



CRISALIS

CReative **I**nitiatives in **S**ocial enterprises for **A**ssistance, **L**abour **I**ntegration and **S**elf-development

Prima rilevazione 2019

Analisi dei risultati

Contenuti

1. Quadro di sintesi dei risultati della rilevazione 2019

2. Analisi delle singole macro categorie dei dati

1. I dati anagrafici, il livello di istruzione e la composizione del nucleo familiare
2. Il lavoro
3. La conciliazione lavoro-famiglia precedente a PQ
4. La conciliazione lavoro famiglia in PQ
5. Happiness e livelli di soddisfazione
6. L'attività pro-sociale
7. La religione
8. Lo status socio-economico
9. La salute
10. Il welfare aziendale di PQ: Libera-mente
11. La rivelazione del valore di lavorare in PQ (*Willingness To Pay*)
12. Lavorare in PQ: livelli di soddisfazione
13. La socializzazione occupazionale e l'inserimento lavorativo
14. Le reti sociali di supporto e aiuto (Social Network Analysis)

3. Conclusioni

Riferimenti bibliografici

Appendice metodologica

- Le misure di Social Network Analysis (SNA) utilizzate per l'analisi delle reti di social support delle lavoratrici CRISALIS

1. Quadro di sintesi dei risultati della rilevazione 2019

Il presente Rapporto si colloca nelle attività previste dal progetto CRISALIS all'interno del *Work package 2: Traineeship and apprenticeship scheme*¹. Il progetto di ricerca per la valutazione dell'impatto sociale di CRISALIS, affidato a Economics Living Lab (ELL) Spin-off dell'Università di Verona, si pone l'obiettivo di misurare gli effetti socio-economici, relazionali e psicosociali dell'inserimento lavorativo in Protetto Quid (PQ) di donne vittime di tratta di esseri umani. Per raggiungere questi obiettivi conoscitivi, il progetto di ELL prevede la somministrazione, in due distinte fasi temporali, di un questionario standardizzato alle lavoratrici coinvolte: la prima fase all'avvio di CRISALIS, per misurare una serie di dati all'inizio dell'inserimento lavorativo; la seconda in prossimità della conclusione per misurarne gli effetti. La prima somministrazione è avvenuta nel periodo 5 giugno-30 luglio 2019 e questo Rapporto ne presenta i risultati. La seconda somministrazione è prevista per luglio 2020.

Per facilitare la lettura complessiva del Rapporto, viene di seguito presentato un quadro di sintesi che raccoglie i risultati per macro-aree della prima fase, suddivisi in due categorie: punti di forza, riferiti a quelle aree in cui le risposte mediamente segnalano dati positivi o molto positivi; e criticità, riferibili alle aree caratterizzate da risposte o situazioni potenzialmente problematiche.

Macro-aree di analisi: punti di forza e criticità.

Punti di forza	Criticità
- Socializzazione occupazionale: buon rapporto con colleghi e coordinatori	- Capitale umano: bassi livelli di istruzione
- Inserimento lavorativo: elevata consapevolezza sull'importanza del progetto lavorativo	- Welfare aziendale "Libera-mente": utilizzo molto scarso
- Aiuto e supporto da parte del supervisor/coordinatore	- Reti primarie di social support: limitato numero di conoscenti sui quali fare affidamento in caso di bisogno e/o aiuto (rischio isolamento sociale)
- Situazione economica: migliorata dopo l'ingresso in PQ	- Spazio abitativo insufficiente
- Conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro: migliorata dopo l'ingresso in PQ	- Verificare le risposte relative a: "So ciò che gli altri si aspettano da me quando lavoro"

2. Analisi delle singole macro categorie dei dati

2.1 I dati anagrafici, il livello di istruzione e la composizione del nucleo familiare

Le 8 persone intervistate sono tutte di sesso femminile, con età media pari a 23,9 anni, con età minima di 19 anni e massima di 29. Le lavoratrici hanno tutte cittadinanza extra-europea: 7 dichiarano la nazionalità nigeriana e 1 eritrea.

Il livello di istruzione risulta molto basso, metà delle lavoratrici hanno la licenza media inferiore, in due la licenza elementare, una dichiara nessun titolo di studio, una il diploma di scuola media superiore.

¹ Work package 2: Traineeship and apprenticeship scheme - 2.2: Initial assessment and evaluation - interviews ran by the external social impact consultancy will assess baseline values in respect to the beneficiaries' social skills, employment skills, emotional self-perception.

La maggior parte delle rispondenti (6) dichiara di essere nubile e di vivere in comunità alloggio. Una è coniugata, una è separata e vivono una con amici e una da sola con figli. Nessuna di loro dichiara di avere figli che vivono all'infuori del nucleo familiare.

Alla domanda sul livello di conoscenza della lingua italiana, la maggior parte dichiara un livello medio-alto, mentre due un livello basso.

2.2 Il lavoro

Il tema 'lavoro' è stato indagato sia in riferimento alle esperienze pregresse, sia in riferimento all'attuale situazione in PQ. Sono sei su otto le persone con precedenti esperienze lavorative: prima di entrare a lavorare in PQ, 4 delle 8 lavoratrici erano disoccupate, 1 da meno di 12 mesi e 3 da più di 18 mesi, 2 lavoravano part-time. Due invece hanno intrapreso il loro primo lavoro in PQ.

Tabella 1 – La situazione lavorativa precedente a PQ.

	Valore	%
Ero disoccupato/a da meno di 12 mesi	1	12,5
Ero disoccupato/a da più di 12 mesi	3	37,5
Lavoravo part-time	2	25,0
Questo è il mio primo lavoro	2	25,0
Totale	8	100,0

Se analizziamo le motivazioni che hanno portato le 4 persone che o già lavoravano o erano alla loro prima esperienza lavorativa a lavorare in PQ si evidenzia che una persona l'ha scelto per la vicinanza a casa, una per una migliore conciliazione lavoro-famiglia e 2 per altre ragioni non specificate.

Mediamente le 4 intervistate lavorano in PQ da 4 mesi con valori di minimo e massimo rispettivamente di 1 e 9 mesi. Quasi tutte le intervistate (7) lavora in PQ con un contratto a tempo pieno, una solo a tempo part-time.

Le sei persone con esperienze lavorative pregresse hanno lavorato nei settori alberghiero e della ristorazione (2), manifatturiero (2) e del confezionamento di articoli di abbigliamento (2). Solo 2 hanno quindi avuto esperienze di lavoro correlate al settore di attività di PQ. In merito all'inquadramento, 4 erano operaie, 1 impiegata e 1 con mansioni generiche. Due lavoratrici su sei hanno dichiarato di non avere stipulato nelle precedenti esperienze lavorative un contratto di lavoro regolare.

Tabella 2 – Settore economico di esperienza lavorativa precedente a PQ.

	Valore	%
Alberghi e ristoranti	2	33.3
Altre industrie e attività manifatturiera	2	33.3
Confezionamento di articoli di abbigliamento	2	33.3
Totale	6	100,0

In merito alla percezione sul proprio futuro all'interno di PQ, è stato posto un quesito che mirava a indagare la probabilità di perdere il posto di lavoro nei prossimi sei mesi. Viene ritenuto molto improbabile da 5 lavoratrici, 2 abbastanza probabile, 1 non si sbilancia.

2.3 La conciliazione lavoro-famiglia precedente a PQ

Le due intervistate che avevano un altro lavoro prima di entrare in PQ hanno dichiarato che in quel periodo riuscivano a conciliare lavoro e famiglia abbastanza bene. Va comunque sottolineato che il contratto di lavoro – per entrambe - prevedeva l'orario part-time.

2.4 La conciliazione lavoro famiglia in PQ

Per quanto riguarda la conciliazione lavoro-famiglia attuale, da quando svolgono attività lavorativa in PQ, la metà delle intervistate ha dichiarato una capacità di conciliazione molto buona, 3 abbastanza buona e 1 non è stata in grado di prendere posizione (risposta 'non so'). Alla domanda "Rientri dal lavoro troppo stanco/a per svolgere le faccende domestiche" in 3 danno risposta negativa ed in 2 rispondono raramente. In 3 affermano invece di essere troppo stanche più volte alla settimana, più volte al mese o più volte all'anno. Quando viene chiesto se l'intervistato ha difficoltà ad adempiere alle proprie responsabilità familiari perché passa troppo tempo al lavoro si evidenzia come 5 su 8 dichiarino di non sentire, o raramente, questo problema contro 3 su 8 che dichiarano di soffrire questa problematica ogni giorno o più volte al mese. Analizzando la domanda "Faccio fatica a concentrarmi sul lavoro a causa delle mie responsabilità familiari", si evidenzia come la metà degli intervistati risenta raramente o mai di questa problematica, mentre l'altra metà ne risente più volte alla settimana o più volte al mese.

Tabella 3 - Conciliazione lavoro-famiglia: domanda "Faccio fatica a concentrarmi sul lavoro a causa delle mie responsabilità familiari".

	Valore	%
Mai	3	37,5
Più volte al mese	2	25,0
Più volte alla settimana	2	25,0
Raramente	1	12,5
Totale	6	100,0

2.5 Happiness e livelli di soddisfazione

La misura del benessere soggettivo e i livelli di soddisfazione sono stati rilevati, in parte, mediante una batteria di domande inserite nei questionari dell'indagine longitudinale europea *European Quality of Life Survey*². Vengono indagati una serie di aspetti della vita quotidiana e per ognuno di questi viene chiesto di esprimere un valore su una scala graduata da '1' a '10', dove '1' indica 'minima soddisfazione o minima fiducia' e '10' indica 'massima soddisfazione o massima fiducia', gli altri valori esprimono valori intermedi. Per analizzare le risposte nel loro

² Le "Indagini europee sulla qualità della vita (EQLS)" analizzano sia le effettive condizioni di vita dei cittadini europei sia come questi ultimi percepiscono tali condizioni e la propria vita in generale. L'indagine prende in esame una serie di fattori, quali occupazione, reddito, istruzione, alloggio, famiglia, salute ed equilibrio tra lavoro e vita privata, e argomenti soggettivi come il grado di felicità delle persone, la misura in cui le stesse sono soddisfatte della propria vita e come valutano la qualità della società in cui vivono. L'ultima rilevazione è stata fatta nel 2015 e attualmente è in fase di attuazione la rilevazione 2020. Fonte: <https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/european-quality-of-life-surveys>

insieme sono stati calcolati i valori medi. La tabella che segue riporta sia i risultati delle lavoratrici CRISALIS sia i risultati per l'Italia dell'ultima wave disponibile (anno 2015).

Tabella 4 – Livelli di soddisfazione.

	CRISALIS/PQ	EQLS 2015
Grado di soddisfazione relativo al proprio lavoro	9,0	7,1
Grado di soddisfazione relativo alla salute	9,0	n.p.
Grado di soddisfazione relativo alla vita sociale	8,5	n.p.
Grado di soddisfazione relativo alla zona di abitazione	8,1	7,1
Livello di felicità	8,1	6,7
Grado di soddisfazione relativo alla vita familiare	7,5	7,3
Fiducia nelle persone che frequentano abitualmente (che non sono parenti)	5,5	5,1

n.p. = item non presente

I dati CRISALIS/PQ riportano i valori massimi per lavoro e salute, con media 9. Le differenze con la rilevazione 2015 della EQLS sono positive e tutte a favore di CRISALIS/PQ. La differenza tra i valori di CRISALIS/PQ e quelli relativi al campione della popolazione italiana è minore per la soddisfazione relativa alla vita familiare e alla fiducia interpersonale.

2.6 La religione

Oltre la metà delle lavoratrici dichiara di essere abbastanza o molto religiosa. Sei lavoratrici sono di fede cristiana, una musulmana mentre una si astiene dal rispondere.

2.7 Lo status socio-economico

- La situazione abitativa

Per quanto riguarda la situazione abitativa tre lavoratrici su otto dichiarano di aver cambiato abitazione da quando lavorano in PQ. Precedentemente vivevano in comunità.

Attualmente 3 lavoratrici vivono in una abitazione indipendente, di cui una in affitto a 400€ al mese. Al momento attuale il canone di affitto viene pagato regolarmente senza arretrati. Per le altre due lavoratrici l'affitto è a titolo non oneroso (es. in comodato d'uso). Quattro vivono in comunità e una in una RSA.

Metà delle intervistate dichiara di avere uno spazio abitativo sufficiente, l'altra metà insufficiente.

- La situazione economica

Prima di lavorare in PQ, 7 intervistate su 8 avevano serie difficoltà economiche: 5 hanno dichiarato che erano per nulla indipendenti e 2 poco indipendenti. Solo una era quasi del tutto indipendente. Con l'inizio dell'attività lavorativa in PQ la situazione economica si è completamente ribaltata: in 5 si dichiarano quasi del tutto indipendenti, in 2 completamente indipendenti e solamente una si dichiara poco indipendente.

Tabella 5 – Confronto situazione economica pre-PQ e situazione dopo ingresso in PQ.

Condizione	Situazione economica pre-ingresso in PQ	Situazione economica attuale
Per nulla indipendente	5	0
Poco dipendente	2	1
Quasi del tutto indipendente	1	5
Completamente indipendente	0	2

Quasi tutte le lavoratrici, 7 su 8, dichiarano che la propria situazione economica negli ultimi 12 mesi è migliorata. Solo una la ritiene non confrontabile con quella precedente. Tutte hanno aspettative positive sul futuro attendendosi un miglioramento della loro situazione economica.

Sono 6 le lavoratrici che dichiarano di non avere risparmi, una di averne per un importo dai 501 a 5.000€, mentre si rileva una intervistata che non vuole rispondere al quesito.

- Tipologia di contratto e reddito mensile in PQ

Incrociando le variabili “tipologia di contratto” e “reddito mensile” si osserva che 7 lavoratrici su 8 lavorano a tempo pieno con un salario mensile netto che va dai 450€ (per la metà delle lavoratrici) ai 1.000€. Solo 1 delle 8 lavoratrici ha altri redditi da lavoro oltre a PQ. Il reddito mensile percepito varia dai 350€ ai 1.000€, con una media di 631€.

In merito alle risorse economiche, 6 lavoratrici su 8 dichiarano di avere risorse sufficienti per far fronte ai propri bisogni più importanti.

La principale voce di spesa risulta rappresentata dai generi alimentari (per 7 su 8) e dalle rimesse verso il paese di origine (per 1 su 8). Al secondo posto le spese mediche (3 su 8), i prestiti verso familiari (per 2 su 8) e spese varie (per 3 su 8).

Tabella 6 – Principali costi sostenuti: tipologia.

Principali costi sostenuti	Prima scelta	Seconda scelta
Spesa per generi alimentari	6	
Rimesse verso paese di origine	1	
Prestiti verso familiari	-	2
Spese mediche	-	3
Altro	-	3

2.8. La salute

La percezione del proprio stato di salute, misurata con una scala graduata con valori da ‘1’ a ‘10’ e gli altri numeri servono per dare un giudizio intermedio, ha un valore medio di 8,3. Solo una lavoratrice giudica insufficiente il proprio stato di salute (5); tutte le altre riportano uno stato di salute mediamente buono, di cui cinque con valori superiori all’8/10.

2.9 La rivelazione del valore (Willingness To Pay)

Per quanto riguarda la valutazione del valore derivante dal lavorare in PQ è stata posta alle lavoratrici la seguente domanda “Pensa adesso al tuo attuale ambiente di lavoro. Nel caso ti venisse offerto un nuovo lavoro, a parità di mansione, saresti disposto ad accettarlo?”.

In 5 accetterebbero, ma a diverse condizioni: a parità di salario ma con contratto a tempo indeterminato (1), a parità di salario indipendentemente dal tipo di contratto (1), solo se venisse offerto un salario superiore (3). In tre non lo accetterebbero per nessuna ragione.

Per accettare il nuovo lavoro due lavoratrici dichiarano che il salario dovrebbe essere superiore di oltre 200€ e una di almeno 100€.

Tabella 6 – Reazione in caso di una nuova proposta di lavoro al di fuori di PQ.

	Frequenza
Accetterei anche a parità di salario, ma con contratto a tempo indeterminato	1
Accetterei anche a parità di salario, indipendentemente dal tipo di contratto	1
Accetterei solo ad un salario superiore	3
No, non lo accetterei	3
Totale	8

Tabella 7 – Reddito mensile, accettazione di un nuovo lavoro e importo salariale necessario per accettarlo.

	reddi~le	offerthanuovolavoro	salariosup
1.	950	No, non lo accetterei	
2.	450	Accetterei anche a parità di salario in caso di contratto a tempo indeterminato	
3.	450	No, non lo accetterei	
4.	950	Accetterei solo ad un salario superiore	Almeno di 100 euro
5.	450	No, non lo accetterei	
6.	350	Accetterei solo ad un salario superiore	Di oltre 200 euro
7.	450	Accetterei anche a parità di salario indipendentemente dal tipo di contratto	
8.	1000	Accetterei solo ad un salario superiore	Di oltre 200 euro

Il rifiuto di una nuova opportunità lavorativa comporta la rinuncia a:

- un lavoro a migliori condizioni contrattuali;
- un lavoro maggiormente remunerativo.

La rinuncia va definita come il costo opportunità ed in questo caso è motivata dalla qualità e dall'entità del beneficio di rimanere in PQ. Per stimare il beneficio suddividiamo l'entità del beneficio in due importi, uno relativo alla quantificazione del salario imputato al quale stanno rinunciando le 3 lavoratrici che hanno dichiarato che non accetterebbero per nessun motivo un nuovo lavoro, l'altro all'ammontare annuo del salario a cui 3 lavoratrici rinuncerebbero pur di rimanere in PQ.

Tabella 8 - Salario annuo al quale i lavoratori sarebbero disposti a rinunciare per rimanere in PQ

	Frequenze	Maggior valore per accettazione (€)	Totale valore 13 mensilità (€)
Non lo accetterei in ogni caso	3	1.500	58.500
Lo accetterei solo ad un salario superiore di:			
almeno 100 euro	1	99	1.287
di oltre 200 euro	2	300	7.800
Totale			67.587

Per colei che non accetterebbe in ogni caso una nuova offerta lavorativa il valore del suo stare in PQ è superiore al salario percepito e la differenza indica una sorta di “surplus del consumatore”, ovvero una disponibilità a pagare (in questo caso a “ricevere in meno”) superiore rispetto a quanto effettivamente pagato (in questo caso “ricevuto”). Tale valore è stato imputato verosimilmente e prudenzialmente pari ad € 1.500 mensili (con riferimento a circa 1.200€ di salario medio settoriale), che rappresenta quel livello salariale che se venisse offerto al lavoratore lo spingerebbe a cambiare lavoro. Per coloro che invece accetterebbero un nuovo lavoro ma ad un salario superiore è stato imputato come valore l'importo da loro stesse dichiarato al quale sono disposte a rinunciare pur di rimanere in PQ. Il valore dichiarato rappresenta il valore del beneficio di rimanere in PQ. Il beneficio complessivo è stimato in circa 68 mila euro annuali. Questo beneficio è generato da una serie di valori qualitativi derivanti dallo stare in PQ.

2.11 Il welfare aziendale di PQ: Libera-mente

L'accesso al servizio Libera-mente è poco utilizzato. Solo 2 lavoratrici dichiarano di aver usufruito rispettivamente del supporto psicologico e del corso di digitalizzazione.

2.12 Lavorare in PQ: livelli di soddisfazione.

I livelli di soddisfazione esprimono tutti valori elevati, superiori a 8, tranne che per la soddisfazione rispetto al salario (6,4).

Tabella 9 - Livelli di soddisfazione nel lavorare in PQ.

	Valore medio
Soddisfazione rispetto alla qualità e bellezza del prodotto	9,6
Soddisfazione rispetto alla regolarità del lavoro	9,2
Soddisfazione rispetto all'ambiente di lavoro	9,2
Soddisfazione dei valori e della missione di PQ	8,9
Soddisfazione rispetto alle persone con cui si lavora e parla	8,6
Soddisfazione riguardo al rispetto e al trattamento equo ricevuto	8,0
Soddisfazione rispetto al salario	6,4

2.13 La socializzazione occupazionale e l'inserimento lavorativo

Gli aspetti legati alla socializzazione occupazionale³ e all'inserimento lavorativo⁴ sono stati rilevati mediante una batteria di domande utilizzate nei questionari dell'indagine longitudinale europea *European Working Conditions Survey*⁵. Vengono indagati una serie di aspetti della vita

³ L'insieme dei processi formali e informali che portano una persona ad acquisire capacità, valori, credenze, atteggiamenti utili per partecipare come membro attivo in un contesto lavorativo.

⁴ Insieme degli apprendimenti di natura tecnica e formale che mirano ad adattare le competenze professionali del lavoratore al un contesto lavorativo in cui opera.

⁵ La *European Working Conditions Survey*, fin dal suo avvio avvenuto nel 1990, ha fornito una panoramica generale sulle condizioni di lavoro in Europa, con l'intento di: - valutare e quantificare in modo armonizzato sia le condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti sia quelle dei lavoratori autonomi in Europa; - analizzare i legami esistenti tra i vari aspetti delle condizioni di lavoro; - individuare i gruppi a rischio e le questioni che destano preoccupazione nonché i progressi compiuti; - monitorare le tendenze fornendo indicatori omogenei su tali questioni; - contribuire allo sviluppo delle politiche europee. L'ultima rilevazione è stata fatta nel 2015 e attualmente è in fase di attuazione

lavorativa degli intervistati per ognuno di questi viene chiesto di esprimere un valore. La tabella che segue riporta sia i risultati delle lavoratrici CRISALIS sia i risultati per l'Italia dell'ultima wave disponibile (anno 2015).

Tabella 10 - L'inserimento lavorativo. In grassetto i casi della wave 2015 della European Working Conditions Survey.

	Sempre	La maggior parte delle volte	Qualche volta	Raramente	Mai	Non voglio rispondere	N. casi
Ricevo aiuto e supporto da parte dei colleghi	25,0	25,0	37,5	12,5	0	0	8
	15,7	29,1	29,1	12,7	13,4	0	1.067
Ricevo aiuto e supporto da parte del manager/coordinatore	50,0	12,5	37,5	0	0	0	
	12,1	29,1	29,1	12,7	13,4	0	911
Ho tempo sufficiente per effettuare il lavoro assegnato	62,5	12,5	25,0	0	0	0	8
	31,1	46,8	14,1	4,3	3,8	0	1.356
Ho la sensazione di svolgere un lavoro utile	62,5	25,0	12,5	0	0	0	8
	53,5	30,6	10,0	2,1	3,8	0	1.371
So ciò che gli altri si aspettano da me quando lavoro	25,0	25,0	12,5	12,5	0	25,0	8
	59,2	28,8	6,1	2,3	3,6	0	1.346
Provo sensazioni di stress sul luogo di lavoro	12,5	0	25,0	12,5	50,0	0	8
	6,7	14,9	36,4	24,5	17,5	0	1.373
Il luogo di lavoro mi richiede di reprimere i miei sentimenti	0	0	25,0	12,5	25,0	37,5	8
	13,1	13,7	21,4	14,8	37,1	0	1.308

Il confronto tra CRISALIS/PQ e wave 2015 della EWCS – sia nelle batterie di domande a contenuto positivo che negativo - è decisamente a favore dei primi, in quanto CRISALIS/PQ riporta migliori performance in tutti gli ambiti. Merita un approfondimento l'item dedicato a “So ciò che gli altri si aspettano da me quando lavoro” in quanto, per CRISALIS/PQ, è quello meno performante in termini positivi.

La dimensione più legata alla sfera personale – descritta come socializzazione occupazionale – riporta differenze ancora più marcate tra il dato nazionale e CRISALIS/PQ, sempre a favore di questi ultimi.

Tabella 11 - La socializzazione occupazionale. In grassetto i casi della wave 2015 della European Working Conditions Survey.

	Fortemen te d'accordo	Abbastan za d'accordo	Ne d'accord o, né in disaccord o	Abbastan za in disaccord o	Per niente d'accord o	Non voglio risponde re	N. casi
Ricevo apprezzamenti/riconoscimenti sul lavoro che faccio	50,0	50,0	0	0	0	0	8
	9,5	47,1	28,7	9,7	5,1	0	1.326
Mi sento in sintonia con i colleghi	37,5	50	12,5	0	0	0	8
	15,9	63,6	15,1	3,6	1,8	0	1.078
PQ mi dà gli stimoli per fare al meglio il mio lavoro	62,5	12,5	25,0	0	0	0	8
	10,9	50,3	26,9	7,6	4,2	0	1.179
Avere questo lavoro migliora la qualità del rapporto con i miei figli	25,0	12,	12,5	0	0	50,0	8
	4,7	22,4	40,3	19,4	13,3	0	558
Questo lavoro migliora le mie prospettive di vita future	87,5	12,5	0	0	0	0	8
	20,1	30,4	31,4	13,9	4,1	0	388

2.14 Le reti sociali di supporto (Social Network Analysis)

Questa sezione analizza una serie di dati riferibili all'impianto teorico e metodologico dell'analisi dei reticoli (*social network analysis*), approccio particolarmente adatto per studiare le relazioni sociali, con lo scopo di evidenziarne le diverse forme e contenuti. Per questa specifica indagine, il focus sulla tipologia delle reti viene collocato nella sfera del *social support*, inteso come l'insieme delle risorse interpersonali di tipo informale che si presentano in forma di sostegno sociale all'interno della rete di relazioni in cui l'individuo è coinvolto.

La ricerca in ambito sociologico ha dimostrato che nelle reti primarie si depositano valori materiali, ma soprattutto non materiali che contribuiscono a determinare la 'ricchezza' individuale e collettiva, intesa come forma di capitale sociale, quale bene relazionale per eccellenza⁶.

⁶ La complessità del concetto di capitale sociale rende alquanto difficile stabilirne una definizione univoca, anche per le differenze terminologiche e diversi approcci teorici. È possibile comunque ricavare tre elementi tra loro trasversali, che sono: 1) un sentimento di fiducia reciproca fra i componenti di una rete di relazioni; 2) un sentimento di fiducia nei confronti della rete stessa; 3) che porta la rete stessa e i suoi componenti a migliorare la propria efficienza, o a ottenere risultati che non potrebbero essere conseguiti se non a un costo più elevato. Per affermare che una determinata rete di relazioni è capitale sociale è necessario quindi verificare che i singoli membri abbiano fiducia gli uni negli altri, che confidino nella rete di cui fanno parte e che tale affidamento produca determinati esiti, in termini di cooperazione, sostegno reciproco, disponibilità a fare e impegnarsi, che non si riscontrano in altre reti di relazioni in cui queste due forme di fiducia non esistono o dove per ottenerle è necessario impiegare risorse più costose come beni di natura economica (ovvero accedere al mercato), o adottare atteggiamenti non eticamente corretti come la costrizione. La premessa di fondo della pluralità delle teorie e delle definizioni di capitale sociale che sono state formulate nel corso degli anni è il valore che le relazioni sociali possono avere nella vita degli individui, in quanto esse contribuiscono a migliorarla. Il raggiungimento di maggiori benefici, non solo materiali si intende, è più probabile nei soggetti in connessione. Gli individui, pertanto, in virtù dei loro legami sociali hanno accesso ad opportunità di vita e vantaggi di cui non potrebbero godere qualora rimanessero isolati. Poiché i legami sociali facilitano il "flusso" delle informazioni, esercitano influenze sugli attori sociali, favoriscono l'esposizione a certi tipi di risorse, costituiscono una certificazione delle credenziali sociali

Questa ricchezza è però diversa da individuo a individuo, non solo a causa delle attitudini soggettive a 'fare relazione', ma anche per effetto di specifici processi strutturali (Di Nicola, Stanzani, Tronca 2010).

La rete ego-centrata di *social support* delle lavoratrici inserite nel progetto CRISALIS viene presentata attraverso i seguenti livelli di analisi:

- il primo è relativo alle caratteristiche delle cerchie sociali alle quali possono fare affidamento in caso di bisogno o aiuto;
- il secondo sul tipo di aiuto ricevuto dalle persone indicate nella rete di social support;
- il terzo pone in evidenza le caratteristiche dei reticoli di social support, utilizzando come riferimento sia statistiche di struttura che di posizione, facendo riferimento alla classificazione di Borgatti, Jones, Everett (2005) che pone in relazione le diverse misure reticolari con il capitale sociale.

Il questionario somministrato alle lavoratrici inserite nel progetto CRISALIS ha previsto una sezione specifica sulla natura e le caratteristiche delle reti ego-centrate di social support. È stato chiesto nel questionario di indicare il numero di persone in grado di fornire aiuto o supporto in caso di bisogno. Successivamente, è stato fatto un approfondimento a partire dalle cerchie sociali alle quali l'intervistata fa affidamento, tra le seguenti tipologie: parenti; persone che si frequentano in contesti associativi (parrocchie, associazioni di volontariato, associazioni culturali, ecc.); amici; colleghi di lavoro e vicini di casa. Inoltre, è stata classificata la tipologia di aiuti ricevuti⁷ come segue:

- **risorse strumentali:** basate sullo scambio di piccoli favori, prestiti di denaro, prestiti di beni, informazioni, tempo, ecc.;
- **credenziali/reputazione:** esercizio di potere di *alter* nei confronti di terzi a favore di ego, come ad esempio una raccomandazione. La conseguenza è l'aumento, o il possibile aumento, della stima o della considerazione di cui ego gode, grazie all'intervento di *alter*, e quindi saranno maggiori le possibilità di raggiungere i suoi obiettivi;
- **contatti/conoscenze interpersonali:** contatti diretti o indiretti che *alter* è in grado di attivare, agendo come mediatore, tra persone di sua conoscenza a favore di ego;
- **sostegno emotivo:** condivisione dell'universo simbolico ed emotivo, che si manifesta attraverso lo scambio di consigli, sostegno morale o psicologico, rassicurazioni, possibilità di sfogarsi, ecc..

Infine, è stato chiesto all'intervistato se, secondo lui, le persone indicate hanno quello stesso tipo di legame di sostegno e aiuto tra loro. È possibile così ottenere una stima dei legami percepiti (dall'intervistato) tra un insieme di persone significative per il soggetto intervistato. Avendo a disposizione le informazioni sulla distinzione delle cerchie sociali di appartenenza (ma anche altri dati significativi come la frequenza dei contatti e la nazionalità degli alter) sarà possibile compiere analisi comparative tra i diversi ambienti relazionali vissuti da ego, sulle relazioni che rappresentano capitale sociale e sulle forme dei reticoli da esse generati.

dell'individuo e rafforzano l'identità del soggetto, le persone investono nelle relazioni con l'aspettativa di ricevere benefici che altrimenti non potrebbero acquisire [Lin, 1999].

⁷ Sui criteri per la classificazione delle tipologie di aiuto e sui suoi presupposti teorici, è stato adottato l'approccio proposto da Tronca (2007, 2012, 2013).

Entrando nel merito dell'analisi dei dati, l'ampiezza media della rete di sostegno è pari a 2,1 unità, in cui le diverse cerchie sociali contribuiscono alla composizione totale con uno 0,99 di amici, 0,74 di parenti, 0,24 di vicini di casa e 0,12 di colleghi. Il dato sulle reti di sostegno è molto diverso se comparato con una indagine che ha adottato il medesimo impianto metodologico, realizzata su un campione rappresentativo della popolazione della città di Verona e pubblicata nel 2010.⁸ In questa indagine, risulta che la rete di sostegno ha un'ampiezza media di 5,25 componenti, ed è così composta: 2,50 parenti, 1,66 amici, 0,58 colleghi di lavoro, 0,20 membri dell'associazione di appartenenza e 0,31 vicini di casa. Per le lavoratrici del progetto CRISALIS si evidenzia quindi un numero medio di persone sulle quali contare in caso di bisogno o aiuto decisamente molto basso. La differenza più significativa è quella relativa al numero di parenti, in parte dovuta al fatto che le lavoratrici CRISALIS sono straniere e con reti parentali meno presenti nel contesto di migrazione.

Tab. 12 - Caratteristiche cerchie sociali (I).

Codice intervista	numero persone in grado di fornire aiuto o supporto	% parenti (v.a.)	% membri dell'associazione di appartenenza (v.a.)	% colleghi (v.a.)	% amici (v.a.)	% vicini di casa (v.a.)
CRIVR234567AS.csv	1	100 (1)	0	0	0	0
CRIVR234568AS.csv	2	50 (1)	0	0	50 (1)	0
CRIVR234569AS.csv	3	0	0	33,3 (1)	0	66,6 (2)
CRIVR234570AS.csv	2	0	0	0	100 (2)	0
CRIVR234571AS.csv	2	0	0	0	100 (2)	0
CRIVR234572AS.csv	3	0	0	0	100 (3)	0
CRIVR234573AS.csv	1	100 (1)	0	0	0	0
CRIVR234574AS.csv	3	100 (3)	0	0	0	0
Medie CRISALIS	2,1	0,74	0	0,12	0,99	0,24
Medie indagine VERONA 2010	5,25	2,5	0,20	0,58	1,66	0,31

L'omofilia in base al sesso (espressa come percentuale dei componenti del reticolo sociale dello stesso sesso) e in base alla nazionalità (espressa come percentuale dei componenti del reticolo sociale della stessa nazionalità e di altre nazionalità) mette in luce un quadro caratterizzato dalla prevalenza di persone dello stesso sesso (64,7%) e dalla completa assenza di connazionali, dato assai anomalo in questa tipologia di reti sociali. L'assenza dei connazionali può essere dovuta al recente passato come vittime di tratta di essere umani, attività criminale solitamente gestita proprio da persone della medesima nazionalità delle vittime, e alla necessità di allentare o rescindere alcuni di questi legami.

⁸ Cfr. Di Nicola, P., Stanzani, S., Tronca, L. (2010), *Forme e contenuti delle reti di sostegno. Il capitale sociale a Verona*, FrancoAngeli, Milano.

Tab. 13 - Caratteristiche cerchie sociali (II).

Codice intervista	sezzo ego	% alter dello stesso sesso (v.a.)	% alter connazionali (v.a.)	% alter italiani (v.a.)	% alter altra nazionalità (v.a.)
CRIVR234567AS.csv	F	100 (1)	0	100 (1)	0
CRIVR234568AS.csv	F	0	0	100 (2)	0
CRIVR234569AS.csv	F	100 (3)	0	33,3 (1)	66,6 (2)
CRIVR234570AS.csv	F	0	0	100 (2)	0
CRIVR234571AS.csv	F	100 (2)	0	100 (2)	0
CRIVR234572AS.csv	F	66,6 (2)	0	100 (3)	0
CRIVR234573AS.csv	F	1 (100)	0	100 (1)	0
CRIVR234574AS.csv	F	66,6 (2)	0	100 (3)	0
medie		64,7 (11)	0	88,2 (15)	11,7 (2)

La tipologia di aiuto più rilevante, tra le quattro indagate, è quella relativa alla dimensione espressiva, ovvero quella in cui entrano maggiormente in gioco gli aspetti emotivi, legati al bisogno di ascolto, di sfogarsi, di trovare conforto e supporto morale. Meno rilevante la dimensione dell'aiuto strumentale, inteso come il bisogno di accedere a risorse strumentali.

Tab. 14 - Rapporto percentuale tra il tipo di aiuto ricevuto e il numero di alter.

Codice intervista	N. persone in grado di offrire aiuto	% Risorse materiali (denaro, beni, servizi) (v.a.)	% Reputazione e credenziali sociali (v.a.)	% Contatti (persone in grado di aiutare ego grazie alla conoscenza di alter) (v.a.)	% Risorse simboliche ed espressive (consigli, sostegno morale, ecc.) (v.a.)	Totale aiuti ricevuti
CRIVR234567AS.csv	1	100 (1)	100 (1)	100 (1)	100 (1)	4
CRIVR234568AS.csv	2	50 (1)	0	100 (2)	100 (2)	5
CRIVR234569AS.csv	3	100 (3)	100 (3)	100 (3)	100 (3)	12
CRIVR234570AS.csv	2	0	50 (1)	50 (1)	100 (2)	4
CRIVR234571AS.csv	2	0	100 (2)	100 (2)	100 (2)	6
CRIVR234572AS.csv	3	0	100 (3)	66,6 (2)	100 (3)	8
CRIVR234573AS.csv	1	0	100 (1)	0	0	1
CRIVR234574AS.csv	3	100 (3)	100 (3)	100 (3)	100 (3)	12
medie	2,1	47,0 (8)	82,3 (14)	82,3 (14)	94,1 (16)	52 (media 6,5)

Le misure utilizzate per descrivere la struttura del reticolo di social support indicano un modello di socialità caratterizzato da una rete di prossimità molto limitata nel numero di contatti (in media 2,1), costituita da nodi che mostrano un elevato grado di connessione (densità quasi vicino al valore massimo di 1), non molto omogenea dal punto di vista della

nazionalità e con contatti frequenti. Inoltre, le misure relative alla centralità standard (elevati valori della vicinanza tra i nodi: centralità globale 95,83, molto vicina al valore massimo di 100) e ai buchi strutturali (bassa capacità di mediazione tra i nodi ed una maggiore propensione ad una caratterizzazione di 'vincoli' e contatti ridondanti all'interno del network: constraint 0,69) indicano una morfologia della rete tipica del meccanismo della *social closure*, che consiste nella costruzione di relazioni forti ed esclusive all'interno di gruppi di individui (Coleman 1988).

Tab. 15 - Caratteristiche della struttura del reticolo di social support.

		Misure di ego-network standard (con ego)		Misure di centralità standard		Misure relative ai buchi strutturali	
Codice intervista	N. persone in grado di offrire aiuto	Numero nodi	Densità	Betweenness	Centralità globale	Effective size	Constraint
CRIVR234567A S.csv	1	2	1	0	100	0	0
CRIVR234568A S.csv	2	3	0,66	33,30	66,60	2	0,50
CRIVR234569A S.csv	3	4	1	0	100	1	0,92
CRIVR234570A S.csv	2	3	1	0	100	1	1,12
CRIVR234571A S.csv	2	3	1	0	100	1	1,12
CRIVR234572A S.csv	3	4	1	0	100	1	0,92
CRIVR234573A S.csv	1	2	1	0	100	0	0
CRIVR234574A S.csv	3	4	1	0	100	1	0,92
medie	2,13	3,13	0,96	4,16	95,83	0,88	0,69

Il rafforzamento dei legami intra-gruppo può garantire la crescita della fiducia e del senso di appartenenza tra coloro che costituiscono il reticolo ma, allo stesso tempo, non è in grado di far leva sulla funzione *bridging* del capitale sociale, ovvero di 'gettare ponti' su legami più aperti ed eterogenei, dai quali trarre risorse relazionali più diversificate. Le reti di social support delle lavoratrici CRISALIS sono fortemente connotate da elementi di intensità (frequenti contatti nell'arco di un mese) e sulla reciprocità delle relazioni in reticoli chiusi e densi. Sono reti che rafforzano fiducia, norme, autorità, sanzioni e proteggono da influenze esterne. Reti dense e chiuse, in cui tutti i soggetti si conoscono e hanno relazioni reciprocamente percepite, promuovono l'azione di meccanismi come la diffusione veloce delle informazioni e la minaccia dell'espulsione in caso di comportamenti non ritenuti idonei dal gruppo. La chiusura della rete incrementa la possibilità che il comportamento di uno dei membri venga facilmente conosciuto da tutti gli altri e sanzionato se non in linea con le preferenze del gruppo. All'interno della rete, inoltre, ogni membro si aspetterà di ricevere aiuto in caso di bisogno e per questo farà affidamento sulle abilità degli altri membri, che vengono messe a disposizione di tutti i soggetti di quella cerchia sociale.

Riferimenti bibliografici

- Borgatti, S.P. *et al.* (2005), "Le misure reticolari del capitale sociale", in *Sociologia e Politiche sociali*, 8-1.
- Burt R.S. (2001), "Structural holes versus network closure as social capital", in *Social Capital: Theory and Research*, in N. Lin, K.S. Cook, R.S. Burt, Aldine de Gruyter, New York
- Burt R.S. (2005), "Il capitale sociale dei buchi strutturali", in *Sociologia e Politiche sociali*, 8-1.
- Coleman J. (1988), "Social capital in the creation of human capital", in *American Journal of Sociology*, vol.94, pp.95-120
- Di Nicola, P., Stanzani, S., Tronca, L. (2010), *Forme e contenuti delle reti di sostegno. Il capitale sociale a Verona*, FrancoAngeli, Milano.
- European Working Conditions Survey (EWCA), *dataset 2015*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>
- European Quality of Life Surveys (EQLS), *dataset 2015*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-quality-of-life-surveys>
- Lin, N. (1999), "Building a network theory of social capital", in *Connections*, 22(1), 28–51.
- Tronca, L. (2007), *L'analisi del capitale sociale*, Cedam, Padova.
- Tronca, L. (2012), "I personal network in Italia", in *Sociologia e Politiche sociali*, 1/2012.
- Tronca, L. (2013), *Sociologia relazionale e social network analysis. Analisi delle strutture sociali*, FrancoAngeli, Milano.

Appendice metodologica

Le misure di Social Network Analysis (SNA) utilizzate per l'analisi delle reti di social support delle lavoratrici CRISALIS

La *rete sociale* (*social network*) è costituita da un insieme (o da insiemi) di attori sociali e di relazioni definite tra tale insieme di attori. Le reti sono quindi strutture relazionali tra attori ed in quanto tali costituiscono una forma sociale rilevante che definisce il contesto in cui si muovono quegli stessi attori. La rete sociale risulta essere allora la struttura di relazioni le cui caratteristiche possono essere usate per spiegare – in tutto o in parte – il comportamento delle persone che costituiscono la rete.

L'analisi delle reti sociali (Social Network Analysis) è una prospettiva teorica e metodologica che si occupa dello studio delle reti sociali. Essa presenta due caratteri principali: in primo luogo veicola l'idea in base alla quale la società può essere considerata come un intreccio complesso di relazioni sociali variamente strutturate, ed è proprio questo "intreccio" nel suo complesso a costituire il focus centrale dell'analisi; ogni fenomeno sociale può, dunque, essere letto in termini relazionali e strutturali: la condizione è che la struttura del fenomeno possa essere espressa in termini di attori sociali e di interconnessioni di varia natura tra quegli stessi attori; in secondo luogo si tratta di una prospettiva fondata metodologicamente e tecnicamente.

La caratteristica fondamentale che contraddistingue l'analisi di rete rispetto alle modalità di ricerca più tradizionali (*surveys*) è lo spostamento dell'obiettivo da spiegazioni atomistiche in termini di attributi di casi indipendenti, alla spiegazione dei fenomeni in termini di relazioni tra un sistema di attori interdipendenti. L'unità di base nella *network analysis* non è il soggetto preso singolarmente (attributi degli individui) ma è costituita dal legame tra i soggetti, definito individuando la coppia di individui tra i quali si stabilisce la relazione (attributi di coppie di individui). I dati relazionali hanno una natura intrinsecamente diversa dai dati in formato attributo. Questa diversità risiede non soltanto nella forma e nella modalità di costruzione, ma soprattutto nella loro natura e nel ruolo giocato all'interno dei modelli descrittivi ed esplicativi, per cui nella prospettiva di rete la struttura delle relazioni in cui gli attori sono inseriti è considerata responsabile del fatto che certi attributi acquistano significato sociale e contribuiscono a differenziare, comportamenti, credenze, atteggiamenti. Secondo Burt le differenze in base al sesso, all'età e alle altre caratteristiche individuali sono indicatori imperfetti di variabili strutturali che determinano direttamente le differenze negli esiti dei processi studiati.

L'utilizzo dei dati relazionali in un disegno di ricerca di tipo strutturale non esclude la raccolta di dati attributo, anzi la presenza di questi dati è necessaria per vedere in che modo interagiscono reciprocamente nei modelli causali. I modelli analitici della SNA consentono di studiare le associazioni tra variabili di rete, nonché tra variabili di rete e dati di attributo, a seconda delle finalità conoscitive.

Per descrivere le caratteristiche strutturali delle reti sociali esistono due famiglie statistiche: 1) le statistiche di struttura, che si riferiscono alle proprietà del reticolo nel suo insieme, come la densità e le dimensioni; 2) le statistiche di posizione, che si riferiscono ai singoli vertici, come la centralità e i buchi strutturali. Di seguito la presentazione delle tre tipologie di misure adottate per descrivere le reti di social support delle lavoratrici inserite nel progetto CRISALIS.

Il primo gruppo sono misure standard che misurano la numerosità dei nodi (per CRISALIS i nodi sono le persone che compongono la rete) e la densità dei legami. Una possibile interpretazione dei valori della densità è la seguente: - network a maglia larga (a bassa densità) è caratterizzato dall'esistenza di legami di interconnessione minore o pari a 1/3 (30%); - un network mediamente denso presenta legami di interconnessione posti tra 1/3 e 2/3 (30%-

60%); -un network a maglia chiusa (altamente denso) presenta una interconnessione pari o superiore ai 2/3 (+ 60%).

Tabella 1 - Misure di ego-network standard e relazione con il capitale sociale.

Misura	Descrizione	Relazione con il capitale sociale
<i>Size/degree</i> (Nodi)	Il numero di <i>alter</i> cui ego è direttamente connesso	Positiva. Più sono le persone con cui ego è in relazione, più alta la probabilità che una di esse possieda la risorsa di cui ha bisogno
<i>Density</i> (Densità)	Permette di valutare il grado di integrazione sociale di un gruppo di individui. La densità di una rete varia tra 0 e 1. Vale '0' se nessun legame della rete è presente, vale '1' se ogni attore è connesso agli altri. -	Negativa. Se tutti gli alter di cui si dispone sono legati tra loro, essi risulteranno ridondanti

Fonte: Borgatti, Jones, Everett (2005).

Il concetto di centralità si riferisce alla posizione centrale che un determinato nodo (o vertice) occupa all'interno del grafo. Il punto centrale è quello che si trova "al centro" di un certo numero di connessioni, un punto che ha molti contatti diretti con altri punti. L'attore sociale che corrisponde a tale punto è centrale nel senso che è "ben collegato" ovvero si trova "nel cuore della situazione".

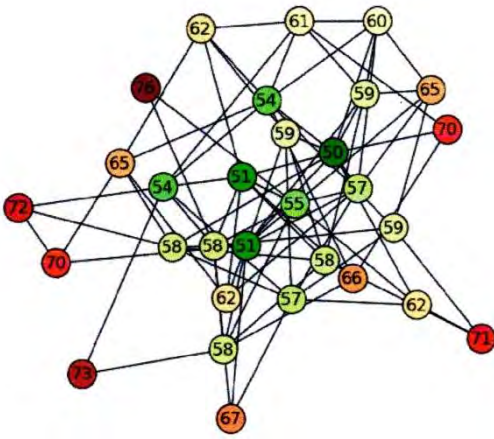
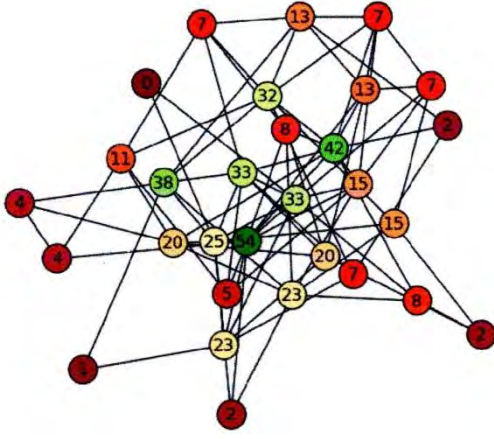
Tabella 2 - Misure di centralità standard e relazione con il capitale sociale.

Misura	Descrizione	Relazione con il capitale sociale
<i>Centralità basata su betweenness</i> (posizione di essere 'fra') L'importanza dell'attore dipende dalla probabilità che questo ha di trovarsi lungo tutti i possibili percorsi che collegano gli attori della rete.	Il numero di volte che ego cade lungo il percorso più breve presente tra altri due attori	Positiva. Gli attori con un alto livello di <i>betweenness</i> collegano attori che sarebbero altrimenti separati, creando occasioni per la diffusione delle informazioni e il controllo dei benefici. Gli attori che si trovano in una posizione di mediatori possono esercitare un potere di controllo sul flusso delle informazioni.
<i>Centralità basata su closeness</i> (vicinanza)	La closeness fornisce la misura della distanza di un nodo da tutti gli altri nodi presenti nel <i>network</i> . Tale metrica fornisce un'indicazione su quali punti della	Negativa. Più grande è la distanza dagli alti nodi, minore sarà la probabilità di ricevere informazioni in modo tempestivo

	rete minimizzano la distanza media fra i nodi. Ossia, il valore di closeness di un nodo v stima il grado di vicinanza del nodo v dal resto dei nodi del grafo. La centralità come vicinanza è quindi inversamente proporzionale alla distanza (geodesica): meno si è distanti dagli altri, più si è centrali e viceversa.	
--	---	--

Fonte: Borgatti, Jones, Everett (2005).

Tabella 3 – Esempi di social network e misure di centralità standard.

<i>Closeness</i> Centralità come vicinanza	<i>Betweenness</i> Centralità come interposizione
I nodi tra loro più lontani – e quindi più isolati - sono quelli nelle zone meno centrali del reticolo. Sono indicati con le tonalità di rosso più scuro (valore più elevato di closeness = 76)	Il nodo con il valore più elevato di betweenness (54) è l'attore più centrale, quello più vicino a trovarsi lungo tutti i possibili percorsi che collegano gli attori della rete
	

Il terzo e ultimo gruppo di misure si riferisce alla teoria dei buchi strutturali elaborata da Burt (2001, 2005). Burt con la sua teoria cerca di rispondere alle seguenti domande: chi è in grado di controllare meglio le informazioni che circolano nel gruppo? Chi è più importante nel reticolo? La struttura della rete sociale dell'attore e la posizione dei suoi contatti nella struttura sociale dell'arena determinano un vantaggio competitivo nel conseguimento di più elevati tassi di ritorno sugli investimenti effettuati [Burt, 1992, p. 8]. In particolare, i soggetti che possiedono reti ben strutturate, cioè networks che veicolano benefici in termini di informazioni sulle opportunità disponibili, sono coloro che ottengono di più dai loro investimenti. Poiché l'accesso alle informazioni è strettamente connesso ai contatti che un soggetto ha nella propria rete,

questa dovrebbe essere ampia ed eterogenea nella struttura al fine di consentire ad un attore focale la connessione con contatti che possono essere presenti laddove l'informazione di cui necessita risiede. Le misure adottate per le lavoratrici CRISALIS sono presentate nella seguente tabella.

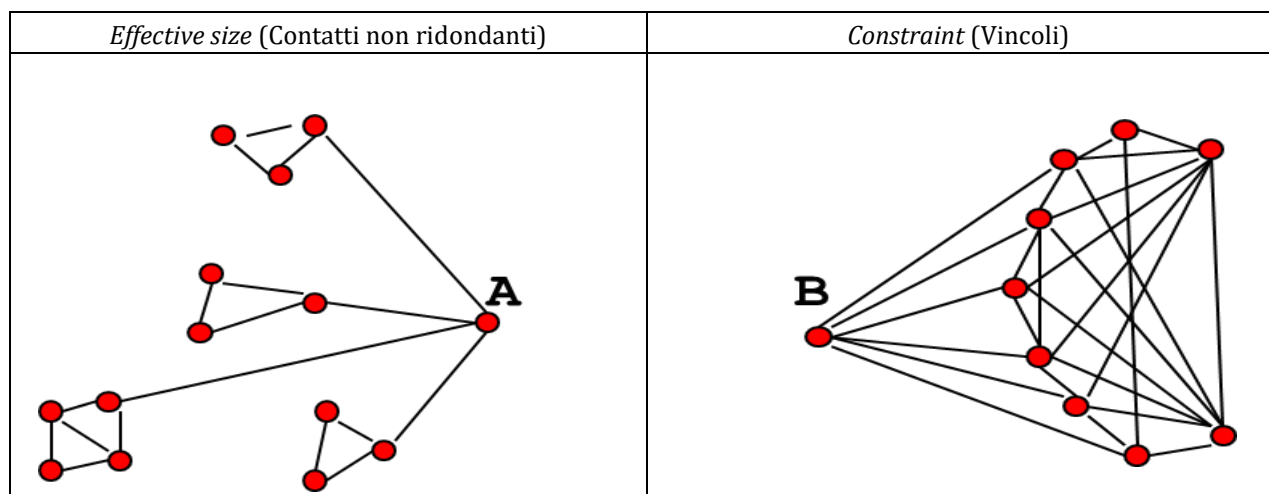
Tabella 4 - Misure relative ai buchi strutturali e relazione con il capitale sociale.

Misura	Descrizione	Relazione con il capitale sociale
<i>Effective size</i> (Contatti non ridondanti) Se l' <i>effective size</i> è uguale a 1, ogni contatto di ego è fortemente legato agli altri contatti, se l' <i>effective size</i> coincide con la dimensione della rete non c'è alcuna relazione tra gli alter	Il numero di <i>alter</i> , ponderato con la forza dei legami, cui un ego è direttamente connesso, meno un fattore di "ridondanza" (grado medio degli alter presenti all'interno della rete di ego).	Positiva. Maggiori saranno le differenze del network con cui ego è in relazione, maggiori saranno i vantaggi in termini informativi e di controllo di ego.
<i>Constraint</i> (Vincoli) Se il <i>constraint</i> è uguale a '0', ego ha molti contatti isolati tra loro, se invece il valore è uguale a '1' ego ha un solo contatto.	Il <i>constraint</i> rende conto del grado in cui ego si trova chiuso e in dipendenza dagli alter all'interno del suo reticolo.	Negativa. Più l'attore è vincolato, minori saranno le opportunità per l'azione

Fonte: Borgatti, Jones, Everett (2005).

Gli esempi di network presentati nella tabella a seguire indicano come il soggetto A rispetto al soggetto B sia decisamente nella condizione di 'gettare ponti' sui buchi strutturali. Se A uscisse dalla rete di fatto gli altri sottogruppi resterebbero isolati (buco strutturale), mentre l'uscita di B dalla sua rete non avrebbe nessun impatto. Il soggetto A avrà quindi un valore elevato di *effective size*, allo stesso tempo il soggetto B avrà un valore elevato di *constraint*.

Tabella 4 - Misure relative ai buchi strutturali e relazione con il capitale sociale.





CRISALIS

CReative **I**nitiatives in **S**ocial enterprises for **A**ssistance, **L**abour **I**ntegration and **S**elf-development

Synthesis Report

Wave 2 (2020)

Quadro di sintesi dei risultati della rilevazione 2019 (wave 1) e della rilevazione 2020 (wave 2)

La tab. 1 presenta in forma sintetica il confronto su alcuni macro-temi inseriti nei questionari CRISALIS, somministrati nel 2019 (wave 1) e nel 2020 (wave 2). Le persone intervistate sono 8, le medesime della wave 1. Dal punto di vista dell'età e della nazione di origine non vi sono quindi variazioni. Nelle pagine successive per alcuni di questi sotto-temi sono riportate le tabelle con i valori assoluti e le percentuali.

Tab. 1 – Sintesi confronto CRISALIS wave 1 – wave 2.

Tipologia dati	Confronto tra wave 1 (2019) e wave 2 (2020)
<u>Dati demografici</u>	
Età (media)	invariata
Comprensione della lingua	leggermente migliorata
Tipologia del contratto di lavoro (full-time/part-time)	invariata
Situazione abitativa	molto migliorata
<u>Soddisfazione</u>	
Lavoro	leggermente aumentata
Salute	diminuita
Vita sociale	diminuita
Zona di residenza	diminuita
Felicità	invariata
Vita familiare	leggermente diminuita
<u>Situazione economica prima e dopo PQ</u>	
Percezione dell'indipendenza economica	leggermente diminuita
Risorse considerate adeguate a soddisfare i bisogni primari	invariata
<u>Soddisfazione del lavoro in PQ</u>	
Qualità del prodotto	diminuita
Regolarità del lavoro	diminuita
Ambiente di lavoro	leggermente migliorata
I valori e la missione di Quid	leggermente migliorata
Le persone con cui lavori	invariata
Il rispetto ed il trattamento che ricevi	leggermente diminuita
Il salario	aumentata
<u>Conciliazione vita-lavoro (bene, molto bene,etc.)</u>	leggermente diminuita

Tab. 2 - Comprensione della lingua.

Livello	Wave 1	Wave 2
Alto	1	2
Basso	2	2
Medio	5	4
Totale	8	8

Tab. 3 - Tipologia contratto di lavoro (full-time/part-time).

Tipologia	Wave 1	Wave 2
Lavoro a part-time	1	1
Lavoro a tempo pieno	7	7
Totale	8	8

Tab. 4 - Tipologia abitazione.

Tipo abitazione	Wave 1	Wave 2
Abitazione indipendente	3	4
In comunità	4	1
In una residenza sociale assistenziale o altra residenza protetta	1	1
Stanza in condivisione	0	1
Stanza solo per me	0	1
Totale	8	8

Tab. 5 - Redditi sufficienti (autopercezione)

	Wave 1	Wave 2
No	2	2
Sì	6	6
Totale	8	8

Tab. 6 - Conciliazione vita-lavoro (Da quando lavori in Progetto Quid come si conciliano i tuoi orari di lavoro con i tuoi impegni familiari o sociali extra?)

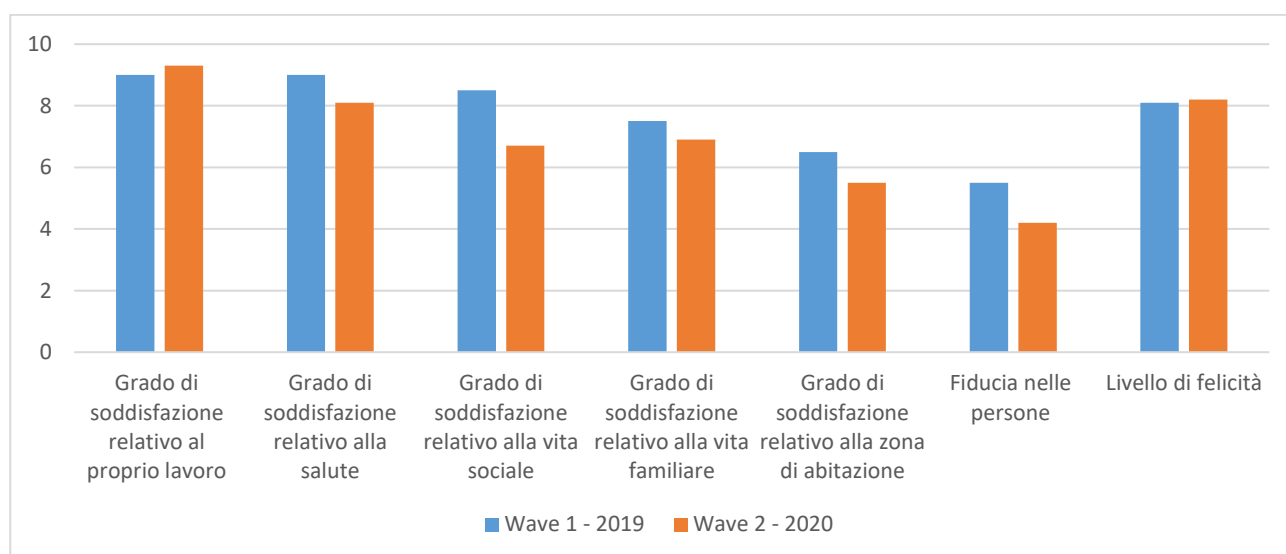
	Wave 1	Wave 2
Molto bene	4	2
Abbastanza bene	3	5
Non so	1	1

Tabella 7 – Livelli di soddisfazione.

	CRISALIS/PQ Wave 1	CRISALIS/PQ Wave 2	EQLS 2015
Grado di soddisfazione relativo al proprio lavoro	9,0	9,3	7,1
Grado di soddisfazione relativo alla salute	9,0	8,1	n.p.
Grado di soddisfazione relativo alla vita sociale	8,5	6,7	n.p.
Grado di soddisfazione relativo alla vita familiare	7,5	6,9	7,3
Grado di soddisfazione relativo alla zona di abitazione	6,5	5,5	7,1
Fiducia nelle persone che frequentano abitualmente (che non sono parenti)	5,5	4,2	5,1
Livello di felicità	8,1	8,2	6,7

n.p. = item non presente

Figura 1 – Livelli di soddisfazione sulla vita in generale.



Tab. 8 - La situazione economica.

Condizione	Situazione economica pre-ingresso in PQ	Situazione economica wave 1	Situazione economica wave 2
Per nulla indipendente	5	0	1
Poco dipendente	2	1	1
Quasi del tutto indipendente	1	5	4
Completamente indipendente	0	2	2

Tab. 9 - La rivelazione del valore (Willingness To Pay) / Reazione in caso di una nuova proposta di lavoro al di fuori di PQ.

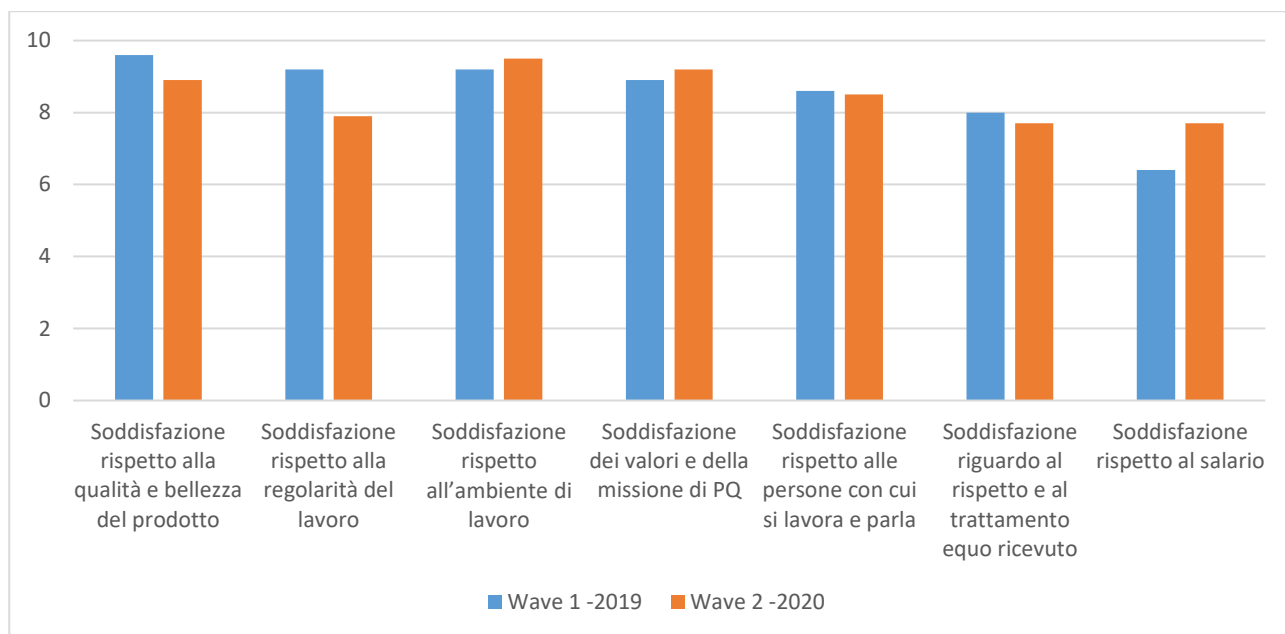
	Frequenza	Frequenza wave 2
--	-----------	------------------

	wave 1	
Accetterei anche a parità di salario, ma con contratto a tempo indeterminato	1	1
Accetterei anche a parità di salario, indipendentemente dal tipo di contratto	1	0
Accetterei solo ad un salario superiore	3 (1 se superiore a 100 euro, se superiore a 200 euro)	3 (se superiore a 200 euro)
No, non lo accetterei	3	4
Totale	8	8

Tab. 10 - Lavorare in PQ: livelli di soddisfazione.

	Wave 1 Valore medio	Wave 2 Valore medio
Soddisfazione rispetto alla qualità e bellezza del prodotto	9,6	8,9
Soddisfazione rispetto alla regolarità del lavoro	9,2	7,9
Soddisfazione rispetto all'ambiente di lavoro	9,2	9,5
Soddisfazione dei valori e della missione di PQ	8,9	9,2
Soddisfazione rispetto alle persone con cui si lavora e parla	8,6	8,5
Soddisfazione riguardo al rispetto e al trattamento equo ricevuto	8,0	7,7
Soddisfazione rispetto al salario	6,4	7,7

Figura 2 – Lavorare in PQ: livelli di soddisfazione.



Tab. 11 - L'inserimento lavorativo

Gli aspetti legati all'inserimento lavorativo¹ sono stati rilevati mediante una batteria di domande utilizzate nei questionari dell'indagine longitudinale europea *European Working Conditions Survey*². Vengono indagati una serie di aspetti della vita lavorativa degli intervistati per ognuno di questi viene chiesto di esprimere un valore.

	Sempre		La maggior parte delle volte		Qualche volta		Raramente		Mai		Non voglio rispondere		N. casi
	W1	W2	W1	W2	W1	W2	W1	W2	W1	W2	W1	W2	
Ricevo aiuto e supporto da parte dei colleghi	25,0	25,0	25,0	12,5	37,5	25,0	12,5	12,5	0	12,5	0	12,5	8
Ricevo aiuto e supporto da parte del manager/coordinatore	50,0	37,5	12,5	25	37,5	12,5	0	0	0	0	0	25	
Ho tempo sufficiente per effettuare il lavoro assegnato	62,5	37,5	12,5	12,5	25,0	50,0	0	0	0	0	0	0	8
Ho la sensazione di svolgere un lavoro utile	62,5	62,5	25,0	12,5	12,5	12,5	0	0	0	0	0	0	8
So ciò che gli altri si aspettano da me quando lavoro	25,0	62,5	25,0	25	12,5	0	12,5	12,5	0	0	25,0	0	8
Provo sensazioni di stress sul luogo di lavoro	12,5	12,5	0	0	25,0	37,5	12,5	25,0	50,0	25,0	0	0	8
Il luogo di lavoro mi richiede di reprimere i miei sentimenti	0	12,5	0	25,0	25,0	12,5	12,5	0	25,0	25,0	37,5	25,0	8

¹ Insieme degli apprendimenti di natura tecnica e formale che mirano ad adattare le competenze professionali del lavoratore al un contesto lavorativo in cui opera.

² La *European Working Conditions Survey*, fin dal suo avvio avvenuto nel 1990, ha fornito una panoramica generale sulle condizioni di lavoro in Europa, con l'intento di: - valutare e quantificare in modo armonizzato sia le condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti sia quelle dei lavoratori autonomi in Europa; - analizzare i legami esistenti tra i vari aspetti delle condizioni di lavoro; - individuare i gruppi a rischio e le questioni che destano preoccupazione nonché i progressi compiuti; - monitorare le tendenze fornendo indicatori omogenei su tali questioni; - contribuire allo sviluppo delle politiche europee. L'ultima rilevazione è stata fatta nel 2015 e attualmente è in fase di attuazione la rilevazione 2020. Fonte: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>



CRISALIS
CReative Initiatives in **S**ocial enterprises for **A**ssistance, **L**abour
Integration and **S**elf-development

Report finale

Wave 1 (2019) - 2 (2020-2021)

Novembre 2021

1. Introduzione

Il presente rapporto conclude le attività previste dal progetto CRISALIS all'interno del *Work package 2: Traineeship and apprenticeship scheme*¹.

Il progetto di ricerca per la valutazione dell'impatto sociale di CRISALIS, redatto da Economics Living Lab (ELL) Spin-off dell'Università di Verona, si pone l'obiettivo di misurare gli effetti socio-economici, relazionali e psicosociali dell'inserimento lavorativo in Progetto Quid (PQ) di donne vittime di tratta di esseri umani.

Per raggiungere questi obiettivi conoscitivi, il progetto prevede la somministrazione, in due distinte fasi temporali, di un questionario standardizzato alle lavoratrici coinvolte: la prima fase all'avvio di CRISALIS, per raccogliere una serie di informazioni all'inizio dell'inserimento lavorativo; la seconda in prossimità della conclusione per misurarne gli effetti. La prima somministrazione è avvenuta nel periodo 5 giugno-30 luglio 2019, la seconda tra il 2020-2021. Le persone intervistate sono 12, le medesime in entrambe le rilevazioni.

2. Analisi delle singole macro categorie di dati

I dati anagrafici. Le 12 persone intervistate sono tutte di sesso femminile, con età media pari a 28 anni, con età minima di 20 anni e massima di 51. Le lavoratrici hanno tutte cittadinanza extra-europea: 10 nigeriane, 1 albanese e 1 eritrea. 10 lavoratrici sono nubili, 1 è coniugata, 1 è separata. In 3 dichiarano di avere figli che vivono all'infuori del nucleo familiare.

Il livello di istruzione risulta molto basso, 4 lavoratrici hanno la licenza media inferiore, 1 la licenza elementare, 3 nessun titolo di studio, 3 il diploma di scuola media superiore ed 1 il diploma professionale. Il livello di conoscenza della lingua italiana è leggermente migliorato.

Tabella 1. Livello di conoscenza della lingua italiana

	Wave 1	Wave 2
Alto	2	3
Medio	5	5
Basso	5	4
Totale	12	12

Tipo di abitazione. In 2 hanno cambiato tipo di abitazione passando dal vivere in comunità al convivere con amici, coinquilini con o senza figli. Quattro lavoratrici sono passate dal vivere in comunità al vivere in affitto in una abitazione indipendente (1), in una stanza in condivisione

¹ Work package 2: Traineeship and apprenticeship scheme - 2.2: Initial assessment and evaluation - interviews ran by the external social impact consultancy will assess baseline values in respect to the beneficiaries' social skills, employment skills, emotional self-perception.

(2) o in una stanza solo per loro (1). Tutte le 5 lavoratrici che vivono in una abitazione indipendente pagano un canone di affitto che mediamente si aggira sui 440€.

Tabella 2. Tipo di abitazione

	Wave 1	Wave 2
Convivo con amici, coinquilini con o senza figli tuoi	1	3
Convivo con famiglia di origine (genitori, fratelli, nonni, ecc.)	1	1
Vivo in comunità	8	6
Vivo sola con figli	2	2
Totale	12	12

Tabella 3. Tipologia di abitazione

	Wave 1	Wave 2
Abitazione indipendente	4	5
In comunità	6	2
Stanza in condivisione	-	2
Stanza solo per me	-	1
In una residenza sociale assistenziale	1	1
Altro	1	1
Totale	12	12

Tabella 4. Tipologia di contratto relativa all'abitazione indipendente

	Wave 1	Wave 2
In locazione	2	5
In comodato d'uso gratuito	2	-
Totale	4	5

Tabella 5. Conciliazione vita-lavoro (da quando lavori in Progetto Quid come si conciliano i tuoi orari di lavoro con i tuoi impegni familiari o sociali extra?)

	Wave 1	Wave 2
Molto bene	6	4
Abbastanza bene	5	7
Non so	1	-
Non molto bene	-	1
Totale	12	12

Conciliazione lavoro-famiglia e livelli di soddisfazione. La tipologia di contratto di lavoro rimane invariata: 11 lavorano a tempo pieno e 1 part-time. La capacità di conciliare lavoro e famiglia è leggermente peggiorata, con 2 lavoratrici che sono passate da 'molto bene' ad 'abbastanza bene'. I livelli di soddisfazione relativi all'istruzione, al lavoro, all'abitazione, alla vita familiare, alla salute, alla vita sociale, alla zona di abitazione ed alla fiducia nelle persone, sono nel complesso peggiorati tra le due rilevazioni. In particolar modo, è diminuito di 2,3 punti il livello di soddisfazione del proprio livello di istruzione; è diminuito di 1,4 punti il gradimento per l'abitazione di residenza; è diminuita di 1,1 punti la soddisfazione per la vita sociale condotta; è diminuito di 1,7 punti il gradimento per la zona nella quale si vive. E' quasi invariato il livello di fiducia verso le persone in generale (-0,2 punti) mentre diminuisce maggiormente la fiducia verso le persone che si frequentano abitualmente (-0,4 punti).

Il livello di felicità generale dichiarato passa da 8,6 a 8,7.

Tabella 6. Livelli di soddisfazione, fiducia e felicità (scala da 1 a 10)

	Wave 1	Wave 2
Istruzione	7,4	5,1
Lavoro	9,2	8,9
Abitazione	6,8	5,4
Vita familiare	7,9	7,3
Salute	9,3	8,4
Vita sociale	8,6	7,5
Zona di abitazione	8,6	6,9
Fiducia nelle persone in generale	4,8	4,6
Fiducia nelle persone che frequentano abitualmente (che non sono parenti)	6,6	6,2
Livello di felicità	8,6	8,7

Una lavoratrice in più rispetto alla prima rilevazione partecipa ad attività di volontariato.

Tabella 7. Partecipazione ad attività di volontariato

	Wave 1	Wave 2
Sì	2	3
No	10	9
Totale	12	12

Condizione economica. Si nota un percorso costante di crescita proiettato verso l'indipendenza economica: se prima di Progetto Quid nessuna era completamente indipendente, attualmente 5 su 12 sono diventate completamente indipendenti, 4 quasi del tutto; solamente 3 lavoratrici vivono ancora in una condizione di difficoltà economica.

Tabella 8. Indipendenza economica prima di Quid ed in Quid

	Wave 1 (prima di Quid)	Wave 1 (In Quid)	Wave 2
Completamente indipendente	-	2	5
Quasi del tutto indipendente	2	7	4
Poco indipendente	4	3	2
Per nulla indipendente	6	-	1
Totale	12	12	12

Tabella 9. Reddito mensile medio, minimo e massimo

	Wave 1	Wave 2
Reddito medio (€)	556	1.023
Reddito minimo (€)	350	850
Reddito massimo (€)	850	1.200

In 3 su 12 hanno migliorato la loro capacità di far fronte ai loro bisogni principali con il loro reddito da lavoro. La principale voce di costo nelle spese familiari è rappresentata nella prima rilevazione dalle spese per generi alimentari, mentre nella seconda dal costo dell'affitto. La valutazione relativa alla loro condizione economica dell'ultimo anno è molto positiva, con 10 lavoratrici che dichiarano essere migliorata, solo una peggiorata, mentre diminuisce leggermente la positività nei confronti del futuro probabilmente anche a causa dell'attuale contesto socio-sanitario-economico.

Tabella 10. Redditi sufficienti per far fronte ai bisogni principali (spesa per alimenti, farmaci, bollette, affitto/mutuo, ecc.)

	Wave 1	Wave 2
Sì	6	9
No	6	3
Totale	12	12

Tabella 11. Principale voce di costo nelle spese familiari

	Wave 1	Wave 2
Costo dell'affitto/mutuo	1	5
Prestiti verso familiari	1	-
Rimesse verso paese di origine	2	3
Spese per generi alimentari	7	-
Spesa per rette scolastiche dei figli	1	3
Altro	-	1
Totale	12	12

Tabella 12. Valutazione della situazione economica rispetto all'anno precedente

	Wave 1	Wave 2
Migliorata	9	10
Peggiorata	-	1
La stessa	2	1
Non è confrontabile	1	-
Totale	12	12

Tabella 13. Aspettativa relativa alla situazione economica del prossimo anno

	Wave 1	Wave 2
Migliorerà	9	7
Rimarrà la stessa	-	1
Non è prevedibile	2	3
Non so	1	1
Totale	12	12

Stato di salute e soddisfazione rispetto a Progetto Quid. Il livello di salute rimane stabile, aumenta la soddisfazione relativamente alla *mission* ed ai valori di Progetto Quid ed allo stipendio. Diminuisce la soddisfazione verso la qualità del prodotto, la regolarità del lavoro svolto ed al rispetto e trattamento che ricevono. Stabile la soddisfazione per l'ambiente di lavoro e le persone con cui dialogano e lavorano.

Tabella 14. Stato di salute da 1 a 10

	Wave 1	Wave 2
Stato di salute	8,8	8,9

Tabella 15. Soddisfazione rispetto ad aspetti di Progetto Quid

	Wave 1	Wave 2
La mission ed i valori di Quid	9,1	9,4
La qualità e la bellezza del prodotto che contribuisce a creare	9,8	9,1
Il tuo stipendio	6,3	7,9
La regolarità del lavoro che svolgi	9,5	8,4
L'ambiente di lavoro	9,3	9,3
Il rispetto ed il trattamento equo che ricevi	8,4	7,9
Le persone con cui parli e lavori	8,5	8,4

La rivelazione del valore. Per quanto riguarda la valutazione del valore derivante dal lavorare in Progetto Quid è stata posta ai lavoratori la seguente domanda *“Pensa adesso al tuo attuale ambiente di lavoro. Nel caso ti venisse offerto un nuovo lavoro, a parità di mansione, saresti disposto ad accettarlo?”*.

Tra le due rilevazioni emerge un aumento delle lavoratrici che nella seconda indagine non accetterebbero un nuovo lavoro (da 3 wave 1 a 8 wave 2), in 3 lo accetterebbero solo ad un salario superiore, una lavoratrice lo accetterebbe anche a parità di salario ma solo con contratto a tempo indeterminato, nessuna lo accetterebbe in ogni caso.

Nell'economia del lavoro, il salario di riserva è il livello salariale più basso al quale un lavoratore sarebbe disposto ad accettare un particolare tipo di lavoro. Un'offerta di lavoro che prevede lo stesso tipo di lavoro e le stesse condizioni contrattuali, ma ad un livello salariale inferiore, sarebbe rifiutata dal lavoratore. Il salario di riserva di un individuo dipende da molteplici fattori quali i cambiamenti nella ricchezza complessiva dell'individuo, dello stato civile o dell'organizzazione della vita, della durata della disoccupazione, dallo stato di salute e alla presenza di eventuali disabilità. Un individuo potrebbe anche decidere un livello maggiore del salario di riserva quando considera un'offerta di un lavoro spiacevole o indesiderabile rispetto a quando considera un tipo di lavoro che piace. Proprio come un lavoratore ha un incentivo a cercare un salario alto quando cerca un lavoro, un consumatore ha un incentivo a cercare un prezzo basso quando acquista un bene. Il prezzo più alto che il consumatore è disposto a pagare per un determinato prodotto è il prezzo di riserva di quel consumatore. Per contro, il salario più basso che il lavoratore è disposto ad accettare per un determinato lavoro è il salario di riserva di quel lavoratore.

Tabella 16. La rivelazione del valore (Willingness To Pay) / Reazione in caso di una nuova proposta di lavoro al di fuori di PQ

	Wave 1	Wave 2
Accetterei anche a parità di salario, ma con contratto a tempo indeterminato	4	1
Accetterei anche a parità di salario, indipendentemente dal tipo di contratto	1	0
Accetterei in ogni caso	1	0
Accetterei solo ad un salario superiore	3 (1 di almeno 100€, 2 di oltre 200€)	3 (tutti di oltre 200€)
No, non lo accetterei	3	8
Totale	12	12

Il beneficio dello stare in PQ è dato dal salario extra al quale sono disposti a rinunciare pur di rimanere in PQ. Si assume che il salario di riserva corrisponda all'attuale salario, tranne nei casi in cui il lavoratore dichiara che sarebbe disposto a cambiare lavoro in ogni caso, a parità di mansione (in tale condizione potrebbe accettare anche un livello salariale più basso). Il maggior salario rifiutato o accettato è una sorta di "disponibilità a pagare/ disponibilità a ricevere in meno" motivata dalla soddisfazione dello stare in PQ.

Tra coloro che, nella seconda rilevazione, accetterebbero un nuovo lavoro solo ad un salario superiore risulta che tutte lo accetterebbe per oltre 200 euro in più.

Il rifiuto di una nuova opportunità lavorativa potrebbe comportare la rinuncia a:

- un lavoro a migliori condizioni contrattuali;
- un lavoro maggiormente remunerativo.

La rinuncia va definita come il costo opportunità ed in questo caso è motivata dalla qualità e dall'entità del beneficio di rimanere in Progetto Quid.

Il beneficio è stato suddiviso in due importi, uno relativo alla quantificazione del salario imputato al quale stanno rinunciando le 8 lavoratrici che hanno dichiarato che non accetterebbero per nessun motivo un nuovo lavoro, l'altro all'ammontare annuo del salario a cui 3 lavoratrici rinuncerebbero pur di rimanere in Progetto Quid.

Per il lavoratore che non accetterebbe in ogni caso una nuova offerta lavorativa il valore del suo stare in Progetto Quid è superiore al salario percepito e la differenza indica una sorta di "surplus del consumatore", ovvero una disponibilità a pagare (in questo caso a "ricevere in meno") superiore rispetto a quanto effettivamente pagato (in questo caso "ricevuto"). Tale valore è stato imputato verosimilmente pari ad € 1.500 mensili² (con riferimento a circa 1.200€ di salario medio settoriale), che rappresenta quel livello salariale extra che se venisse offerto al lavoratore lo spingerebbe a cambiare lavoro.

Per le lavoratrici che invece accetterebbero un nuovo lavoro ma ad un salario superiore è stato imputato come valore l'importo da loro stesse dichiarato al quale sono disposte a rinunciare pur di rimanere in Progetto Quid. Il valore dichiarato rappresenta il valore del beneficio di rimanere in Progetto Quid.

Tabella. 2.28 - Salario annuo al quale i lavoratori sarebbero disposti a rinunciare per rimanere in Progetto Quid

	Frequenze	Maggior valore per accettazione (€)	Totale valore 13 mensilità (€)
Non lo accetterei in ogni caso	8	1.500	156.000
Lo accetterei solo ad un salario superiore di:			
di oltre 200 euro	3	300	11.700
Totale			167.700

² Nell'attuale contesto socio-economico si presume che se ad un lavoratore venisse offerto più del doppio del proprio salario, il lavoratore accetterebbe il nuovo lavoro. Il valore di 1.500€ è stato imputato anche in chiave "prudenziale" per evitare di sovrastimare il beneficio economico in quanto non è verosimile e plausibile che a tali condizioni un lavoratore non accetti l'offerta.

Il beneficio complessivo è stimato in circa 168 mila euro annuali. Questo beneficio è generato da una serie di variabili dello stare in Progetto Quid che incidono positivamente sullo *status* dei lavoratori.

Servizi Libera-mente. Nella seconda rilevazione sono passate da 2 a 9 le lavoratrici che hanno usufruito dei servizi Libera-mente, sebbene concentrati sullo sportello per pratiche burocratiche.

Tabella 17. Fruizione dei servizi Libera-mente

	Wave 1	Wave 2
Si	2	9
No	10	3
Totale	12	12

Tabella 18. Tipologia dei servizi Libera-mente dei quali le lavoratrici hanno usufruito

	Wave 1	Wave 2
Consulente del lavoro	0	0
Psicologo	1	0
Sportello burocratico	0	9
Corso di digitalizzazione	1	0
Eventi pomeridiani	0	0

Tabella 19. Aspetti generali della vita lavorativa

	Sempre		La maggior parte delle volte		Qualche volta		Raramente		Mai		Non voglio rispondere		N. casi
	W1	W2	W1	W2	W1	W2	W1	W2	W1	W2	W1	W2	
Ricevo aiuto e supporto da parte dei colleghi	2	3	3	4	4	2	1	1	1	1	1	1	12
Ricevo aiuto e supporto da parte del manager/coordinatore	6	5	2	4	4	1	0	0	0	0	0	2	12
Ho tempo sufficiente per effettuare il lavoro assegnato	9	4	1	4	2	4	0	0	0	0	0	0	12
Ho la sensazione di svolgere un lavoro utile	9	7	2	2	1	2	0	0	0	0	0	1	12
So ciò che gli altri si aspettano da me quando lavoro	3	6	3	4	2	0	1	2	0	0	3	0	12
Provo sensazioni di stress sul luogo di lavoro	1	1	0	1	4	3	1	3	6	4	0	0	12
Il luogo di lavoro mi richiede di reprimere i miei sentimenti	0	1	0	2	3	1	1	3	5	3	3	2	12

L'inserimento lavorativo. Gli aspetti legati all'inserimento lavorativo³ sono stati rilevati mediante una batteria di domande utilizzate nei questionari dell'indagine longitudinale

³ Insieme degli apprendimenti di natura tecnica e formale che mirano ad adattare le competenze professionali del lavoratore al un contesto lavorativo in cui opera.

europea *European Working Conditions Survey*⁴. Vengono indagati una serie di aspetti della vita lavorativa degli intervistati e per ognuno di questi viene chiesto di esprimere un giudizio.

Tabella 20. Aspetti personali del proprio lavoro

	Fortemente in disaccordo		Un po' in disaccordo		Né d'accordo né in disaccordo		Un po' d'accordo		Fortemente d'accordo		Non voglio rispondere		N. casi
	W1	W2	W1	W2	W1	W2	W1	W2	W1	W2	W1	W2	
Ricevo il riconoscimento che merito per il mio lavoro	0	1	0	0	0	2	7	1	4	6	1	2	12
In generale vado molto d'accordo con i miei colleghi	0	3	1	1	2	0	5	3	4	5	0	0	12
L'organizzazione per la quale lavoro mi stimola a svolgere il mio lavoro al meglio	1	0	0	0	2	1	2	1	8	9	0	0	12
Vado più d'accordo con i miei figli grazie al lavoro (solo nel caso abbia figli)	0	1	0	0	1	1	1	0	2	7	8	3	12
Grazie al mio lavoro attuale le mie prospettive future di impiego ed il mio profilo professionale saranno migliori	0	1	0	0	0	0	1	0	11	11	0	0	12

Tabella 21. Sensazione al termine della giornata di lavoro

	Wave 1	Wave 2
Sempre soddisfatto	10	7
Ogni tanto soddisfatto	2	5
Totale	12	12

Si riduce il grado di soddisfazione alla fine della giornata di lavoro: 3 lavoratrici in meno, nella seconda rilevazione, si sentono sempre soddisfatte.

Resilienza e *Locus of control*

La resilienza è un concetto che indica la capacità di fare fronte in maniera positiva ad eventi traumatici, di riorganizzare la propria vita dinanzi alle difficoltà, di far fronte alle nuove situazioni senza stravolgere la propria identità. Sono persone resilienti quelle che, immerse in circostanze avverse, riescono a fronteggiare efficacemente le contrarietà.

⁴ La *European Working Conditions Survey*, fin dal suo avvio avvenuto nel 1990, ha fornito una panoramica generale sulle condizioni di lavoro in Europa, con l'intento di: - valutare e quantificare in modo armonizzato sia le condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti sia quelle dei lavoratori autonomi in Europa; - analizzare i legami esistenti tra i vari aspetti delle condizioni di lavoro; - individuare i gruppi a rischio e le questioni che destano preoccupazione nonché i progressi compiuti; - monitorare le tendenze fornendo indicatori omogenei su tali questioni; - contribuire allo sviluppo delle politiche europee. L'ultima rilevazione è stata fatta nel 2015 e attualmente è in fase di attuazione la rilevazione 2020. Fonte: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

La teoria del *locus of control* (luogo di controllo), indica la modalità con cui un individuo ritiene che gli eventi della sua vita siano prodotti dai suoi comportamenti o azioni, oppure da cause esterne indipendenti dalla propria volontà.

Il *Locus of control* (LoC) si differenzia in due tipologie: i) LoC interno: è riferito a quegli individui che credono nella propria capacità di controllare gli eventi. Questi soggetti attribuiscono i loro successi o insuccessi a fattori direttamente collegati all'esercizio delle proprie abilità, volontà e capacità; ii) LoC esterno: è riferito a coloro che credono che gli eventi della vita, come sanzioni o punizioni, non siano il risultato dell'esercizio diretto di capacità personali, quanto piuttosto il frutto di fattori esterni imprevedibili quali il caso, la fortuna o il destino.

Sia per misurare la resilienza sia per misurare il *locus of control* esistono in letteratura molte scale; per il questionario IMPACTA è stata utilizzata la “*Connor-Davidson Resilience Scale*” e la scala “*Locus of Control of Behavior - LCB*”.

La scala qui presa in esame per misurare la resilienza ha un intervallo 0-100. La resilienza media delle lavoratrici CRISALIS è di 85,8 nel 2019 e aumenta di tre punti nel 2020-2021, con valore 88,9. Tenendo conto che a inizio marzo 2020 è iniziata la fase dell'emergenza sanitaria Covid-19, questo dato è sicuramente confortante dato che i questionari della Fase 2 sono stati compilati tra agosto 2020 e ottobre 2021. Significa che mediamente questo gruppo di 12 persone non solo è stato in grado di resistere e reagire alle avversità, ma è anche aumentata questa capacità rispetto all'anno precedente.

Il *Locus of control* interno indica quanto un individuo è portato a credere nella propria capacità di controllare gli eventi e sentirsi in qualche modo direttamente responsabile delle proprie scelte di vita. La media è pari a 6,1 nella prima rilevazione e 6,7 nella seconda. Si registra quindi a un leggero aumento.

Il *Locus of control* esterno si riferisce a quei soggetti che ritengono che gli eventi della vita, sia legati alla sfera personale sia a quelle più ampie, siano la conseguenza di fattori esterni imprevedibili. Il valore medio diminuisce di quasi 2 punti dalla prima alla seconda rilevazione (32,2 wave 1 e 30,5 wave 2).

Tabella 22. Resilience scale e Locus of control

	Wave 1	Wave 2
Resilienza	85,8	88,9
Controllo interno	6,1	6,7
Controllo esterno	32,2	30,5
Controllo (interno+esterno)	38,3	37,2

3. Considerazioni conclusive

In questo paragrafo si riprendono e si confrontano le principali evidenze emerse, attraverso un quadro di sintesi che raccoglie i risultati per macro-aree della prima fase e seconda fase.

Questi risultati sono stati suddivisi in due categorie: **Punti di forza**, riferiti a quelle aree in cui le risposte mediamente segnalano dati in miglioramento tra la prima e la seconda rilevazione, **Criticità**, riferite alle aree caratterizzate da risposte o situazioni potenzialmente problematiche, in peggioramento tra la prima e la seconda rilevazione, tabella 23.

Tabella 23. Macro-aree di analisi: punti di forza e criticità

Punti di forza	Criticità
- Abitazione: aumento dell'indipendenza abitativa - Situazione economica: migliorata dopo l'ingresso in PQ con aumento del salario medio tra il primo ed il secondo anno di occupazione - Felicità personale: stabile con tendenza all'aumento - Stato di salute: stabile con tendenza al miglioramento - La rilevazione del valore: migliorata con 8 lavoratrici che non accetterebbero in ogni caso un nuovo lavoro - Inserimento lavorativo: elevata consapevolezza dell'importanza del progetto lavorativo - Aiuto e supporto da parte del supervisor/coordinatore - Resilienza e <i>Locus of control</i> interno: migliorati	- Capitale umano: bassi livelli di istruzione - Welfare aziendale "Libera-mente": utilizzato solo per i servizi burocratici - Conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro: leggermente peggiorata - Livelli di soddisfazione relativi ad aspetti della vita e fiducia nelle persone: generalizzata diminuzione del grado di soddisfazione - Livello di soddisfazione relativo al rispetto ed al trattamento ricevuto: peggiorato - <i>Locus of control</i> esterno: in peggioramento