
Percent Concordant	83.8	Somers' D	0.724
Percent Discordant	11.4	Gamma	0.761
Percent Tied	4.8	Tau-a	0.297
Pairs	3822	c	0.862

Tabella 3.35 – Alcuni test sulla bontà di adattamento del modello.

La tabella di classificazione viene ricavata da una analisi delle frequenze sulle osservazioni incrociate con le relative previsioni. Poichè la regressione logistica fornisce la probabilità che si verifichi un evento, con contrapposta la probabilità complemento a 1 che tale evento non si verifichi, per ogni livello di probabilità assegnata si avranno numerosità diverse delle occorrenze di corretta stima di venti e non eventi, di stime errate di eventi e non eventi, di sensibilità e specificità rilevate, di falsi positivi e di falsi negativi.

Prob Level	Classification Table				Percentages					
	Correct Event	Non-Event	Incorrect Event	Non-Event	Correct	Sensitivity	Specificity	False POS	False NEG	
0.500	92	20	19	6	81.8	93.9	51.3	17.1	23.1	

Tabella 3.36 – Tabella di classificazione.

Si riporta solo la parte attinente al valore utilizzato (Tab. 3.36), con livello di probabilità di 0,5 che è il valore normale associato alla discriminazione nella funzione logit.

Uno strumento adeguato, importante, da non trascurare mai nella verifica della bontà del modello, di qualsiasi tipi di modello si tratti, è l'analisi dei residui.

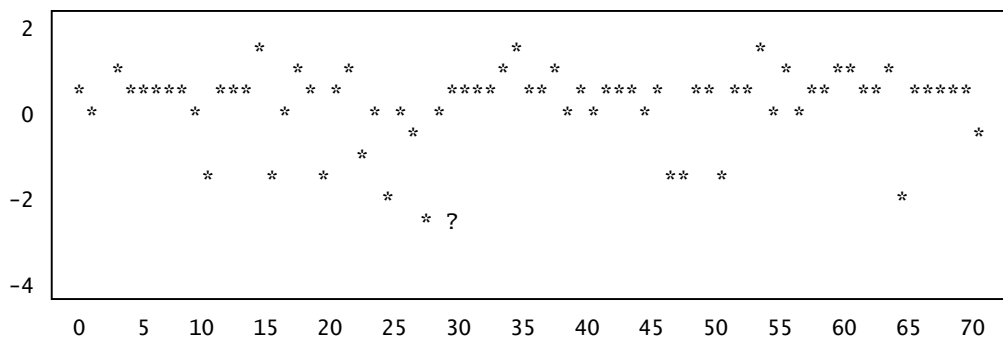


Fig. 3.82 – Diagramma dei residui del modello stimato

Nel grafico si ha per ogni singola osservazione, 70 in questo caso, la devianza residua che, in quanto parte della devianza totale, indica un perfetto adattamento del modello nei casi in cui è nulla. Il grafico permette di avere una indicazione sui casi anomali, sugli outlier, casi che non sono ben rappresentati dal modello, in cui è opportuna una ulteriore indagine, un approfondimento, alla ricerca delle motivazioni di questo scarso adattamento.

Una ulteriore caratteristica di immediata rilevazione è la simmetrica distribuzione dei punti attorno allo 0, segno di non distorsione della stima, di residui facilmente accettabili.

Sul grafico esaminato è evidenziato un punto che si scosta dallo 0, anche se non supera di molto il valore di  $-1,96$  corrispondente ad  $\alpha=5\%$  di una normale standardizzata, mentre la simmetria rivela uno scostamento sistematico, seppur limitato. Si tralasciano gli altri punti del grafico che in totale sono 137.

La scelta di un modello parsimonioso si scontra proprio con la bontà di adattamento indicata dai residui, ed è in questo confronto che si deve trovare un opportuno equilibrio.

Altre statistiche simili sono i residui di Pearson, di cui è nota la distribuzione della somma dei quadrati e da cui è possibile dunque trarre un test specifico. Sas propone numerose altre statistiche, “Hat matrix diagonal”,  $dfbeta$ ,  $c$  e  $cbar$ ,  $difdev$  e  $difchisq$  che possono essere di un qualche interesse.

Variabile	Stima di $\beta$	Descrizione della variabile
f1108rl	3.09	Rapporti con i superiori
I4rl	2.86	Impegno in attività politiche o sindacali
F093rl	2.67	Ambiente di lavoro collaborativo, partecipativo
F05rl	2.56	Rapporti con gli utenti – pazienti
I5rl	1.85	Impegno in attività di gruppi religiosi o parrocchiali
f1502rl	1.70	Lavoro apprezzato da amici e conoscenti
f1105rl	1.13	Quantità di lavoro
F091rl	0.95	Ambiente di lavoro vivace e creativo

Tabella 3.37 – Stime puntuali dei paramtri del modello

Nella Tab.4.2 si osservano i parametri stimati dal modello di regressione logistica, ferme restando le osservazioni sulla interpretazione di questi valori come precedentemente indicato.



## Capitolo 4 – Conclusioni

Le indicazioni che si possono trarre dalla ricerca svolta non possono essere facilmente inquadrare in un piano unitario, sia perché le indicazioni apparse sono molto numerose, sia perché sono talvolta contrastanti tra di loro, contraddittorie.

Il confronto con il metodo dei casi e dei controlli tra chi ha seguito corsi nel sociale e chi ha seguito corsi in altri settori permette di tratteggiare un quadro di insieme sulle caratteristiche peculiari di chi opera nel terzo settore.

Sono senz'altro donne che sentono forte il concetto di famiglia, l'82% di loro è sposata o convive ed hanno in media 1,02 figli contro 0,14 delle donne che hanno seguito altri corsi, anche se il numero di figli è molto basso nei confronti delle altre donne sia in generale ma sia anche in Veneto, regione notoriamente con un basso tasso di fecondità.

Famiglia autonoma e pochi figli è segno del disagio e del peso che deve sopportare la donna che lavora, vincolata nel doppio ruolo di moglie e madre da un lato e di operatore in un settore difficile ed impegnativo dall'altro.

Un indice di presenza di famiglia autonoma è anche il numero medio di componenti all'interno della famiglia, che è di 3,35 persone per il terzo settore contro 3,72 per altro settore. Famiglie più piccole vuol dire famiglie più giovani, con più figli o minori conviventi, 1.07 contro 0.91 e con un minor numero di anziani presenti 0.16 contro 0.21.

Famiglie più giovani sta ad indicare anche un minor numero di redditi che entrano in casa, e quindi più frequenti necessità economiche verso il lavoro, anche per il forte ruolo di sussidiarietà che riveste la famiglia numerosa nei confronti dei bisogni non solo economici, ma anche

di gestione della pratica vita quotidiana, della sussistenza, dell'organizzazione.

L'età media delle donne intervistate è di 12,2 anni maggiore per quelle che hanno seguito corsi nel sociale che non per le altre, con 38.5 contro 26.3 anni.

Il dato mostra la caratteristica tipica del settore con la frequenza ai corsi di formazione professionale e di specializzazione anche ben oltre i 35 anni, cosa del tutto inusuale in altri settori. E' un indicatore forte dell'attaccamento di queste persone alla propria posizione professionale, al proprio tipo di lavoro. Tornare sui banchi di scuola oltre una certa età è segno di una motivazione forte, di un preciso convincimento interiore che non tutti sono in grado di esprimere, magari anche solo per imbarazzo, per paura di non essere all'altezza, per paura di confrontarsi con persone più giovani, ed altro ancora.

Vincere queste reticenze non è facile, ma la passione per il proprio lavoro aiuta molto.

Il titolo di studio più frequente delle persone che hanno seguito corsi nel sociale è la licenza media (43,8%). Per gli altri settori il titolo prevalente è il diploma di scuola media superiore di 4-5 anni con il 58.6%. Una differenza di scolarità di base che probabilmente funge da stimolo nel momento di accostarsi ad un corso di formazione professionale, più appetibile per chi ha solo la licenza media che non per chi ha ottenuto anche il diploma di scuola media superiore.

Un incentivo molto forte ad entrare inizialmente nel terzo settore è senza dubbio la forte richiesta di occupazione. Un tasso di disoccupazione del 2% per le donne che hanno frequentato corsi nel sociale, praticamente inesistente, contro un 17% per altri settori, ed un tempo di attesa molto inferiore al mese fanno dei corsi di formazione professionale nel socio assistenziale uno strumento sicuro, affidabile per chi si trova in cerca di prima o di nuova occupazione.

Dalle interviste svolte appare oramai in via di estinzione il ruolo di casalinga. Chi ha seguito corsi nel sociale dichiara questa attività nel 3.8% dei casi, mentre nessuna vi si identifica tra i controlli. Il concetto andrebbe però ulteriormente approfondito, introducendo il termine di casalinga come attività prevalente o casalinga part-time. Anche qui ritorna il problema della conciliazione del lavoro con la famiglia.

Chi svolge una attività come operatore professionale indica questa ad una domanda precisa, trascurando che il ruolo di conduzione della famiglia non è alternativo, ma contestuale.

La posizione professionale prevalente è il lavoratore dipendente, con il 61% contro l'88% per i controlli, ma vi è anche una presenza molto forte di lavoro come socio di cooperativa per chi lavora nel sociale (34%), posizione che risulta completamente assente per chi lavora in altri settori.

Anche l'orario di lavoro si differenzia nettamente con gli addetti del sociale che operano prevalentemente a turni diurni, notturni e festivi, 52,9% , orario completamente assente nei controlli.

Il lavoro a turno assorbe senza dubbio maggior impegno e richiede maggior dedizione rispetto ad un orario a giornata, eppure viene accolto sovente con favore dalle donne che lavorano nel sociale, permettendo loro di suddividere con il coniuge la cura per i figli assicurando nell'arco della giornata la presenza di almeno uno dei due.

L'orario di lavoro è mediamente inferiore, 33,8 ore settimanali contro 37,1 dei controlli, ed anche maggiore è la flessibilità con un orario variabile nel 42,5% dei casi contro 1,4%, ed anche questo aiuta molto nel mantenere il proprio lavoro.

Nel settore della formazione si nota una maggior propensione a seguire dei corsi di aggiornamento o di specializzazione anche successivi al corso iniziale con 28,4% contro 20% che ha già svolto corsi dopo il primo e 20,6% contro 10% che dichiara di frequentare o di stare per frequentare altri corsi.

Il corso seguito è stato giudicato utile da chi ha seguito corsi nel sociale in misura maggiore che non da chi ha seguito altri corsi. La valutazione molto utile è stata del 58,7% contro il 30,5% mentre all'opposto la valutazione per niente utile è stata del 3,5% contro il 15,8%.

La differenza riflette la frequenza con cui chi segue corsi a contenuti diversi non sempre si trova poi ad operare nel settore di specializzazione sfruttando appieno la professionalità ottenuta. Per il settore sociale il problema si pone in forme molto minori, anche se le competenze raggiunte non sono mai esaustive per il lavoro svolto, come si è potuto notare anche dalle risposte alle domande aperte D071, D073 e D074A sulle competenze tecniche, relazionali ed organizzative necessarie allo svolgimento del proprio lavoro.

L'influenza del lavoro nella vita familiare segue livelli abbastanza omogenei sia nei casi che nei controlli, con poche differenze, anche se il carico e l'impegno familiare effettivamente maggiore dovrebbe apparire nelle risposte delle donne che operano nel sociale.

L'influenza della maternità sul lavoro viene valutata come limitata, con la voce "per niente" che raccoglie il 72,7 % delle risposte, mentre una forte influenza viene indicata dal 4,5% delle donne che operano nel sociale, assai limitata, dunque, e non riconducibile ad una tendenza di carattere generale. Anche questo è un indicatore sulla strada che si è fatto nel percorso verso le pari opportunità, dove la maternità è da sempre uno degli aspetti discriminanti tra occupazione femminile e occupazione maschile.

Nonostante una netta distinzione di caratteristiche sia demografiche sia soggettive per il campione dei casi e per il campione dei controlli, come si evince anche dalle valutazioni sin qui svolte, i rapporti nell'ambiente di lavoro hanno una loro trasversalità specifica, con distinzioni minime, poco differenziate tra chi opera nel sociale e chi opera in un altro settore.

I rapporti con i colleghi sono collaborativi, positivi nel 65,7% per i casi e il 64,4% per i controlli, molto simili dunque. Analogamente i

rapporti con i superiori sono distesi nel 55,7% contro il 57,5% dei controlli, mentre per i rapporti con gli utenti sono positivi nel 92,1% per i casi e il 94,5% per gli altri settori, anche in questi casi con valori molto simili.

Che i rapporti umani nell'ambiente in cui si opera siano importanti nella formulazione di una soddisfazione personale nell'ambiente di lavoro, e viene confermato anche dalla analisi multivariata che indica tra i fattori determinanti al primo posto i rapporti con i superiori, e al quarto posto il rapporto con gli utenti.

Si tratta dunque di una relazione del tutto generale, che vale indipendentemente dal settore in cui ci si trova ad operare. Un ambiente di lavoro sereno, non contrastato, un buon rapporto con i superiori, con i colleghi, con gli utenti/clienti sono ingredienti che fanno la differenza per la scelta se restare in un determinato settore o abbandonare.

Sono componenti indispensabili, da cui non si può transigere; sono istanze da raccogliere con grande attenzione per formare un ambiente operativo motivato e funzionale, sono più presenti che non altri, pur importanti aspetti, come la predisposizione interiore alla condivisione e all'altruismo, o come il trattamento economico.

Anche le altre componenti che influenzano la soddisfazione per il lavoro raccolgono indicazioni assai simili per i casi e per i controlli, con alcune eccezioni.

La prima e più importante differenza è senza dubbio la soddisfazione per il compenso, per il trattamento economico, con indicazioni positive per il 42,1% per i casi e 78% per i controlli. Questo significa che il 57,9% delle persone intervistate che lavorano nel settore socio-assistenziale, più della metà dunque, ritiene di essere insufficientemente compensata per il lavoro che svolge.

Un altro aspetto che risalta è la quantità di lavoro giudicata eccessiva per il 27,2% dei casi contro il 19,2% dei controlli. Si deve inoltre tenere presente che il giudizio negativo sulla quantità di lavoro svolto viene

sovente associato alla scarsa disponibilità di tempo per il dialogo con i pazienti, con gli ospiti, in una ottica valutativa sulla qualità complessiva del proprio operato, con osservazioni a volte assai professionali.

Anche il riconoscimento sociale del proprio ruolo viene percepito come inferiore a quello dei controlli. Per coloro che operano nel settore dell'assistenza agli anziani, ai portatori di handicap, al disagio psichico, sovente il riconoscimento sociale si identifica con l'atteggiamento che familiari e parenti degli ospiti hanno nei confronti degli operatori, atteggiamento a volte indicato carico di pregiudizi e di esigenze, con richieste che superano le abituali richieste degli utenti stessi.

Uno strumento utilizzato per sondare le motivazioni personali per il lavoro è stato il metodo del torneo, riuscendo a ricondurre ad un ordine di importanza soggettiva, secondo le personali scale di valori delle donne intervistate, le 8 voci iniziali proposte.

Il sentimento dell'altruismo, della condivisione viene indicato come prioritario per il terzo settore, mentre risulta solo quarto per gli altri. Al di fuori di questa differenza, vi sono forti somiglianze nel resto della classifica, con soddisfazione personale e desiderio di realizzare sé stessa nello stesso ordine e con le ultime quattro voci che sono marginali in entrambi i casi.

Nel valutare le motivazioni fornite dalle intervistate si deve tenere ben presente che sono risposte fornite a domande poste per telefono, non sono risultati ottenuti osservando comportamenti o atteggiamenti oggettivi. Ed in quanto indicazioni fornite direttamente sono soggette al peso di una scala di valori diversa da persona a persona.

Ad esempio vi sarà certamente una sottostima dell'importanza che ha il riconoscimento economico per il proprio lavoro, quando viene proposto come motivazione congiuntamente ad altre voci di ben altro spessore.

A questo tipo di distorsione si aggiunge anche il problema che l'intervistata risponde su una sollecitazione a scegliere tra varie voci e, pur

essendo in buona fede, sceglie quelle per lei al momento più plausibili, a seconda dello stato d'animo del momento, senza mai aver codificato nel proprio intimo un convincimento robusto, cercando di fornire una immagine della propria persona coerente con quello che lei pensa di sè stessa.

Sorge infine il problema di quali voci vengono proposte nelle domande, occorre prestare molta attenzione a cosa viene chiesto. Le risposte pongono semplicemente in un ordine di importanza le voci indicate, e se uno o più aspetti motivazionali forti non vengono evidenziati, o vengono inglobati in una voce più generica, resteranno semplicemente inespresi, esclusi dalla classifica.

In questa ottica, le indicazioni emerse dal metodo del torneo non devono essere utilizzate acriticamente, ma devono essere confrontate e valutate alla luce dei comportamenti e degli atteggiamenti rilevati nel resto dell'indagine, e confrontati con altri strumenti, come la analisi multivariata.

Il motivo che ha spinto le donne a lavorare inizialmente nel sociale si conferma prioritariamente l'altruismo e la solidarietà con il 50% dei casi per le donne più giovani, fino ai 34 anni, mentre decresce al crescere dell'età sino a giungere al 21% dei casi, meno della metà dunque, per le donne con più di 44 anni.

Un andamento opposto si ha quando il motivo è quello di fare un lavoro piacevole, con il 4,5% di preferenze per le giovani e con il 21% per le donne oltre i 44 anni. Al crescere dell'età sembrano affievolirsi le spinte ideologiche, con una contemporanea crescita delle attenzioni per sé stessi e per il proprio futuro.

L'attaccamento al proprio lavoro si ha più forte dai 35 ai 44 anni, con solo il 4,6% che, se potesse, cambierebbe lavoro, segno quindi di una forte motivazione per l'attività svolta. Prima e dopo questa fascia di età si hanno livelli più elevati, 13,6%, ma sempre assai limitati.

Le attività extra lavorative indicano in genere una prevalente maggior frequenza per le donne che hanno seguito corsi nel sociale, con l'eccezione delle attività in gruppi culturali e nella attività ricreative – sportive. Per le altre attività indicate, volontariato, 25,3% contro 12,6%, attività politiche-sidacali, 3,2% contro 0% e attività in gruppi religiosi o parrocchiali, 18,2% contro 11,5%, la frequenza rilevata è nettamente superiore, fornendo uno di quegli atteggiamenti o comportamenti oggettivi a suffragio di una maggiore propensione per l'altruismo e la condivisione che differenziano le donne che hanno svolto corsi nel sociale dalle donne che hanno svolto altri corsi.

L'interpretazione dei risultati attraverso la analisi multivariata fornisce indicazioni importanti, soprattutto quando viene confrontata con le altre indicazioni ricavate dall'analisi caso-controllo, e tra queste in particolare per le domande interessate dal metodo del torneo.

Nella regressione logistica la variabile che maggiormente influenza la soddisfazione per il proprio lavoro nel sociale risulta essere la possibilità di un rapporto collaborativo, positivo con i superiori. Sempre attinenti all'ambito dell'ambiente di lavoro si ritrovano uno spirito di collaborazione e di partecipazione al terzo posto, il rapporto con gli utenti al quarto, la quantità di lavoro al settimo ed un ambiente vivace e creativo all'ottavo.

Su un totale di 8 variabili che compongono il modello ben 5 fanno riferimento alle caratteristiche dell'ambiente di lavoro, indicando in questo un ruolo determinante nella formazione delle motivazioni che spingono una donna ad operare nel sociale. Per chi ha responsabilità nella organizzazione e nella gestione di queste strutture per il socio-assistenziale vi è una indicazione netta sulla strada da percorrere, e mentre vi può essere qualche ostacolo sulla riduzione della quantità di lavoro assegnato, che non è qui il caso di valutare, appare una via percorribile con semplicità una maggior attenzione ai rapporti tra operatori e superiori, ma anche alla ricerca di strategie per il miglioramento della cooperazione tra operatori, per la



rimozione degli ostacoli che pesano sul rapporto tra operatori ed utenti e per rendere l'ambiente di lavoro vivace e creativo.

Le altre indicazioni sorte fanno riferimento alla sfera emotiva individuale, con una maggior propensione per il sociale per chi è impegnata al di fuori del lavoro in attività politiche e sindacali o per attività in gruppi religiosi o parrocchiali.

Le indicazioni fornite sembrano indicare una maggior propensione al sociale da parte di chi ha nella propria scala di valori a dei livelli elevati atteggiamenti di altruismo, di partecipazione alla vita pubblica, di condivisione.

Chi è impegnato in attività di volontariato e di assistenza, dimostra solitamente senso di altruismo ed elevata disponibilità personale, e dovrebbe quindi essere maggiormente presente tra chi ha frequentato corsi nel sociale, ma sorprendentemente questa variabile non appare nell'analisi multivariata.

Una motivazione si può cogliere ove non sempre il volontariato espresso attraverso associazioni di vario tipo è un volontariato solidale. In alcuni casi le iniziative portate avanti dall'associazionismo e dal volontariato che in esso opera non sono eterodirette, sono attività che si rivolgono al volontariato stesso che in esse opera, o a pochi altri.

Una indicazione a parte si ha infine per l'apprezzamento che il proprio lavoro raccoglie tra amici e conoscenti, e fa riferimento ad un ruolo, ad una immagine che la figura professionale ha all'interno della società, e che può influenzare notevolmente una donna che opera nel terzo settore.

Un ruolo ed una immagine che sta velocemente cambiando, soprattutto per le innovazioni intervenuti nel settore negli ultimi anni, sia per lo sviluppo qualitativo proprio del settore, sia per la maggior professionalità richiesta agli operatori con le recenti normative. Sono entrambi mutamenti che vanno nella direzione di un maggior

riconoscimento sociale per le donne che operano nel settore socio-assistenziale.

Le indicazioni emerse da questo tipo di analisi forniscono una descrizione assai particolare delle persone che hanno seguito corsi professionali nel terzo settore, e risaltano in questa particolarità alcune caratteristiche che a priori ci si aspetterebbe di trovare.

Il livello di istruzione è una di queste, che effettivamente è tra le prime variabili che entrano nel modello se si diminuiscono i vincoli di parsimonia. Il livello di scolarità più frequente nel settore è la licenza media, con le scolarità più elevate che entrano con coefficienti pur piccoli, ma negativi. Un corso professionale per entrare nel mondo del lavoro del terzo settore è assai meno appetibile per una diplomata o per una laureata che non per una donna che ha la licenza di scuola media.

Senza dubbio parte dei livelli di scolarità medio alta accede a questi corsi certa di ottenere una occupazione, ma la soddisfazione raggiunta per il proprio lavoro sarà sempre in discussione, e non appena se ne presenterà l'occasione cercherà altri sbocchi professionali.

Un altro aspetto che sorprendentemente non appare è il reddito, il compenso che queste figure professionali ottengono per il proprio lavoro.

Pur avendolo giudicato insufficiente in più di metà dei casi, non mettono il reddito tra le motivazioni forti, preferendo a questo la soddisfazione personale per il proprio lavoro, il poter lavorare in un ambiente sereno ed un positivo riconoscimento sociale.

Anche in queste caratteristiche si evidenziano le peculiarità del ruolo femminile all'interno di un mondo socio-assistenziale in forte crescita in cui la donna porta un contributo indispensabile per un impiego impegnativo, poco riconosciuto e non sempre adeguatamente retribuito.

## Appendici.

### A.1 – Il questionario

<b>Sezione B - Attività del rispondente</b>
---

**B PRIMA DI PROCEDERE LA INFORMIAMO CHE LE INFORMAZIONI CHE LEI CI FORNIRA' SARANNO UTILIZZATE ESCLUSIVAMENTE A FINE STATISTICO NEL RISPETTO DELLA LEGGE SULLA PRIVACY.**

Vai a B01

B01 *Lei attualmente cosa fa: lavora, è in cerca di occupazione, è casalinga, ritirata dal lavoro, o che altro?*

- 1) Lavora
- 2) In cerca di lavoro
- 3) Casalinga
- 4) Ritirata dal lavoro (pensionata)
- 5) Altra condizione non professionale  
=1 vai a B02  
<>1 vai a C01

B02 *Qual è la sua attività precisamente? (La principale fonte di reddito se svolge più di una attività)*

- 1) Assistente sociale
- 2) Operatore socio-sanitario
- 3) Educatore animatore professionale
- 4) Altra professione nel sociale. Quale? B02\_04.....
- 5) Infermiere
- 6) Altra professione sanitaria. Quale? B02\_06 .....
- 7) Analista contabile
- 8) Parrucchiera??
- 9) Altro servizio alla persona. Quale? B02\_09 .....
- 10) Altra professione nel settore dei servizi. Quale? B02\_10 .....
- 11) Lavora nel commercio e nei pubblici esercizi.
- 12) Lavora nel credito o assicurazioni.
- 13) Lavora nei trasporti.
- 14) Lavora nell'industria (comprese costruzioni ed energia).
- 15) Lavora nell'agricoltura.
- 16) Lavora nella pubblica amministrazione (statale, regionale, locale)
- 17) Altro - Specificare

B02bis.....

Vai a B03

- B03 *Qual è la sua posizione professionale?*
- 1) Lavoratore dipendente
  - 2) Socio lavoratore di cooperativa
  - 3) Con contratto atipico
  - 4) Lavoratore autonomo
  - 5) Altro *Specificare B03bis* .....
- Vai a B04
- B04 *Lei svolge anche una seconda attività?*
- 1) No
  - 2) Sì
- =1 vai a B04A  
=2 vai a B07
- B04A *Di quale attività si tratta?*
- 1) Assistente sociale
  - 2) Operatore socio-sanitario
  - 3) Educatore animatore professionale
  - 4) Altra professione nel sociale. Quale? B04A\_04 .....
  - 5) Infermiere
  - 6) Altra professione sanitaria. Quale? B04A\_06.....
  - 7) Analista contabile
  - 8) Parrucchiera??
  - 9) Altro servizio alla persona. Quale? B04A\_09.....
  - 10) Altra professione nel settore dei servizi. Quale? B04A\_10.....
  - 11) Lavora nel commercio e nei pubblici esercizi.
  - 12) Lavora nel credito o assicurazioni.
  - 13) Lavora nei trasporti.
  - 14) Lavora nell'industria (comprese costruzioni ed energia).
  - 15) Lavora nell'agricoltura.
  - 16) Lavora nella pubblica amministrazione (statale, regionale, locale)
  - 17) Altro. *Specificare*. B04Abis.....
- Vai a B04B
- B04B *Qual è la sua posizione professionale in questa seconda attività?*
- 1) Lavoratore dipendente
  - 2) Socio lavoratore di cooperativa
  - 3) Lavoratore autonomo
  - 4) Con contratto atipico
  - 5) Altro *Specificare*. B04Bbis.....
- Vai a B07
- B07 *Il suo orario di lavoro attuale è solo al mattino, giornaliero, su base settimanale escluso festivi, anche festivi, o che altro?*
- 1) Solo mattino
  - 2) A giornata
  - 3) Settimana esclusi festivi
  - 4) Anche festivi
  - 5) Turni diurni
  - 6) Turni diurni, notturni e festivi
- Vai a B08

- B08 *Ore di lavoro settimanale* \_\_\_\_ \_\_\_\_  
Vai a B09
- B09 *Il suo orario di lavoro è variabile o flessibile?*  
1) Numero ore e giorni di lavoro variabili  
2) Numero ore costanti e giorni variabili  
3) Numero di ore e giorni di lavoro fissi  
4) Altro – *Specificare* B09bis.....  
Vai a B10
- B10 *Qual è il luogo di lavoro, a domicilio, in una struttura fissa, o che altro?*  
1) Lavoro domiciliare  
2) Struttura fissa (casa di riposo, centro accoglienza, ..)  
3) Altro – *Specificare* B10bis.....  
Vai a B11
- B11 *Come espleta la sua attività, con lavoro individuale, in gruppo, o in altro modo?*  
1) Lavoro individuale  
2) Lavoro di gruppo  
3) Altro – *Specificare*:B11bis.....  
Vai a C01

<b>Sezione C - Formazione</b>
-------------------------------

C01 *Ci risulta che lei abbia frequentato un corso professionale nell'anno [Anno]. E' vero?*

- 1 Sì  
2 No  
=1 vai a C01bis  
=2 vai a C02

C01bis *Il corso aveva contenuti tecnico-professionali o socio-sanitari?*

- 1 Tecnico-professionali  
2 Socio-sanitari  
Vai a C02

C02 *Ne aveva frequentato altri prima?*

- 1) No  
2) Sì  
Vai a C03

C03 *E ha frequentato altri corsi professionalizzanti anche su argomenti diversi?*

- 1) No  
2) Sì. *Quali?* C03\_2  
Vai a C04

C04 *Negli ultimi tre anni quante ore ha complessivamente dedicato alla sua formazione? Consideri anche seminari, corsi brevi, ecc. Ci basta un numero indicativo*

- 1 Nessuna ora  
2 Da 1 a 10  
3 Da 11 a 20

- 4 Da 21 a 50
  - 5 Da 51 a 100
  - 6 Oltre 100 ore
- Vai a C05

C05 *Sto frequentando, o sto per frequentare, qualche corso?*

- 1) No
  - 2) Sì, frequenta.
  - 3) Sì, sto per frequentare
- =1 e C01=1 vai a C07  
=1 e C01=2 vai a E01  
=2 o =3 vai a C06\_01

C06\_01 (Se frequenta o sto per frequentare) *Su quali argomenti verte il corso?* .....

.....  
Vai a C06\_02

C06\_02 *A cosa le serve?* .....

- C01=1 vai a C07
- C01=2 vai a E01

C07 *Le competenze acquisite nel corso professionale principale si sono dimostrate utili nello svolgimento del suo attuale lavoro?*

- 1) Molto
  - 2) Abbastanza
  - 3) Poco
  - 4) Per niente
- Vai a C08

C08 *Ha imparato cose che non le sono mai servite?*

- 1) Sì
  - 2) No
- C08\_02 (Se sì) *Quali?*

.....  
Vai a D01

## Sezione D - Storia lavorativa

D Parliamo adesso della STORIA LAVORATIVA

D01 *Dopo il corso che ha svolto nel [ANNO], ha lavorato subito o ha dovuto attendere?*

1) Lavorato subito

2) Ho dovuto attendere.

3) Ha fatto altre cose. *Quali?* D01\_03 .....

=1 vai a D04

<>1 vai a D02

D02 (Se ha atteso) *Dopo quanti mesi ha trovato lavoro?* \_\_\_\_ \_\_\_\_

Vai a D03

D03 (Se ha atteso) *Quale è stato secondo lei il motivo per cui ha atteso così tanto per trovare lavoro?* .....

Vai a D04

D04 *Che giudizio dà del corso che ha seguito allora? Quanto le è stato utile?*

1 Molto

2 Abbastanza

3 Poco

4 Per niente

Vai a D041

D041 *Che cosa le ha dato il corso complessivamente per il suo lavoro?*

.....

Vai a D05

D05 *Quando esattamente ha iniziato l'attuale attività? In che mese?* .....

Vai a D051

D051 *In che anno?* .....

Vai a D06

D06 *Mi può dire nel dettaglio quali attività svolge nel suo lavoro?*

.....

.....

Vai a D07

D07. *Quali sono le competenze, anche personali, necessarie per svolgere tali funzioni?*

Vai a D071

D071 *Competenze tecniche:*.....

Vai a D072

D072 *(Competenze linguistiche)* Se è necessario conoscere lingue straniere, quali lingue è necessario conoscere e con quale grado di abilità? Per esempio, è necessario saper colloquiare o saper scrivere, e basta un livello scolastico o è necessario possedere una maggiore abilità?

- 1 Basta saper leggere
- 2 Bisogna saper colloquiare de visu
- 3 Bisogna saper sostenere un colloquio telefonico
- 4 Abilità superiori, saper scrivere e colloquiare fluidamente
- 5 Non sono richieste

Vai a D073

D073 *Competenze relazionali:* .....

Vai a D074

D074 *(Competenze informatiche)* Per le competenze informatiche è sufficiente una preparazione da utilizzatore generico, da esperto, o da programmatore?

1. Utilizzatore generico
2. Utilizzatore esperto
3. Programmatore
4. Non sono richieste

Vai a D074A

D074A *Per svolgere le sue funzioni sono necessarie anche competenze organizzative o altre*

*competenze?*

- 1 Si
- 2 No

D075 *Se si, quali?* .....

.....  
Vai a E01



## Sezione E - Rapporti con la famiglia

- E01 Adesso parliamo dei rapporti con la famiglia.  
*Lei è sposata, convive con un partner, o che altro?*  
1) Sposata, convivente  
2) Vedova  
3) Separata, divorziata  
4) Nubile  
Vai a E02
- E02 *Da quante persone è composta la famiglia in cui vive, lei compresa? \_\_\_\_*  
=1 vai a E13  
>1 vai a E03
- E03 *Quanti figli ha avuto? \_\_\_\_*  
Vai a E04
- E04 *Quanti bambini da 0 a 5 anni ci sono nella famiglia in cui Lei vive? \_\_\_\_*  
Vai a E05
- E05 *Quanti ragazzi da 6 a 15 anni ci sono nella famiglia in cui Lei vive? \_\_\_\_*  
Vai a E06
- E06 *Quanti ragazzi dai 16 ai 25 anni ci sono nella famiglia in cui Lei vive? \_\_\_\_*  
Vai a E07
- E07 *Quante sono le persone con più di 65 anni? \_\_\_\_*  
Vai a E08
- E08 *Quante persone nella sua famiglia, compresi i minori, sono inabili o non autosufficienti? \_\_\_\_*  
E01=1 vai a E09  
E01<>1 vai a E11
- E09 *Il coniuge o convivente lavora?*  
1) Lavora  
2) In attesa di occupazione  
3) Ritirato dal lavoro  
4) Non coniugata o convivente  
5) Altro – *Specificare E09bis*  
.....  
=1 vai a E10  
<>1 vai a E11
- E10 *Quale è la condizione professionale del coniuge o convivente?*  
1) Operaio, commesso e altra posizione analoga  
2) Impiegato, insegnante  
3) Dirigente, funzionario, professore universitario  
4) Lavoratore in proprio  
5) Libero professionista  
6) Imprenditore  
7) Altro – *Specificare E10bis*  
.....  
Vai a E11

E11 *In tutto quante persone lavorano in famiglia, lei compresa? \_\_\_\_*  
Vai a E12

E12 *Quante persone percepiscono una pensione? \_\_\_\_*  
B01 <> 1 e (D01=1 o D01 =2) vai a E13  
B01=1 vai a E13  
B01<>1 vai a I1

E13 *Il lavoro che ha svolto o svolge può aver influito negativamente sulla sua vita familiare?*

- 1 Sì, molto
  - 2 Sì, appena appena, a livello normale, tollerabile
  - 3 No, niente affatto
- =1 vai a E14  
>1 e E03>0 vai a E16  
>1 e (E03=0 e B01=1) vai a F01  
>1 e (E03=0 e B01<>1) vai a I1  
>1 e (E03=1 e B01=1) vai a F01  
>1 e (E03=1 e B01<>1) vai a I1

E14 (Se ha influito negativamente) *Il suo lavoro le crea particolari problemi con la famiglia, o si tratta dei problemi che deve affrontare ogni donna che lavora?*

- 1) Problemi normali
  - 2) Problemi superiori al normale
- =1 e E03>0 vai a E16  
=1 e (E03=0 e B01=1) vai a F01  
=1 e (E03=0 e B01<>1) vai a I1  
=1 e (E03=1 e B01=1) vai a F01  
=1 e (E03=1 e B01<>1) vai a I1  
=2 vai a E15

E15 (Se incontra particolari problemi) *Da che cosa dipendono questi particolari problemi?*

- 1) No, non vuole parlarne
- 2) *Problemi:* E15bis.....  
E03>0 vai a E16  
(E03=0 e B01=1) vai a F01  
(E03=0 e B01<>1) vai a I1  
(E03=1 e B01=1) vai a F01  
(E03=1 e B01<>1) vai a I1

E.16 (Se ha avuto figli) *Pensa che la maternità abbia influito negativamente nel suo lavoro? Se sì, quanto?*

- 1) Molto
  - 2) Abbastanza
  - 3) Poco
  - 4) Per niente
  - 5) Non ha avuto figli
- B01=1 vai a F01  
B01<>1 vai a H1

## Sezione F - Rapporti con colleghi, superiori ed utenti

### F01 RAPPORTI CON COLLEGHI, SUPERIORI ED UTENTI.

*Come sono i rapporti con i colleghi di lavoro, collaborativi, nella norma o contrastati?*

- 1) Collaborativi, positivi
  - 2) Nella norma
  - 3) Difficili, contrastati
- =3 vai a F02  
<>3 vai a F03

F02 (Se rapporti difficili) *Le difficoltà che incontra sono tipiche del lavoro che svolge o dipendono esclusivamente dalle persone?*

- 1) Tipici del lavoro che svolgo
  - 2) Dipendono solo dalle persone
- vai a F03

F03 *Ed i rapporti con i superiori? Sono distesi, con qualche contrasto ma nella norma, o piuttosto contrastati?*

- 1) Distesi
  - 2) Nella norma, poco contrastati
  - 3) Difficoltosi, contrastati
- =3 vai a F04  
<>3 vai a F05

F04 (Se contrastati) *Da cosa derivano prevalentemente i contrasti con i superiori?*

- 1) Questioni di carattere personale
  - 2) Eccessiva richiesta di lavoro
  - 3) Modo in cui è organizzato il lavoro
  - 4) Incapacità di coinvolgere i collaboratori
  - 5) Autoritarismo
  - 6) Altro – *Specificare* F04bis .....
- Vai a F05

F05 *Come sono i rapporti con gli utenti/clienti? Le richieste sono nella norma o sono eccessive?*

- 1) Ragionevoli, nella norma
  - 2) Eccessive
- =1 vai a F07  
=2 vai a F06

F06 (Se richieste eccessive) *Che cosa richiedono gli utenti rispetto a ciò che è ragionevole?*

.....  
Vai a F07

F07 *Quali sono le attività rivolte all'utenza che svolge con maggior entusiasmo?*

.....  
Vai a F08

F08 *E quelle che svolge invece con minore entusiasmo?*

.....  
Vai a F091

*Come definirebbe l'ambiente in cui lavora? (leggere una per una)*

	Sì	No
F091) Vivace e creativo	1	2
F092) Ben organizzato	1	2
F093) Collaborativo, partecipativo	1	2
F094) Umano, relazionale	1	2
F095) Burocratico, molte regole e molti divieti	1	2

Vai a F10

F10 *Nel complesso, quanto si sente soddisfatta del suo lavoro, molto o abbastanza soddisfatta, piuttosto o molto insoddisfatta?*

- 1) Molto soddisfatta
- 2) Appena, sufficientemente soddisfatta
- 3) Piuttosto insoddisfatta
- 4) Molto insoddisfatta

*Quali sono gli aspetti di cui è più o meno soddisfatta?. È molto, abbastanza, poco o per niente soddisfatta di:*

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
F1101 <i>Compenso, reddito</i>	1	2	3	4
F1102 <i>Riconoscimento sociale</i>	1	2	3	4
F1103 <i>Prospettive professionali, di carriera</i>	1	2	3	4
F1104 <i>Orari di lavoro</i>	1	2	3	4
F1105 <i>Quantità di lavoro</i>	1	2	3	4
F1106 <i>Organizzazione in generale</i>	1	2	3	4
F1107 <i>Flessibilità dei compiti</i>	1	2	3	4
F1108 <i>Rapporti con i superiori</i>	1	2	3	4
F1109 <i>Rapporti con i colleghi</i>	1	2	3	4
F1110 <i>Rapporti con gli utenti</i>	1	2	3	4

Vai a F12

F12 *Che cosa la spinge a lavorare? [Applicazione il metodo del torneo]*

Vai a F12ab

F12ab *In lei è più forte – F12abQuery*

- a) il desiderio di indipendenza economica, oppure
- b) il desiderio di avere una vita di relazione al di fuori della famiglia, di conoscere gente

Vai a F12cd

F12cd *Nella sua volontà di lavorare è più forte – F12cdQuery*

- c) il desiderio di essere utile agli altri, oppure
- d) il desiderio di realizzare se stessa mettendo a frutto le sue capacità

Vai a F12ef

F12ef *Comunque, con riferimento al lavoro, è più forte in lei – F12efQuery*

- e) il desiderio di avere un ruolo sociale, oppure

f) la paura della routine domestica

Vai a F12gh

F12gh E, sempre rispetto al lavoro, è più forte in lei – F12ghQuery

g) il desiderio di fare qualcosa per cui si sente istintivamente portata, oppure

h) il desiderio di stare al passo o addirittura di superare le altre donne che lavorano.

Vai a F12A

F12A *Possiamo ora confrontare quello che lei ha indicato come suoi interessi principali.*

Vai a F12ij

F12Aij *In lei è più forte* – (F12AijQuery)

i) [scelta tra a/b]

j) [scelta tra c/d]

Vai a F12kl

F12Akl *e, con riferimento al lavoro, in lei è più forte* – (F12AklQuery)

k) [scelta tra e/f]

l) [scelta tra g/h]

Vai a F12B

F12B *Tra le due motivazioni per il lavoro, per lei è più forte* – (F12BmnQuery)

m) [scelta tra i/j]

n) [scelta tra k/l]

Vai a F13

F13 *Pensa o ha pensato di cambiare lavoro?*

1) Spesso

2) Solo qualche volta, raramente

3) No, mai

=1 vai a F13A

<>1 vai a F1501

F13A (Se sì) *Perché non l'ha fatto?*

.....

*Ha l'impressione che il suo lavoro sia apprezzato da chi la circonda? Quanto è apprezzato da ..... molto, abbastanza, poco o per niente?*

	<i>Molto</i>	<i>Abbastanza</i>	<i>Poco</i>	<i>Per niente</i>
F1501 <i>Famiglia</i>	1	2	3	4
F1502 <i>Amici, conoscenti</i>	1	2	3	4
F1503 <i>Utenti/clienti</i>	1	2	3	4
F1504 <i>Superiori</i>	1	2	3	4

B04A=(1,2,3,4) vai a G01

B02=(1,2,3,4) vai a G01

**Sezione G - Bisogno di sostegno** (solo per chi lavora nel sociale)

G01 BISOGLNO DI SOSTEGNO (solo per chi lavora nel sociale)

*Bene, lavorare nel sociale è spesso difficile, anche per una persona di buona volontà. Ci sono dei problemi per i quali sente di aver bisogno di sostegno?*

- 1) Sì
- 2) No
- =1 vai a G02
- =2 vai a G03

G02 (Se Sì) *Di quale sostegno sente il bisogno?*

.....  
Vai a G03

G03 *Chi potrebbe darle questo sostegno?*

- 1) Nessuno, il mondo in genere è fatto così
  - 2) La scuola, il settore formativo
  - 3) Gli enti pubblici
  - 4) L'impresa/ente a cui appartiene
  - 5) Gli utenti stessi
  - 6) Altro – *Specificare:* G03\_6 .....
- Vai a G04

G04 *Le persone che lavorano nel sociale hanno talvolta bisogno di confrontarsi con persone di maggior esperienza. Ci sono situazioni nelle quali sente il bisogno anche lei di confrontarsi con qualcuno del settore?*

- 1) Sì
- 2) No
- =1 vai a G05
- =2 vai a G06

G05 *Può descrivere queste situazioni?* .....

Vai a G06

G06 *Chi, secondo lei, potrebbe essere la persona o il gruppo di persone con cui confrontarsi?*

- 1) Insegnanti
  - 2) Colleghi
  - 3) Dirigenti, superiori dell'impresa/ente a cui appartiene
  - 4) Esperti formatori – *Quali?* G06\_4 .....
  - 5) Altro - *Chi?* G06\_5 .....
- Vai a G07

G07 *Il lavoro nel sociale è piuttosto fluttuante, variabile. Che cosa la ha trattenuta in questo*

*settore?* .....

Vai a G08

- G08 *Lavorava già nel sociale prima del corso di formazione?*  
1) Sì  
2) No  
3) Non risponde  
Vai a G09
- G09 *Cosa la ha spinto inizialmente a cercare lavoro nel sociale? (aspettare risposta)*  
1) Aiutare chi ha bisogno  
2) Fare un lavoro piacevole  
3) Cercavo un lavoro qualsiasi, era l'alternativa migliore, era più facile entrare  
4) Era vicino a casa  
5) Altro – *Specificare*
- G09\_05.....  
Vai a G10
- G10 *Se potesse cambiare lavoro, cosa vorrebbe fare, lavorare sempre nel sociale o preferirebbe un lavoro in un altro settore?*  
1) Sempre nel sociale  
2) In un altro settore  
=1 vai a H1  
=2 vai a G1
- G11 (Se in un altro settore) *Per quale motivo preferirebbe un lavoro in un altro settore?*  
1) Perché più tranquillo e riposante  
2) Perché/purché meglio retribuito  
3) Altro motivo – *Specificare*
- G11bis.....  
Vai a H1

## Sezione H - Bisogno di formazione

### H1 BISOGNO DI FORMAZIONE

*Siamo alle battute finali. Riprendiamo il discorso sulla sua formazione. Pensi alle competenze che utilizza e a quelle che vorrebbe utilizzare. Ci sono competenze di cui dispone ma che non riesce ad utilizzare nel suo lavoro?*

- 1) No, nessuna
  - 2) Sì. *Quali?* H1\_2
- Vai a H2

### H2 *Quali tra le competenze che utilizza per il suo lavoro sono state acquisite lavorando e non a scuola o nei corsi professionali che ha seguito?*

- 1) Nessuna
  - 2) Almeno una – *Quale?* H2\_2 .....
- Vai a H3

### H3 *Ci sono invece competenze che le sarebbero utili e che non ha o che vorrebbe avere più complete?*

- 1) No, nessuna
  - 2) Sì – *Quali?* H3\_2
- Vai a H4

### H4 *Se lei volesse e potesse, dove cercherebbe la formazione per le competenze che vorrebbe migliorare?*

- 1) Non ho tempo per formarmi, è troppo tardi per tornare a scuola
  - 2) Da nessuna parte, non ci sono entità che erogano questa formazione
  - 3) Cercherebbe da qualche parte - *Dove?* H4\_3.....
- Vai a I1

## Sezione I – Attività extra-lavorative

### I1 Attivita' extra lavorative

*È impegnata in attività di volontariato o assistenza?*

- 1) No
  - 2) Saltuariamente
  - 3) Assiduamente
  - 4) Anche cariche sociali
- Vai a I2

### I2 *È impegnata in attività con gruppi culturali?*

- 1) No
  - 2) Saltuariamente
  - 3) Assiduamente
  - 4) Anche cariche sociali
- Vai a I3



- I3 *È impegnata in attività ricreative o sportive?*  
 1) No  
 2) Saltuariamente  
 3) Assiduamente  
 4) Anche cariche sociali  
 Vai a I4
- I4 *È impegnata in attività politiche o sindacali?*  
 1) No  
 2) Saltuariamente  
 3) Assiduamente  
 4) Anche cariche sociali  
 Vai a I5
- I5 *È impegnata in attività di gruppi religiosi o parrocchiali?*  
 1) No  
 2) Saltuariamente  
 3) Assiduamente  
 4) Anche cariche sociali  
 Vai a J1

<b>Sezione J - Dati individuali</b>
-------------------------------------

- J.1 DATI INDIVIDUALI  
*Età (in anni compiuti)* \_\_\_\_  
 Vai a J2

- J2 *Provincia di residenza*  
 1) Belluno  
 2) Padova  
 3) Rovigo  
 4) Treviso  
 5) Venezia  
 6) Verona  
 7) Vicenza  
 8) Altra provincia – *Specificare* J2bis . . . . .  
 Vai a J3

- J3 *Titolo di studio*  
 1) Titolo universitario. *Quale?* J3\_1 .....  
 2) Diploma di 4-5 anni. *Quale?* J3\_2.....  
 3) Diploma di 2-3 anni. *Quale?* J3\_3.....  
 4) Licenza media  
 5) Licenza elementare  
 6) Nessun titolo  
 7) Altro - *Specificare* J3bis .....  
 Vai a K1

## Sezione K - Prospettive e suggerimenti

### K1 PROSPETTIVE E SUGGERIMENTI

*Ora l'intervista è proprio finita. Ci è stata molto utile. Quali suggerimenti può darci per utilizzare al meglio i risultati di questa indagine?*

.....  
.....  
.....  
.....

*K2 Che lei sappia, ci sono sue colleghe che hanno frequentato corsi di formazione e che operano nei servizi alla persona? (se esita) Ci basta uno o due nomi. Naturalmente, se lei preferisce, non diremo che ci ha inviato lei. Basta che ci dica che lo preferisce.*

*I persona: .....*

*II persona: .....*

*K2\_1 Cognome e nome prima persona .....*

*K2\_11 Numero di telefono prima persona .....*

*K2\_12 Indirizzo prima persona .....*

*K2\_2 Cognome e nome seconda persona .....*

*K2\_21 Numero di telefono seconda persona .....*

*K2\_22 Indirizzo seconda persona .....*

*Cooperativa Insieme Si Può  
Cooperativa Sociale a R.L.*

*Università degli Studi di Padova  
Dipartimento di Scienze Statistiche*

Oggetto: *Indagine sulle donne che operano nel Terzo settore*

Padova, data . . . .

Gentile Signora

La Cooperativa Insieme Si Può a r.l. in collaborazione con l'Università di Padova, svolge una ricerca sulle donne che lavorano nel Terzo settore.

L'intento è di raccogliere le esperienze di chi ha operato e di chi tuttora opera in un settore così delicato per la collettività per ricostruire un quadro di conoscenze utile per proposte innovative nella formazione, nel sostegno e nella normativa.

Lei è stata selezionata per far parte del campione di donne che saranno intervistate per rispondere ad un breve questionario. Le chiediamo la disponibilità a rispondere ad alcune semplici domande.

Un nostro incaricato/a si farà cura di contattarLa telefonicamente entro pochi giorni.

Le Sue risposte, assieme a quelle di altre 240 persone, saranno elaborate in modo da trarne solo indicazioni di natura statistica, e cioè senza che se ne possa trarre alcun riferimento individuale.

Per ogni altra informazione può consultare il seguente riferimento presso l'Università' degli Studi di Padova: tel 049-8274123

La ringraziamo fin da ora per la Sua disponibilità.

Con viva cordialità

Il responsabile scientifico  
Prof. Luigi Fabbris



## Bibliografia

- Barbetta G.P. (a cura di) (1996) Senza scopo di lucro. Il settore non profit in Italia, Il Mulino, Bologna
- Lunaria (1999) Forme di lavoro nel terzo settore, Edizioni Lavoro, Roma; p. 21 e segg.
- Ceruzzi F. Tunzi F. Professioni sociali, Ediesse, Roma 2003
- Osservatorio Regionale, Saccardo A., L'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, Regione del Veneto, 2003
- OMCO Ordine Medici Chirurghi e Odontoiatri della provincia di Padova, bollettino 3 giugno 2003, Padova
- Istat, 1° Censimento delle istituzioni e imprese nonprofit, 3-08-2001, Roma
- ISTAT - Rapporto trimestrale sulle forze lavoro - Indagine trimestrale ISTAT
- Toniolo Piva P. (2002), Buone pratiche per la qualità sociale, Ediesse, Roma.
- De Angelini A. (2003) Mutamenti della famiglia e del lavoro femminile, In: Regione del Veneto – Il mercato del lavoro nel Veneto – Rapporto 2003, Franco Angeli, Milano; 71-118.
- Fabbris L. (1989) – L'indagine campionaria, La Nuova Italia Scientifica, Roma.
- Fabbris L. Fabris G. (2003) – Sistema di quesiti a torneo per rilevare l'importanza di fattori di customer satisfaction mediante un sistema CATI, In: Fabbris L. (a cura di)

LAIID-OUT: scoprire i rischi con l'analisi di segmentazione, CLEUP, Padova; pag. 299 e segg.

- Perez M. (2001) – Il ruolo del sistema CATI nella dinamica dell'indagine, In: Fabbris L. (a cura di) CAPTOR 2000: Qualità della didattica e sistemi computer-assisted, CLEUP, Padova; pag. 327 e segg.
- Capiluppi C. (2001) – CAPTOR 2, un sistema di rilevazione Web-CASI, in: Fabbris L. (a cura di) CAPTOR 2000: Qualità della didattica e sistemi computer-assisted, CLEUP, Padova; pag. 263 e segg.
- Boccuzzo G. (1995) – L'analisi di regressione logistica CLEUP, Padova.