



Squadra Comunale
di Protezione Civile



Comune di
Pozzuolo del Friuli



Rete Sismica Sperimentale
del Friuli Venezia Giulia



Distretto Cormor
Protezione Civile

Il gruppo di volontari di protezione civile di Pozzuolo (Ud)

RICERCA RIVOLTA AGLI ASSOCIATI

ANNO 2014

INDICE

Premessa	pag. 3
Cap. 1 – Il gruppo Comunate di Pozzuolo del Friuli	pag. 4
Cap. 2 – L'indagine	pag. 6
Cap. 3 – Campione e metodologia	pag. 7
Cap. 4 – Profilo socio-demografico	pag. 8
Cap. 5 – La motivazione	pag. 13
Cap. 6 – La soddisfazione	pag. 20
Cap. 7 – La formazione	pag. 24
Cap. 8 – L'organizzazione	pag. 27
Conclusioni	pag. 30
Allegato 1 – Regolamento comunale	pag. 32
Allegato 2 – Tabelle statistiche	pag. 36

PREMESSA

Il volontariato è un fenomeno trasversale che coinvolge uomini e donne di tutte le età, persone diverse per stato sociale e culturale, che dedicano parte del loro tempo alla collettività.

Con lo sviluppo della cultura di Protezione Civile intesa non solo come soccorso, ma anche come attività di previsione e prevenzione delle calamità, si è passati ormai dalla concezione occasionale del volontario che su base personale partecipa alle operazioni di soccorso, a quella più efficace ed efficiente di un'organizzazione coordinata secondo le necessità di Regione, Provincia e Comune.

Il volontario è un elemento insostituibile nell'organizzazione di Protezione civile proprio perchè presta la sua opera in maniera gratuita, mettendo a disposizione della collettività non soltanto il proprio tempo libero, ma soprattutto la propria professionalità.

L'impegno in protezione civile, rispetto ad altre forme di volontariato (legate, per esempio, alle attività sportive, culturali, ricreative di promozione sociale ecc.) presenta delle caratteristiche del tutto peculiari e specifiche.

Infatti, in virtù della *mission* perseguita, sono due gli elementi che lo caratterizzano: **comunità** e **competenza**, ovvero la dimensione sociale unita a quella di un apporto professionale.

La differenza sostanziale riguarda il livello di qualificazione dei volontari, che nel loro insieme sono portatori di una inestimabile ricchezza di competenze professionali e di saperi teorici e pratici.

Spesso sono professionisti con un elevato livello di formazione e specializzazione (medici, geologi, ingegneri ecc.), con un consistente bagaglio tecnico-operativo (idraulici, elettricisti, autisti, cuochi, manovratori di mezzi industriali, meccanici, ecc.) e con un buon livello di esperienza.

È la stessa natura organizzativa del servizio di protezione civile che rende necessaria la definizione di un sistema complesso di competenze professionali e tecniche. L'ampia gamma di profili professionali presenti nelle fila delle organizzazioni di volontariato fa di questa componente di protezione civile quella che più di altre è in grado di offrire quel livello di flessibilità organizzativa e professionale indispensabile per fronteggiare l'eterogeneità di rischi ambientali e naturali che hanno contrassegnato la storia recente del nostro territorio.

Le attività di aggiornamento e le esercitazioni consentono inoltre al volontario di consolidare le proprie competenze e, al contempo, di dividerle con gli altri per sviluppare e consolidare quel mix di conoscenze tecniche e procedurali essenziali nel lavoro di squadra.

L'attuale concetto di Protezione Civile, valorizza il ruolo cruciale svolto dal volontariato, pensando ad un volontariato di protezione civile non più improvvisato sulla base di spinte emozionali, ma strutturato ed inserito in un Sistema regionale integrato costituito da soggetti ben definiti, abituati a collaborare non solo in emergenza ma anche in tempo di "pace", che rappresentano un patrimonio di esperienze e di valori intimamente legato alla nostra quotidianità.

CAPITOLO 1

IL GRUPPO COMUNALE DI POZZUOLO DEL FRIULI

Il gruppo comunale di Protezione Civile di Pozzuolo del Friuli è stato istituito con deliberazione consiliare il 17 luglio 1990. Nel sito web del Comune, all'interno dello spazio riservato alla squadra di Protezione Civile, si legge:

“All'interno della squadra vi sono componenti aventi caratteristiche diverse, per poter meglio essere in grado di affrontare, con tutte le potenzialità disponibili, ogni problema di protezione civile. Vi si possono incontrare perciò cittadini con mansioni generali, ma anche tecnici, medici, radioamatori ecc. La collaborazione e lo spirito di gruppo sono necessità imprescindibili della squadra soprattutto in caso di intervento.

La necessità di comunicazione all'interno della squadra risulta garantito da operatori addestrati e da apparati radio dedicati. Le attrezzature disponibili sono le più varie: idrovore, gruppi antincendio, geofoni, sismografi mobili, mezzi di trasporto attrezzati ecc. Proprio per la varietà degli interventi che possono coinvolgere la squadra e le molte attrezzature che possono rivelarsi necessarie, è d'uopo, per ogni componente, conoscere questi utili componenti e utilizzarli solo con adeguata preparazione, onde evitare inconvenienti e condizioni di rischio d'incidente per sé e per gli altri, soprattutto in caso di emergenza. Lo spirito di collaborazione infatti deve evidenziare anche i limiti di ciascun membro della squadra, ogni volontario quindi è chiamato a far uso delle proprie capacità, ma null'altro di più.

Incontri ed esercitazioni vengono organizzati dal manager formativo della squadra durante il corso dell'anno, sia a scopo di istruzione, sia per costituire un adeguato grado di reciproca conoscenza e spirito di gruppo”.

Il documento riconosce e valorizza la specifica funzione sociale del volontariato di protezione civile, sottolineando l'importanza della collaborazione e dello spirito di gruppo, ma anche la necessità di una preparazione adeguata.

Il Regolamento comunale approvato con deliberazione C.C. n. 119/1991 prevede, all'art. 5, la possibilità di costituire, all'interno del gruppo, squadre specializzate *“in relazione ai particolari e diversificati rischi incombenti sul rispettivo territorio, ovvero per l'utilizzo di particolari attrezzature tecnologiche utili in emergenza, per le quali si renda necessaria una particolare esperienza e/o capacità tecnica”.*

Sulla base del suddetto articolo del regolamento, dal 2005 la FESN (Friuli Experimental Seismic Network) - la prima rete sismica amatoriale locale europea – ha iniziato ad operare in Integrazione con la squadra comunale di protezione civile di Pozzuolo del Friuli. Le principali attività della FESN riguardano il monitoraggio sismico ed elettromagnetico, la didattica per le scuole di ogni ordine e grado, l'attività formativa ed informativa rivolta alla popolazione, le autocostruzioni e l'implementazione di progetti speciali (es. Progetto SDT segnali dalla terra e Progetto Interreg Italia-Austria PRISMA).

Nel tempo il Gruppo comunale si è dotato di una struttura diversificata per integrare, e mettere a disposizione, in caso di emergenza, ma anche in tempi normali, ulteriori servizi che possono rivelarsi particolarmente utili.

Tali servizi sono gestiti a cura di nuclei specializzati che operano nell'ambito dell'esperienza già maturata dal gruppo FESN, che hanno richiesto l'inserimento di specialisti provenienti anche da altri Comuni, come autorizzato dalla Protezione Civile della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e come previsto dal Regolamento Comunale che all'art. 1 dispone *“al gruppo comunale è consentita l'iscrizione anche di volontari residenti in altri Comuni al fine della costituzione di squadre specializzate di cui all'art. 5, previa nulla osta del Sindaco del Comune di residenza nonché del Sindaco del Comune di Pozzuolo del Friuli.*

I volontari di cui sopra dovranno essere componenti di gruppi specializzati e la richiesta di iscrizione dovrà essere formalizzata dal responsabile”.

L'attuale assetto del gruppo comunale di protezione civile di Pozzuolo del Friuli si articola in:

- ✓ nucleo logistica
- ✓ nucleo sismologia
- ✓ nucleo velivolisti
- ✓ nucleo psicologi
- ✓ nucleo geofonisti
- ✓ nucleo utilizzo drone
- ✓ nucleo di pronto intervento in primissima emergenza

All'interno del gruppo sono infine presenti anche le due figure del Manager Formativo e del Mediatore Tecnologico.

CAPITOLO 2

L'INDAGINE

Come ricordato in precedenza, la Protezione Civile rappresenta un nuovo versante di responsabilità sociale e civile a favore della collettività, e ci è sembrato necessario dedicare una particolare attenzione ai protagonisti di questo “impegno civico” che sta acquisendo un ruolo fondamentale e strategico nell’azione di tutela delle comunità di fronte a eventi calamitosi o comunque tali da creare disagi e difficoltà.

Abbiamo perciò voluto approfondire, con una ricerca dedicata, i diversi aspetti che caratterizzano la presenza organizzata del Gruppo Comunale dei volontari di Protezione Civile di Pozzuolo del Friuli e soprattutto il modo, il “sentire” con cui ciascun/a volontario/a vive con questa importante esperienza.

Una caratteristica che accomuna molte associazioni di volontariato è rappresentata dal fatto che, da una parte, le associazioni incontrano di frequente difficoltà nel valorizzare a pieno il contributo dei volontari in una prospettiva di miglioramento della qualità e dell’impatto sociale della propria azione; dall’altra parte, i volontari, il cui impegno si fonda su una spinta motivazionale complessa e mutevole nel tempo, non sempre riescono a vivere e interpretare la propria esperienza come un momento di crescita personale e professionale, eventualmente spendibile anche in altri contesti.

Il fenomeno che si determina è allora quello di un non pieno utilizzo delle potenzialità complessive dell’esperienza di volontariato, a scapito del funzionamento organizzativo, dello sviluppo dell’associazione e del livello di motivazione del volontario, aspetto quest’ultimo che incide significativamente sui tassi di abbandono.

Alla luce di questi elementi, l’obiettivo generale dell’indagine è quello di conoscere più a fondo in punto di vista di ogni volontaria/o, di comprendere il grado di rispondenza dell’organizzazione alle attese e aspirazioni, di fare un bilancio delle cose che funzionano e di ciò che può essere migliorato.

Dopo i tanti anni di attività per questo gruppo di volontari che si impegnano in corsi, addestramenti e interventi un momento di verifica era necessario. Infatti, analizzare come i volontari vivono la loro esperienza, cosa li spinge a dedicare tanto tempo per il “bene comune” e quali sono le loro aspettative risulta fondamentale per stimolare una riflessione sullo status quo e sui possibili sviluppi futuri.

La ricerca ha quindi scattato una fotografia del mondo del volontariato della Protezione Civile, che presenta specificità e differenze rispetto ad altri ambiti o settori dell’attività volontaria.

Ne emerge uno spaccato di particolare interesse, sia perché indica alcune possibilità di sviluppo dell’attività, sia perché conferma una grande ricchezza a disposizione della collettività.

Questa ricerca si configura non soltanto come una verifica sull’operato svolto fin qui ma rappresenta anche la bussola che ci indicherà la rotta da tenere in futuro.

CAPITOLO 3

CAMPIONE E METODOLOGIA

La rilevazione si è svolta nel mese di febbraio del 2014, ed è stata effettuata tramite autocompilazione in forma anonima di un questionario strutturato.

Il questionario è stato consegnato in formato cartaceo ai volontari, insieme ad una busta per la restituzione.

Ciascun volontario ha provveduto a compilare il questionario e successivamente lo ha restituito in busta chiusa, inserendolo in una “cassetta della posta” dedicata.

Indubbiamente tale sistema organizzativo per la restituzione dei questionari compilati potrebbe a prima vista apparire inutilmente lungo e macchinoso, tuttavia esso è stato appositamente scelto per garantire ai volontari il completo e assoluto anonimato.

In termini metodologici, si è optato quindi per una rilevazione estensiva di tipo quantitativo basata appunto sull'utilizzo di un questionario strutturato che ha previsto quasi esclusivamente domande chiuse.

Solo nei casi in cui ciò risultava indispensabile per qualificare la risposta data, è stata inserita la possibilità di un commento qualitativo.

Il Gruppo dei volontari alla data di rilevazione era composto di 62 unità. Precisiamo che si tratta di un numero soggetto a periodico aggiornamento e che in quel momento poteva contenere alcuni casi di rinunce di fatto o di assenza prolungata.

In totale hanno risposto 42 associati.

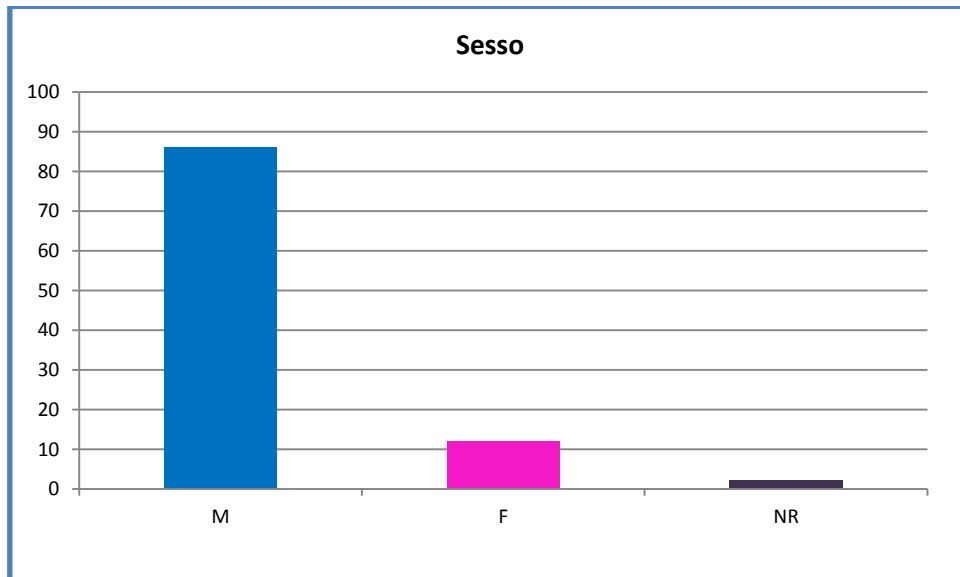
Il tasso di redemption quindi è nel complesso molto buono: il campione di riferimento ha infatti raggiunto una percentuale pari al 67% della popolazione complessiva.

Questo primo dato è significativo e risulta di particolare rilevanza, in quanto contribuisce a sottolineare e confermare la disponibilità e lo spirito di collaborazione dei volontari.

CAPITOLO 4

PROFILO SOCIO-DEMOGRAFICO

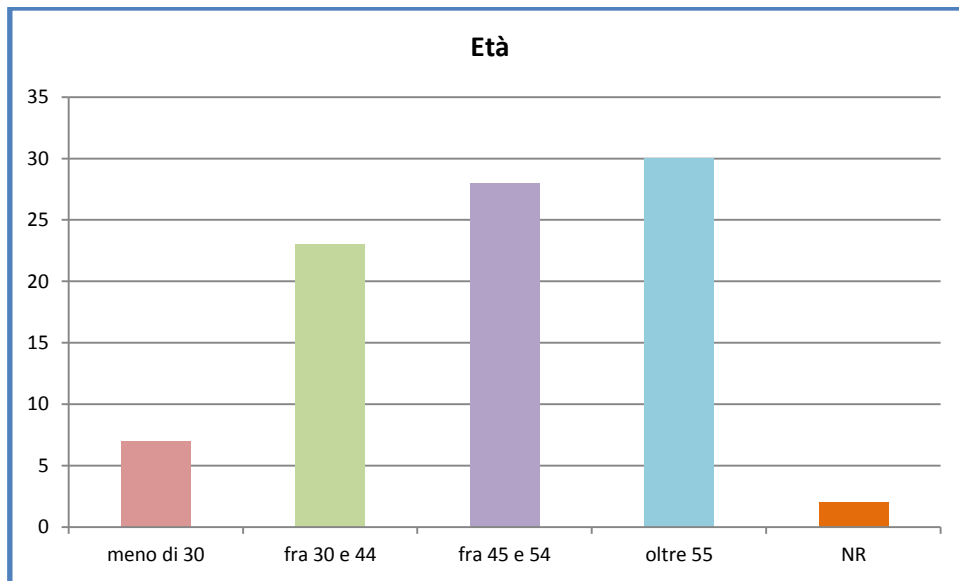
Come si evidenzia nel grafico sottostante, i volontari di Protezione Civile di Pozzuolo sono in larga parte maschi (86%).



La maggioranza degli intervistati si colloca in una fascia d'età compresa tra i 30 e i 54 anni. Un dato da sottolineare, tuttavia, riguarda il numero elevato di over 55 (30%), che si contrappone in maniera evidente a quello degli under 30 (soltanto il 7%).

Emerge quindi in modo chiaro la prevalenza di persone mature, mentre i giovani restano in posizione più marginale.

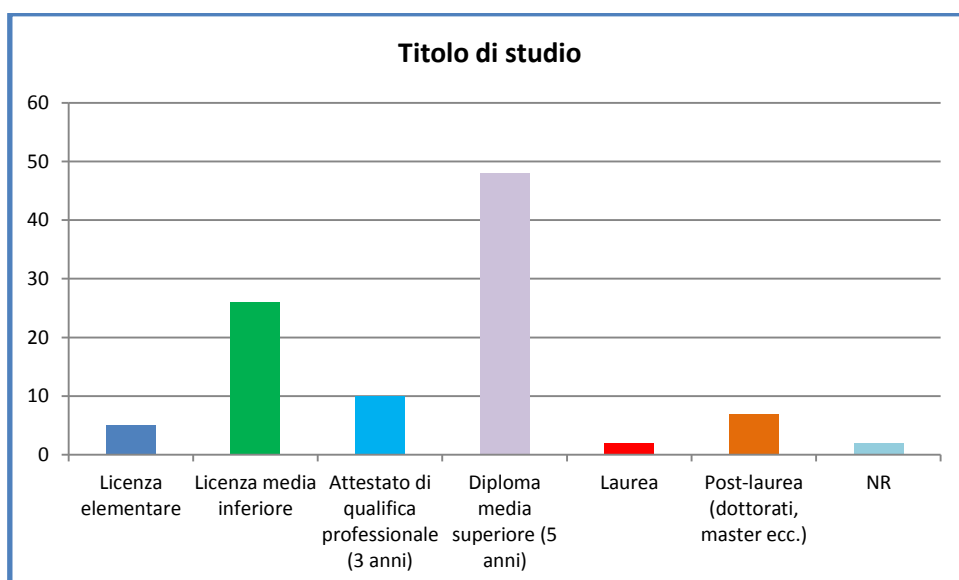
Di contro, è interessante osservare il coinvolgimento consistente di persone che si trovano in una fase 'centrale' del proprio ciclo di vita, durante il quale è probabile che l'impegno volontario debba coesistere con significative responsabilità familiari, genitoriali, lavorative ecc, richiedendo quindi di trovare strategie e modalità che consentano di conciliare questi diversi impegni



Considerando l'evidente contrattura nella presenza di giovani e donne, rimane comunque aperta una riflessione generale sull'assetto demografico del fenomeno del volontariato nella realtà coinvolta nella ricerca, soprattutto guardando al futuro.

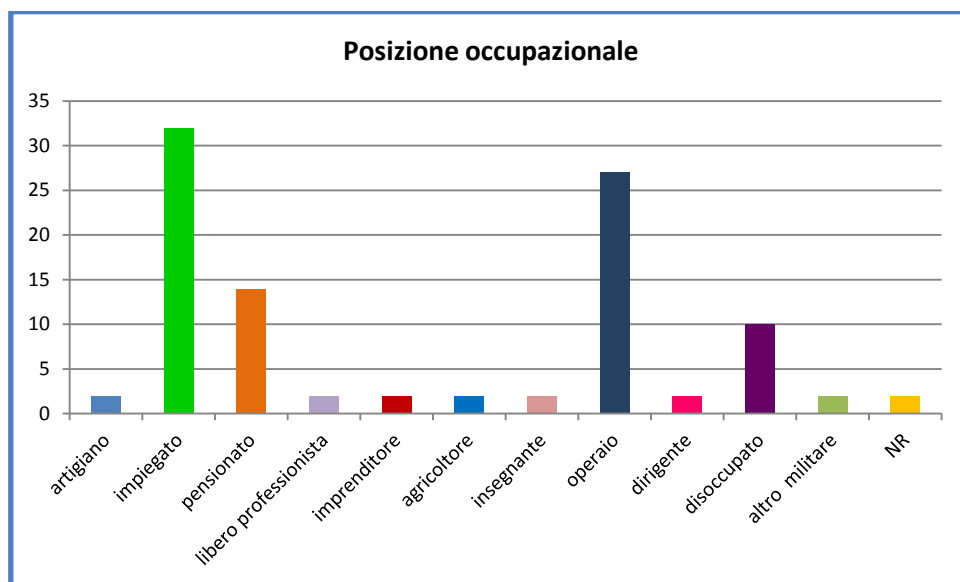
Per quanto riguarda il titolo di studio, la distribuzione campionaria mostra una concentrazione in una particolare modalità di risposta: i "Diplomati". La quota di diplomati arriva infatti al 48%.

In linea generale, il campione presenta una scolarità medio-alta: l'insieme dei diplomati, laureati e persone con formazione post-laurea (dottorati, master ecc.) raggiunge complessivamente il 57%.



Per quanto concerne la condizione lavorativa, il 76% è occupato, mentre i pensionati e i disoccupati sono rispettivamente il 14% e il 10%.

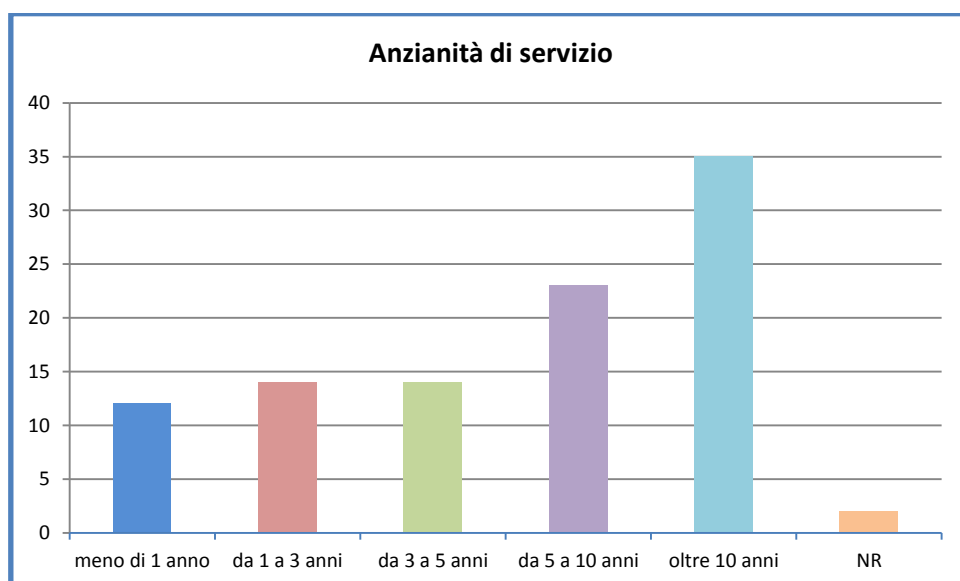
Le concentrazioni di risposta maggiori si riscontrano nelle categorie “impiegati” con il 32% e “operai” con il 27%. Le risposte rimanenti sono distribuite in maniera piuttosto diffusa tra tutte le principali categorie professionali, che risultano equamente rappresentate, a conferma della trasversalità delle competenze dei volontari.



Dal punto di vista sociale quindi i volontari del gruppo comunale di Pozzuolo rivestono una posizione “centrale” in quanto età, scolarità e condizione occupazionale, definendo persone con un ruolo, relazioni, competenze e informazioni importanti.

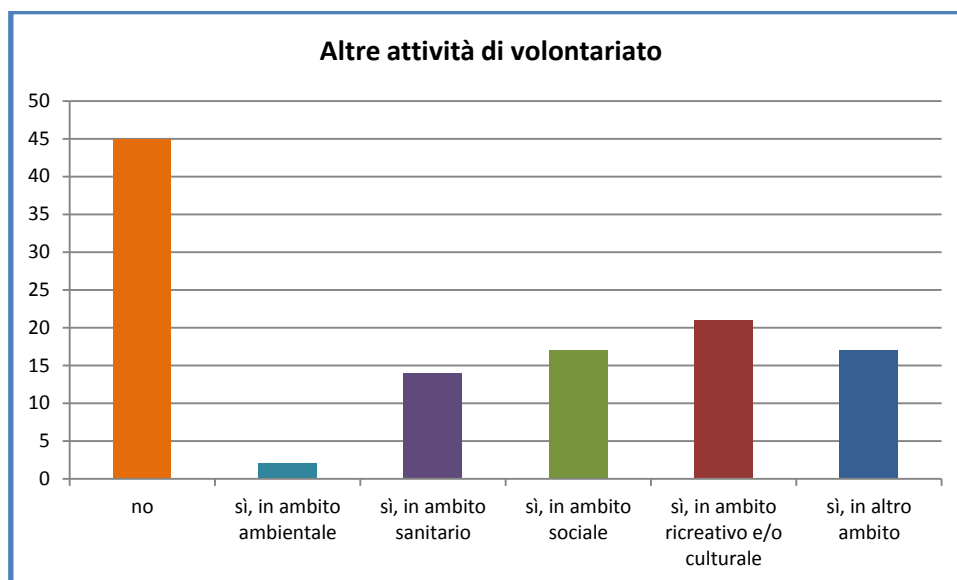
Oltre la metà dei volontari (58%) è nel gruppo da più di cinque anni, il 21% da uno a cinque anni e soltanto il 12% da meno di un anno.

E’ interessante sottolineare la presenza di un “nucleo storico”, attivo da oltre dieci anni, che ha una consistenza del 35%.



Dunque nell'insieme si tratta di un gruppo molto consolidato, dove la maggioranza dei volontari è entrata da un buon numero di anni e dove, al momento, sembra esserci un tasso di turn over piuttosto limitato.

Il 45% degli intervistati è alla prima esperienza di volontariato, di contro il 55% ha già avuto una o più esperienze in diversi ambiti, principalmente in quelli sociale, ricreativo e culturale.



Dunque non si tratta di una semplice "migrazione" da altri settori del volontariato né da soli nuovi ingressi; è invece un interessante mix di esperienze nuove e consolidate.

I canali prevalenti tramite i quali i volontari si avvicinano al gruppo sono quelli informali legati al passa parola da parte di parenti, amici o altri volontari (73%).

I canali più ufficiali legati ad eventi/materiali realizzati dall'associazione incidono invece solo per il 5% nel reclutamento di nuove leve.

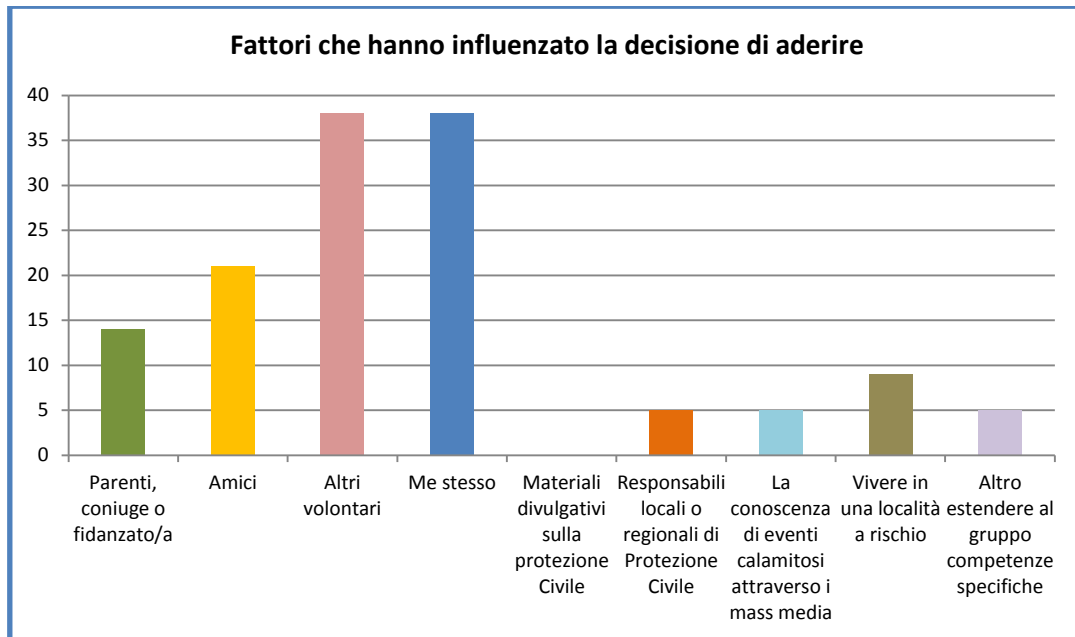
La conoscenza di eventi calamitosi attraverso i mass media come fattore di stimolo all'attività di volontariato presenta una percentuale del 5%, mentre il fatto di vivere in una zona a rischio alza di poco la percentuale raggiungendo il 9%.

Infine, un numero piuttosto elevato (38%) attribuisce unicamente a se stesso la decisione di aderire al gruppo, senza alcuna influenza esterna.

Il canale informale del passa parola presenta indubbiamente il forte vantaggio di essere estremamente economico e di andare a pescare persone potenzialmente già "in sintonia" con l'organizzazione, garantendo quella che la letteratura organizzativa definisce come "socializzazione anticipata".

Rimane aperta la riflessione sul modo in cui potrebbero essere maggiormente utilizzati due ulteriori canali per il reclutamento di nuove risorse: gli eventi/materiali realizzati dall'associazione, occasione importante per mostrare sul territorio in modo diretto il valore di quanto si fa e le presentazioni delle attività

associative aperte al pubblico, che costituiscono invece un investimento diretto e “ufficiale” nell’azione di reclutamento.



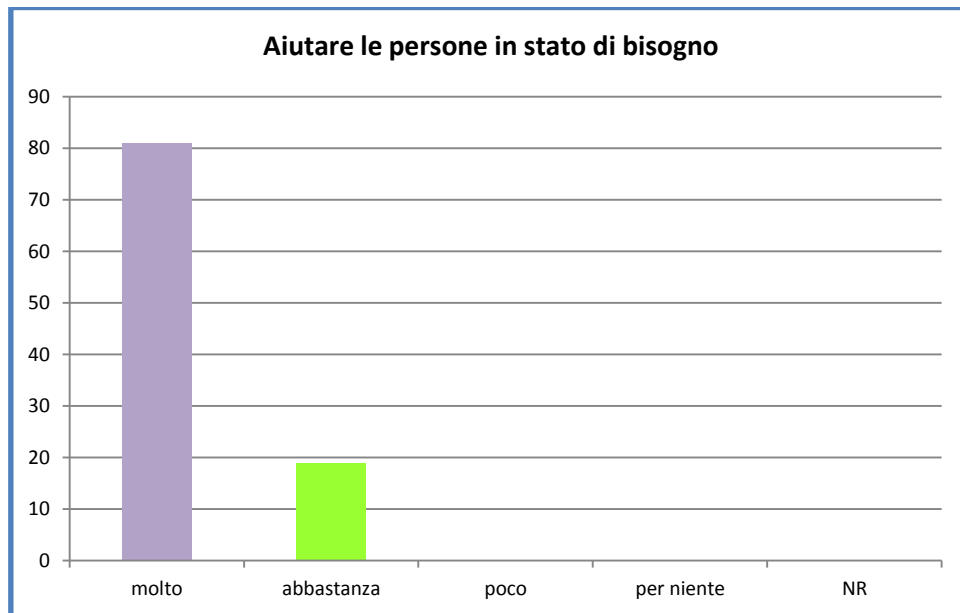
CAPITOLO 5

LA MOTIVAZIONE

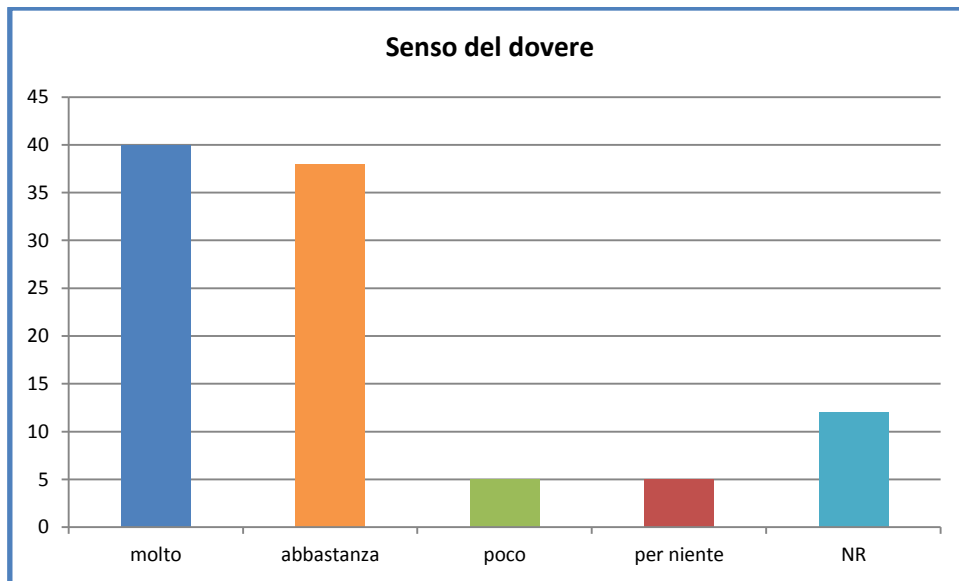
All'interno del questionario sono state proposte alcune motivazioni che possono sostenere e spiegare un'attività di volontariato come quella del Gruppo comunale di Protezione civile; ad ogni intervistato è stato chiesto di indicare quanto ciascuna motivazione conta nel proprio impegno.

Le motivazioni proposte sono raggruppabili in due aree prevalenti: la prima richiama la dimensione solidale e comunitaria, rivolta principalmente agli altri mentre la seconda fa partire dal sé, dal proprio sentire, dalle proprie esigenze le ragioni dell'impegno.

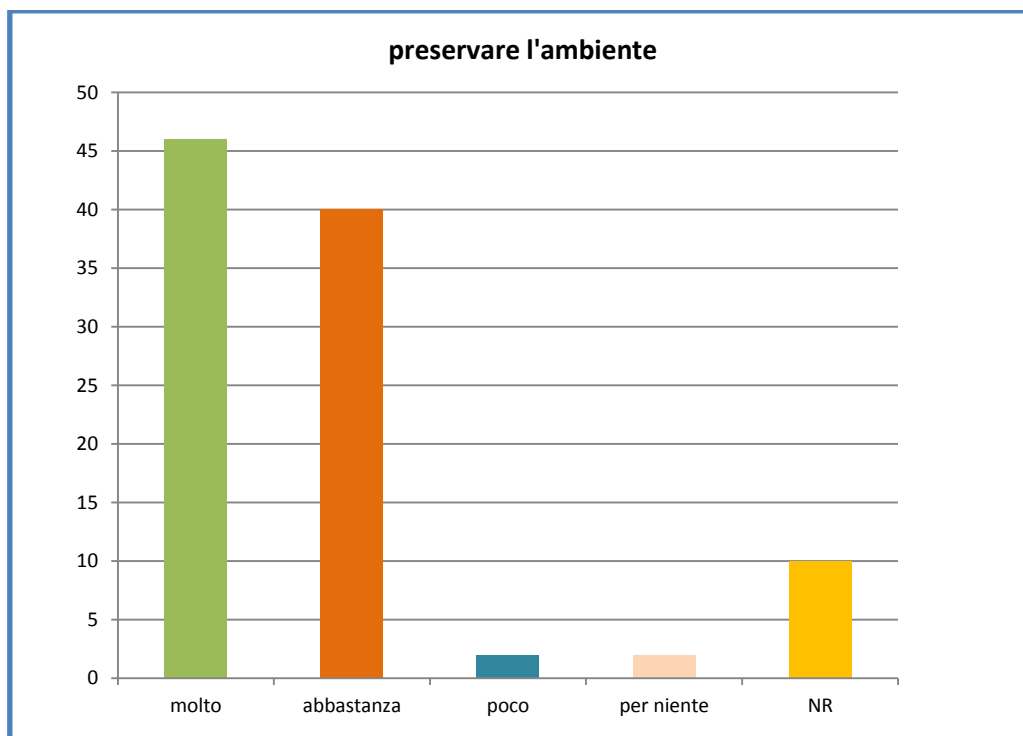
Per gli intervistati contano in maniera molto forti le motivazioni che richiamano la dimensione rivolta agli altri e che richiama il territorio e la comunità. Infatti la totalità del campione afferma di svolgere la propria attività di volontariato per aiutare gli altri.



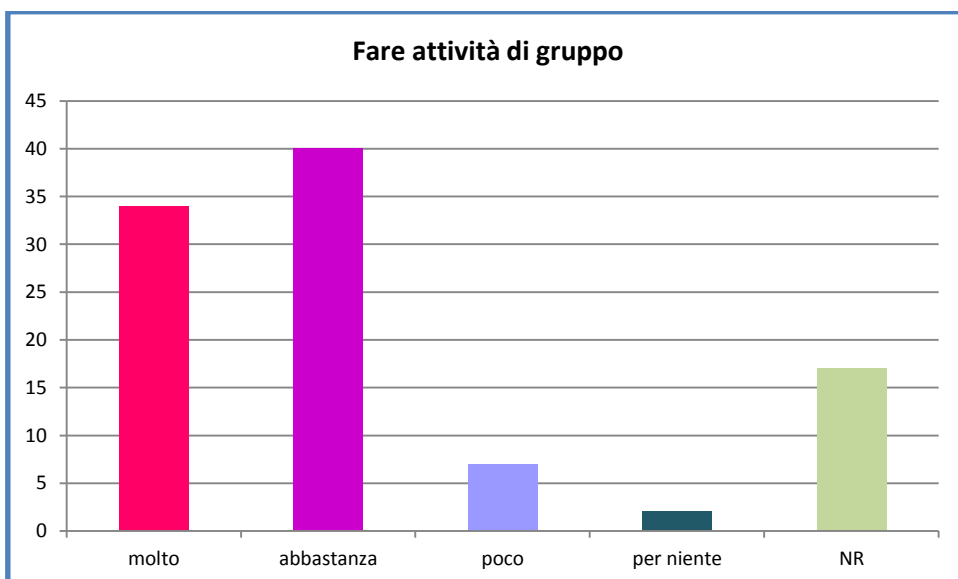
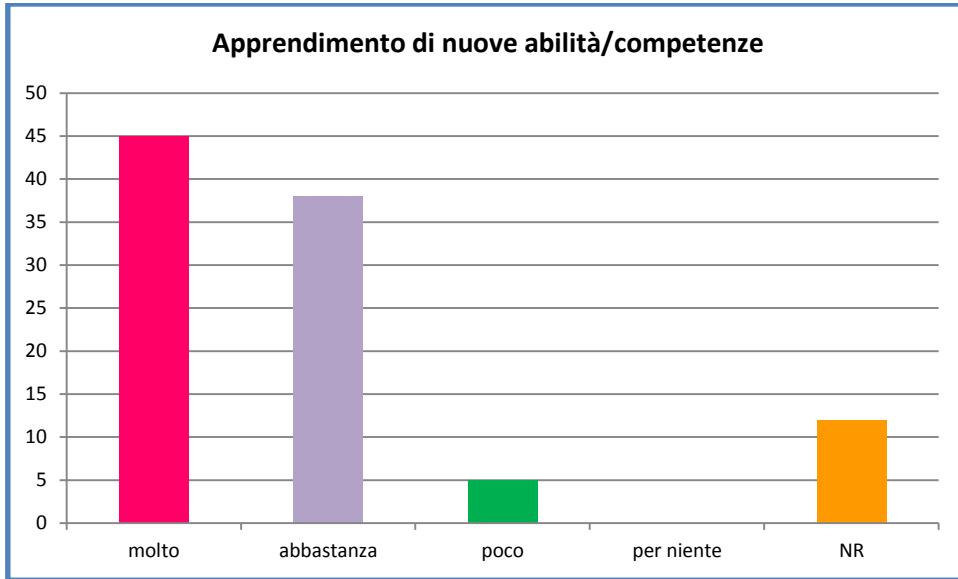
Tale motivazione viene percepita in maniera molto profonda, come un dovere, sia sotto il profilo umano che civico, verso chi si trova in stato di bisogno.

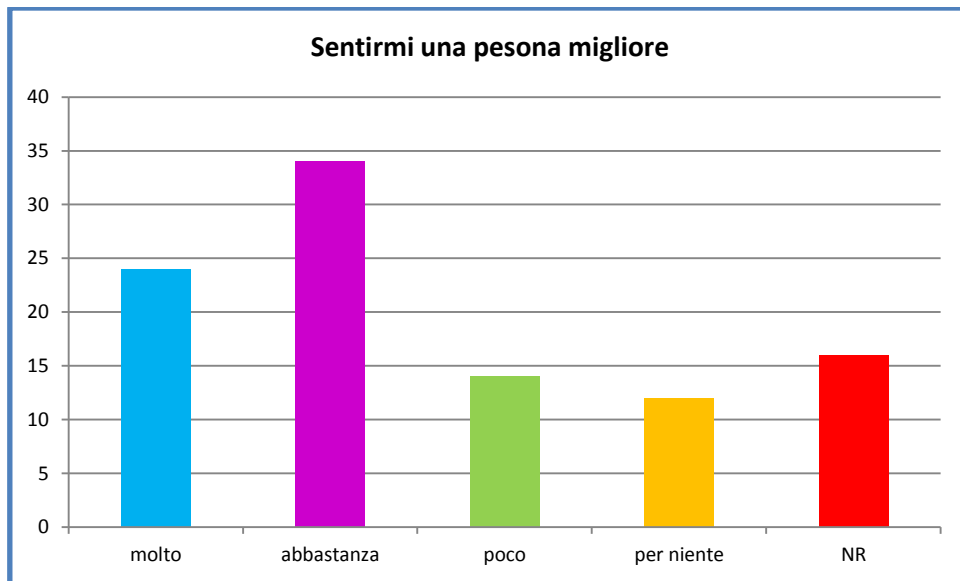


L'impegno ed il senso del dovere avvertiti nei confronti delle persone in difficoltà, si estendono anche al territorio in senso ampio. Una percentuale molto elevata dei rispondenti, infatti, indica tra le proprie motivazioni anche la preservazione dell'ambiente.

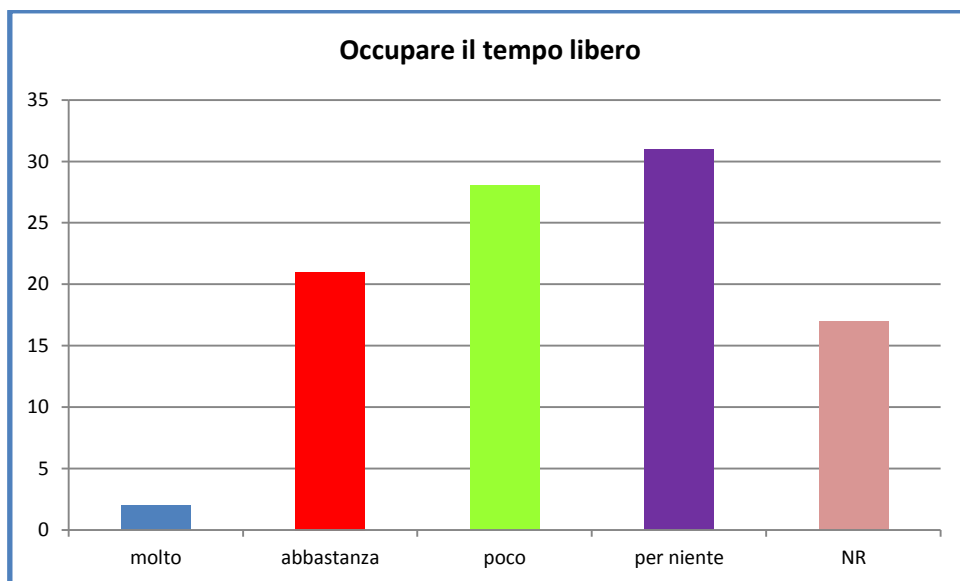


Anche le motivazioni che partono dal sé (apprendere nuove abilità/competenze, provare nuove esperienze, fare attività di gruppo e sentirsi una persona migliore) sono particolarmente sentite, come evidenziato nelle tabelle sottostanti.





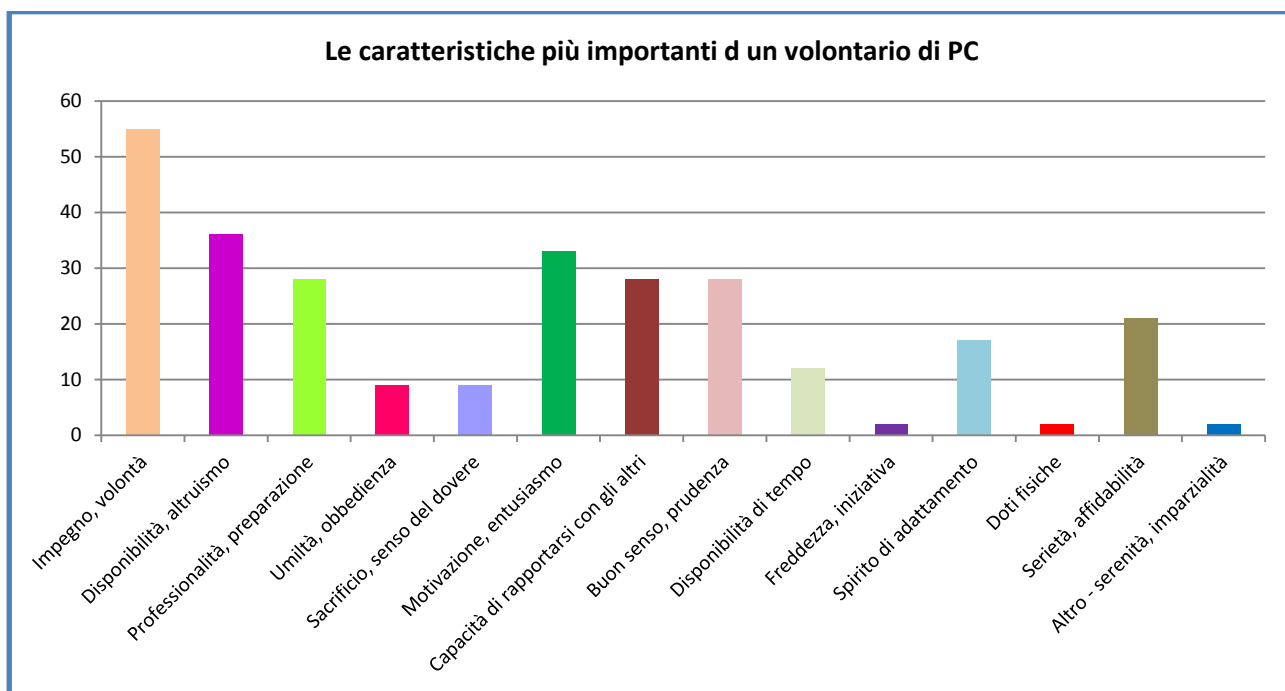
La risposta legata alla motivazione “occupare il tempo libero” non ottiene invece un elevato grado di consenso, a conferma del fatto che l’attività di volontariato viene generalmente vissuta con serietà ed impegno e non come semplice passatempo.



Una percentuale variabile tra il 12% e il 17% ha scelto la non risposta. Si tratta del tasso di mancate risposte più elevato di tutto il questionario. L’ipotesi è che vi sia una fetta del campione che non si ritrova nelle definizioni proposte.

Ovviamente ciascuna motivazione non è esclusiva e convive con altre motivazione che contano, pesano in modo differenziato sulla scelta di svolgere volontariato e ogni volontario ha un suo particolare equilibrio fra le diverse motivazioni.

E' stato poi chiesto agli intervistati di indicare quali, a loro avviso, debbano essere le caratteristiche più importanti che un volontario di Protezione Civile deve possedere. Le percentuali di risposta più elevate si sono riscontrate nelle categorie impegno e volontà, disponibilità e altruismo, capacità di interazione con gli altri, professionalità e preparazione, buon senso e prudenza, serietà e affidabilità.

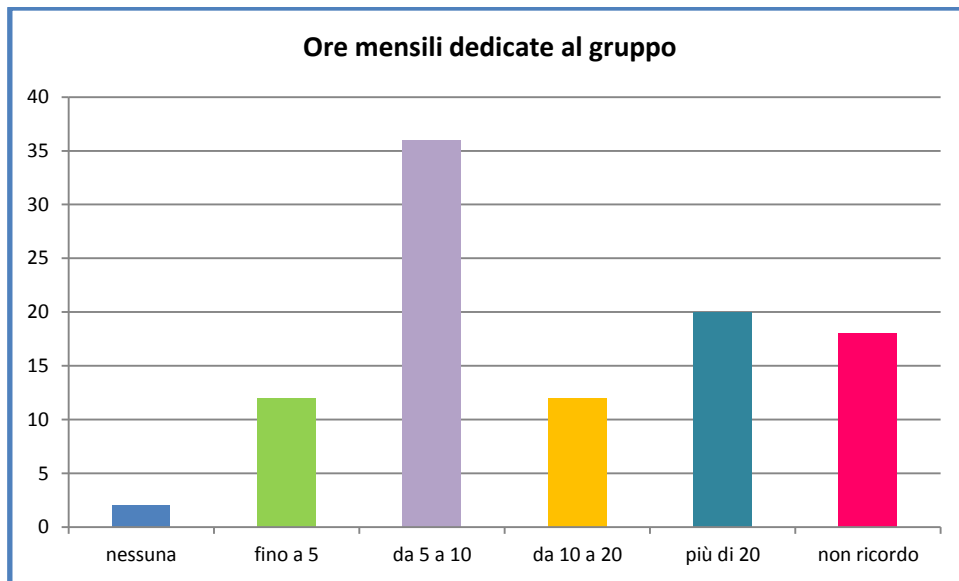


Anche in questo caso, nelle indicazioni fornite si ripropongono i due poli dell'attività volontaria: quello personale, che fa riferimento alle competenze, alla serietà e professionalità, alla riuscita degli interventi e quello solidale e comunitario che ha come riferimento gli altri e la comunità.

Due poli complementari, probabilmente non scindibili, che si integrano e convivono in una stessa esperienza.

Si è poi voluto verificare quanto la motivazione dei volontari si rifletta concretamente sul livello effettivo dell'impegno prestato a favore del gruppo. Al campione è stato quindi richiesto di indicare il numero medio mensile di ore di servizio prestate nell'ultimo anno.

Il 12% dei volontari dichiara di aver dedicato al Gruppo meno di cinque ore al mese. Il 38% vi ha dedicato da cinque a dieci ore mensili, il 12% da dieci a venti ore, il 20% più di venti. Il 18% afferma di non ricordare esattamente la quantità di tempo dedicata e solo il 2% non ha dedicato nessuna ora negli ultimi sei mesi.



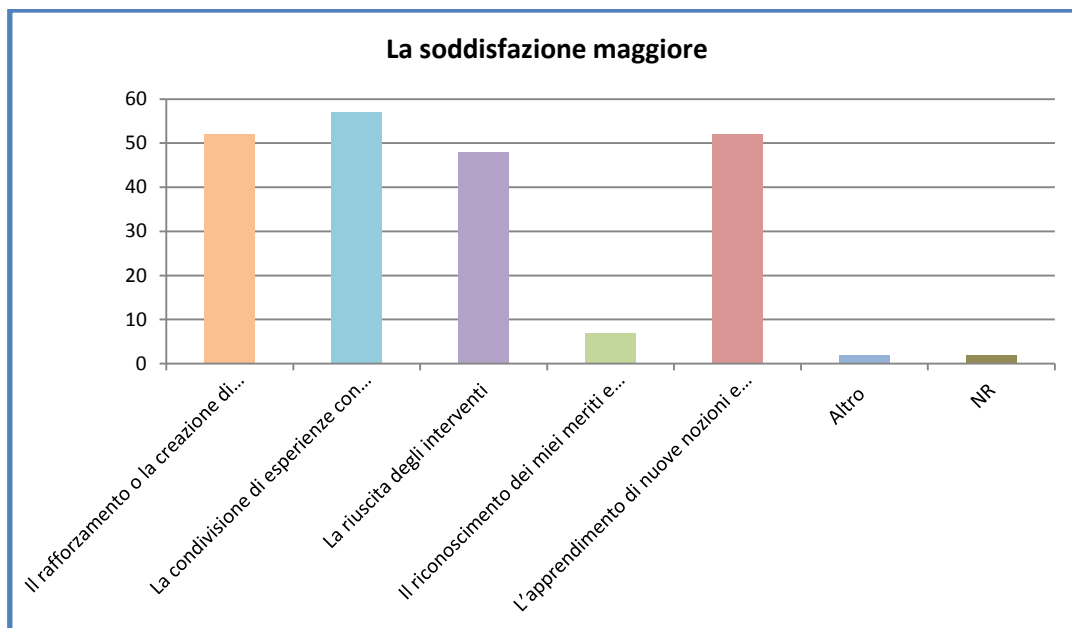
Nel complesso il numero di ore dedicate è molto articolato, ma soprattutto diffuso nel senso che solo pochissime persone hanno dichiarato di non aver dedicato nessuna ora del proprio tempo.

A dispetto di una condizione occupazionale che, come già descritto nella sezione socio-anagrafica, per il 76% dei volontari, risulta essere contrassegnata da impegni di lavoro, la frequenza di partecipazione alle attività promosse dalle organizzazioni in cui operano è comunque sostenuta.

Per concludere la descrizione relativa alle dinamiche motivazionali, si è chiesto ai soggetti della ricerca di indicare quali sono per loro i principali motivi di soddisfazione legati allo svolgimento di attività di Protezione Civile.

Le risposte si distribuiscono in maniera pressochè omogenea sugli item legati agli aspetti sociali e professionali: rafforzamento e creazione di nuove amicizie (52%), condivisione di esperienze con altri volontari (57%), riuscita degli interventi (48%), apprendimento di nuove competenze (52%).

La dimensione personale viene invece vissuta in maniera assolutamente marginale rispetto alle motivazioni sociali e professionali: infatti, ottenere consenso e riconoscimento non è considerato un valore prioritario e si colloca solo al 7%.

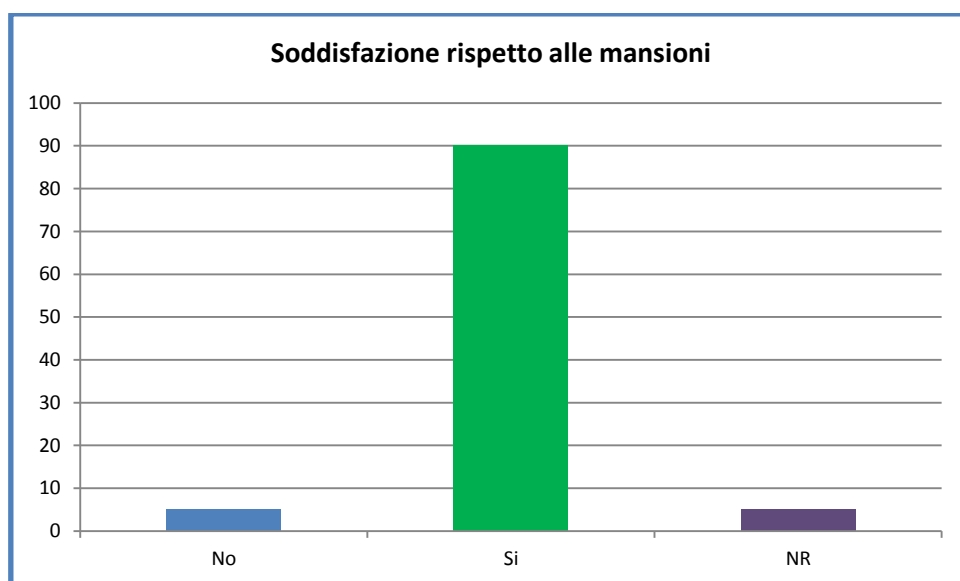


Anche in questo caso si è evidenziata l'importanza attribuita in maniera duplice agli aspetti sociali e agli aspetti professionali. Tale dicotomia, emersa più volte durante l'indagine, appare come una delle caratteristiche maggiormente distintive e peculiari del volontariato di Protezione Civile.

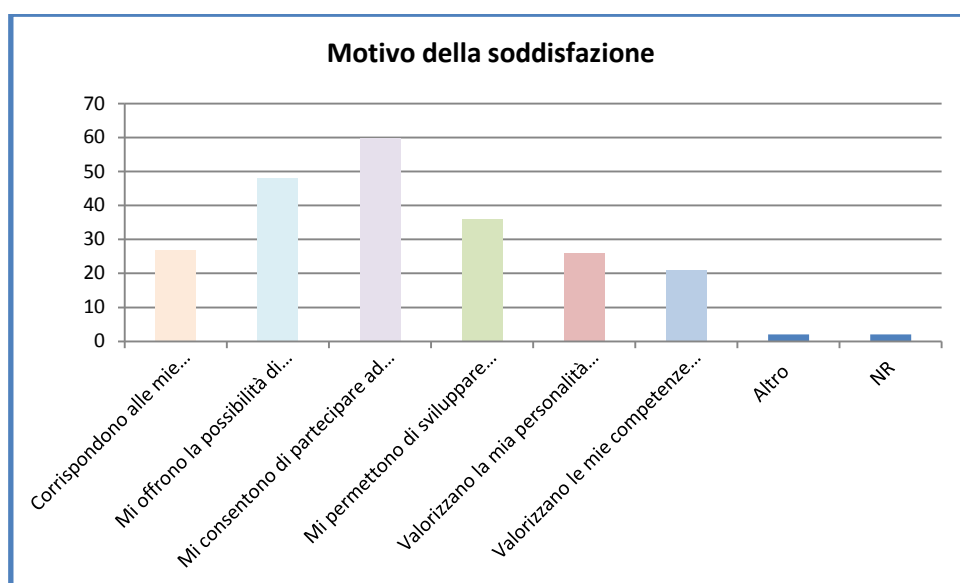
CAPITOLO 6

LA SODDISFAZIONE

Una prima domanda intendeva semplicemente rilevare in maniera piuttosto generica la soddisfazione o meno del volontario rispetto ai compiti affidati attualmente all'interno del gruppo: pressoché la totalità dei rispondenti (90%) si dichiara soddisfatta; al contrario è presente un 5% del campione che invece non si ritiene soddisfatto ed un ulteriore 5% che preferisce non rispondere alla domanda.



Successivamente si è cercato di esplorare i motivi alla base di questa soddisfazione.

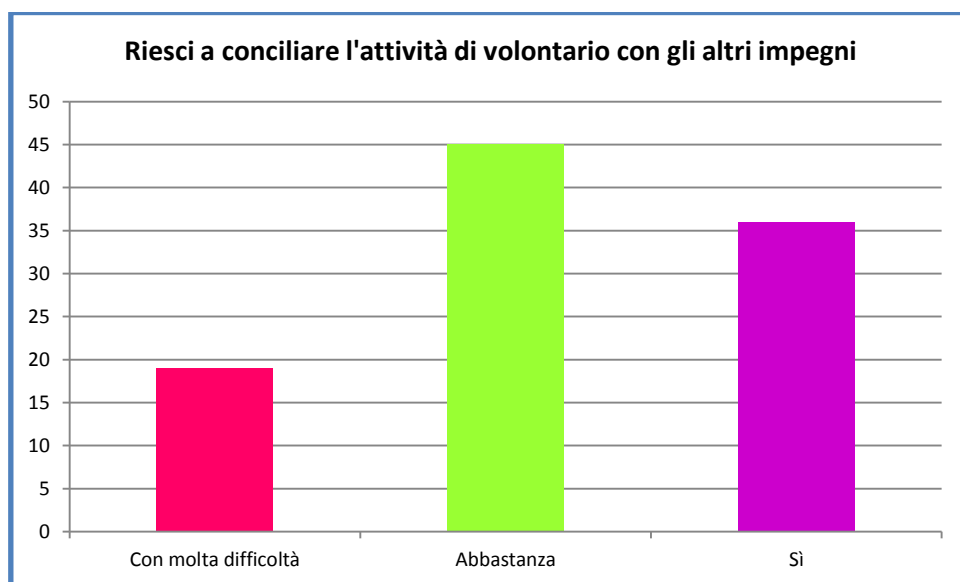


I dati mostrano un quadro in cui giocano un ruolo rilevante un set articolato di driver: corrispondenza alle proprie aspettative (27%), possibilità di sviluppare nuove competenze (48%), occasione di partecipare ad attività di gruppo (60%), possibilità di sviluppare iniziative personali (36%), valorizzazione della propria personalità (26%), valorizzazione delle competenze e delle conoscenze scolastiche possedute (21%).

Risulta piuttosto evidente che il generare la soddisfazione dei volontari presuppone pertanto, da parte di una associazione, la capacità di agire parallelamente su tutte queste dimensioni.

Il 5% di soggetti che si erano dichiarati poco o per nulla soddisfatti delle proprie mansioni all'interno del gruppo hanno attribuito i motivi della propria insoddisfazione ad una non corrispondenza alle proprie aspettative e ad una mancata valorizzazione delle proprie competenze e conoscenze scolastiche.

Sempre all'interno nel ragionamento complessivo relativo al tema della soddisfazione, si è anche voluto verificare il grado di difficoltà percepito dai volontari nel conciliare l'attività di volontariato con gli altri impegni, quali lo studio, il lavoro e la famiglia. I dati mostrano un quadro tendenzialmente positivo.



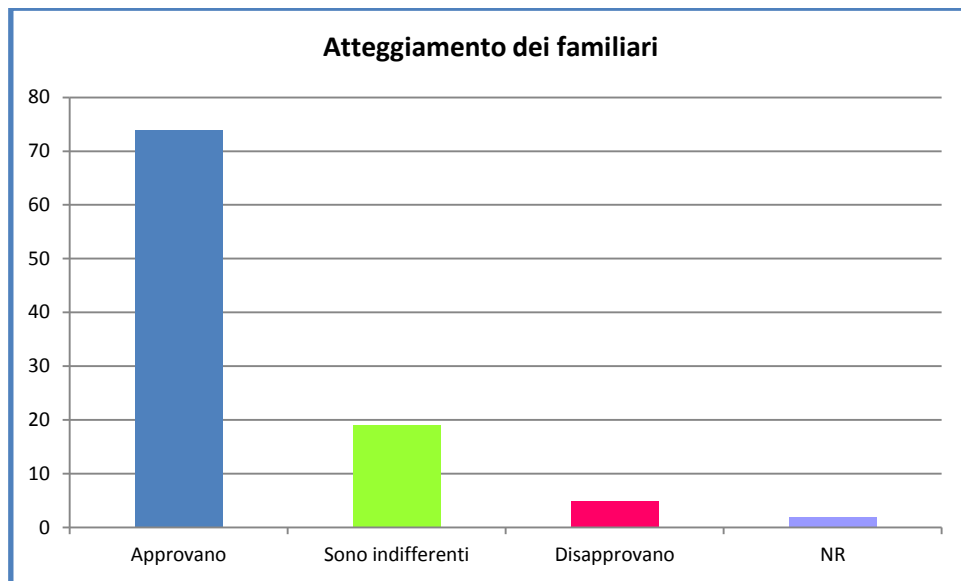
Il 36% dichiara di riuscire a conciliare e il 45% di riuscirci abbastanza.

Solamente il 19% afferma di avere grandi difficoltà, una percentuale tutto sommato bassa, considerata l'intensità dell'impegno che spesso l'esperienza di volontariato richiede.

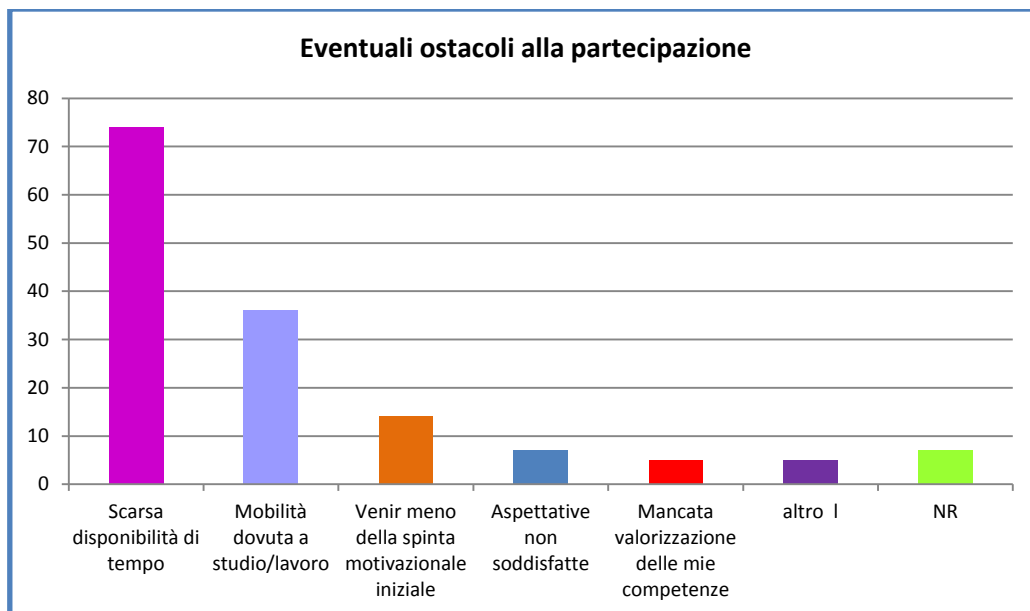
E' probabile che il senso di dedizione alla causa giochi un ruolo rilevante nel far percepire queste problematiche di conciliazione in maniera, per così dire, attutita.

Inoltre un ruolo per nulla marginale viene sicuramente giocato dalle famiglie dei volontari: infatti l'approvazione ed il sostegno della famiglia nei confronti dell'attività di volontariato contribuiscono sicuramente a facilitare e a rendere meno problematica la partecipazione.

In questo senso, i volontari del gruppo di Pozzuolo possono sicuramente contare su una rete di sostegno familiare decisamente significativa, come evidenziato nella tabella successiva.

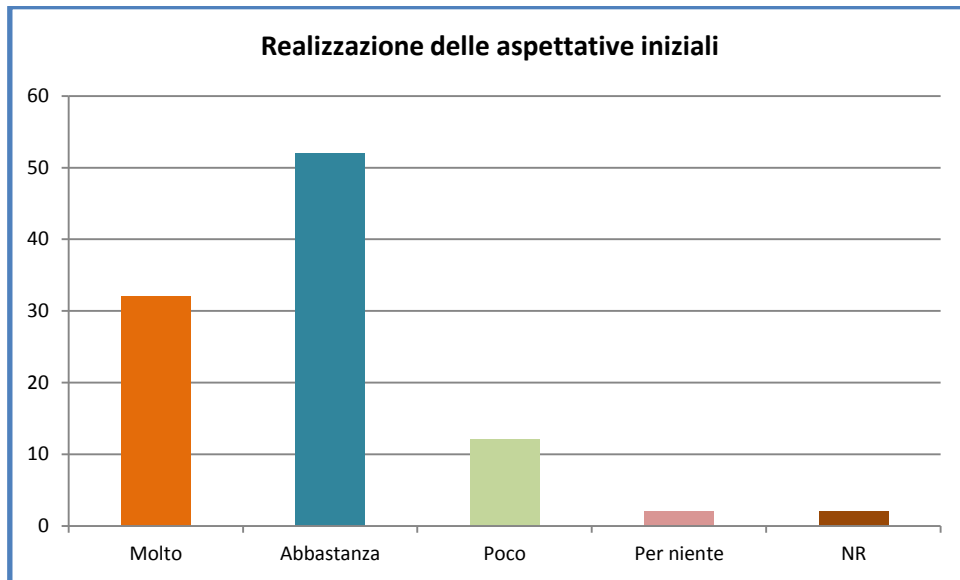


Si è infine conclusa l'analisi relativa al livello di soddisfazione chiedendo ai volontari quali potrebbero essere eventualmente cause di minore partecipazione, o comunque di disaffezione nei confronti del gruppo.



Le risposte fornite indicano in maniera chiara che, oltre a ragioni oggettive quali la minore disponibilità di tempo e i problemi di mobilità legati a studio/lavoro, un ulteriore importante elemento di "distacco" sarebbe rappresentato da un eventuale venir meno della spinta motivazionale.

In linea generale gli intervistati si sono dichiarati sostanzialmente soddisfatti della propria esperienza di volontariato. Infatti, alla domanda “le aspettative che avevi quando sei entrato nel gruppo si sono realizzate?” la maggioranza (84%) ha risposto “molto” o “abbastanza”, mentre soltanto il 14% ha indicato le risposte “poco” o “per niente”.



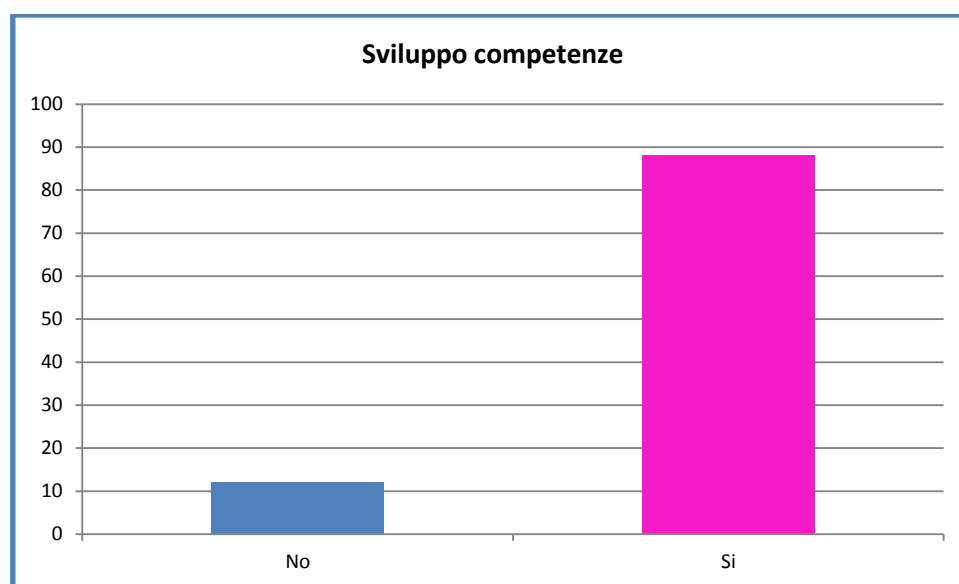
CAPITOLO 7

LA FORMAZIONE

La batteria successiva di domande intendeva esplorare il tema dell'esperienza di volontariato come potenziale fonte di apprendimento e sviluppo delle competenze personali e professionali. Si tratta di un tema fondamentale non soltanto in relazione al vissuto di soddisfazione dei volontari, ma anche per quanto concerne la possibilità di attrarre e coinvolgere nuove risorse, soprattutto giovani, potendo puntare su un "argomento" diverso e ulteriore rispetto a quelli tradizionalmente comunicati (ad esempio, l'importanza della causa per la quale ci si impegna, la possibilità di aiutare gli altri, ecc.).

Le prime due domande proposte volevano capire se per i rispondenti l'esperienza di volontariato in corso rappresenta o meno una fonte di apprendimento e, in caso affermativo, quale è la tipologia specifica di competenze che essa permette di sviluppare.

L'esperienza nel gruppo è percepita di grande valore dai volontari che nell'88% dei casi la ritengono una fonte di crescita personale e professionale.



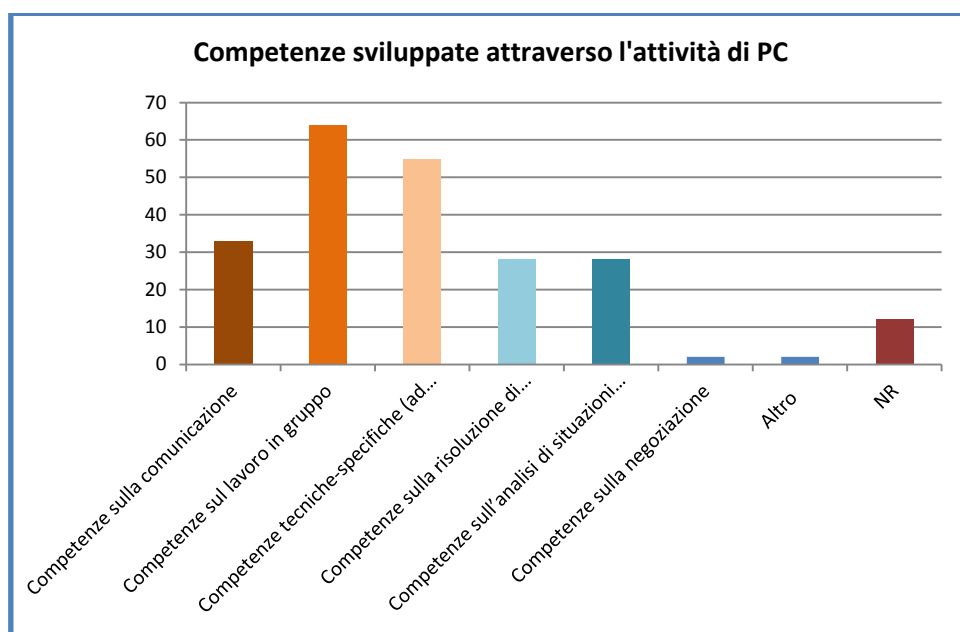
L'analisi dei dati relativi al tipo di competenze che l'esperienza di volontariato consente di acquisire e consolidare mette in evidenza un quadro piuttosto articolato. Le competenze più richiamate sono, da un lato, quelle tipicamente riferite alla dimensione relazionale della vita organizzativa, segnatamente la comunicazione (33%) e il lavoro in gruppo (64%); dall'altro lato, competenze tecniche specifiche (55%).

Un peso inferiore è invece attribuito alle competenze diagnostico-analitiche: risoluzione di problemi e analisi di situazioni complesse (entrambe al 28%). Marginale lo sviluppo di abilità di negoziazione.

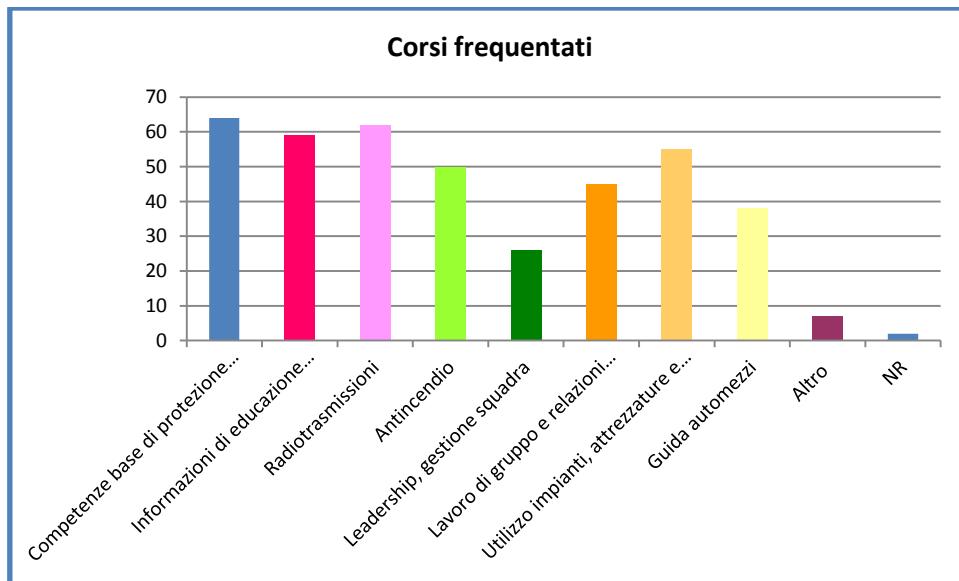
I volontari sottolineano quindi che gli apprendimenti più rilevanti sono relativi ai seguenti aspetti: sviluppo di competenze “trasversali”, consolidamento della capacità di auto-sviluppo nell’ottica del “countinuous learning”, acquisizione di abilità tecnico-gestionali.

Dall’analisi dei dati emerge con forza un aspetto interessante: i contenuti menzionati fanno riferimento, nella maggior parte dei casi, alle cosiddette “competenze trasversali”, ovvero quelle abilità che possono essere definite anche più in generale “risorse della persona” e che non sono specificatamente legate ad un particolare ambito, ma risultano necessarie a tutti i profili e livelli professionali.

La rilevanza e l’utilità che tali competenze stanno assumendo contribuiscono a qualificare l’esperienza di volontariato.

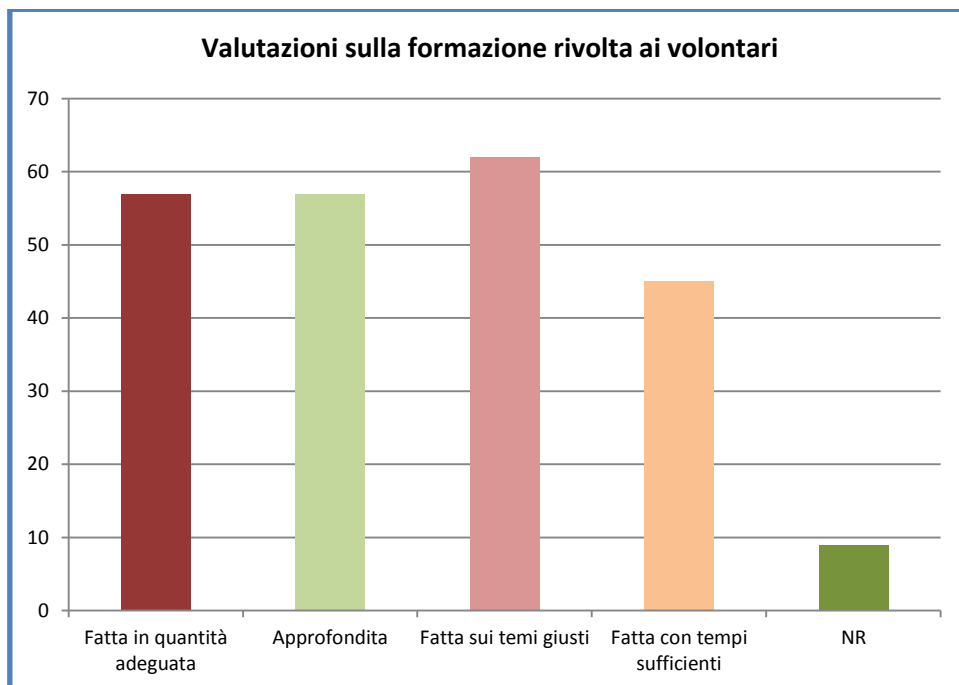


La totalità del campione ha partecipato ad attività/iniziative formative legate non solo all’acquisizione di competenze base di Protezione Civile, ma anche inseribili all’interno di una pluralità d settori di tipo più specialistico.



Questi dati mettono in evidenza come dietro agli interventi dei volontari di protezione civile ci sia un'intensa attività di addestramento e preparazione che risulta fondamentale in contesti potenzialmente rischiosi per l'incolumità degli operatori e, in particolare, dei volontari che vi operano.

Per concludere l'analisi relativa agli aspetti legati alla formazione, agli intervistati è stato richiesto di fornire una valutazione rispetto alle attività formative dedicate ai volontari.



In genere l'attività di formazione rivolta ai volontari è valutata positivamente. Gli aspetti più apprezzati riguardano il modo in cui è fatta ("approfondita") e i temi su cui si incentra; l'aspetto legato ai tempi ha ancora una buona valutazione (45%) anche se un po' meno brillante.

CAPITOLO 6

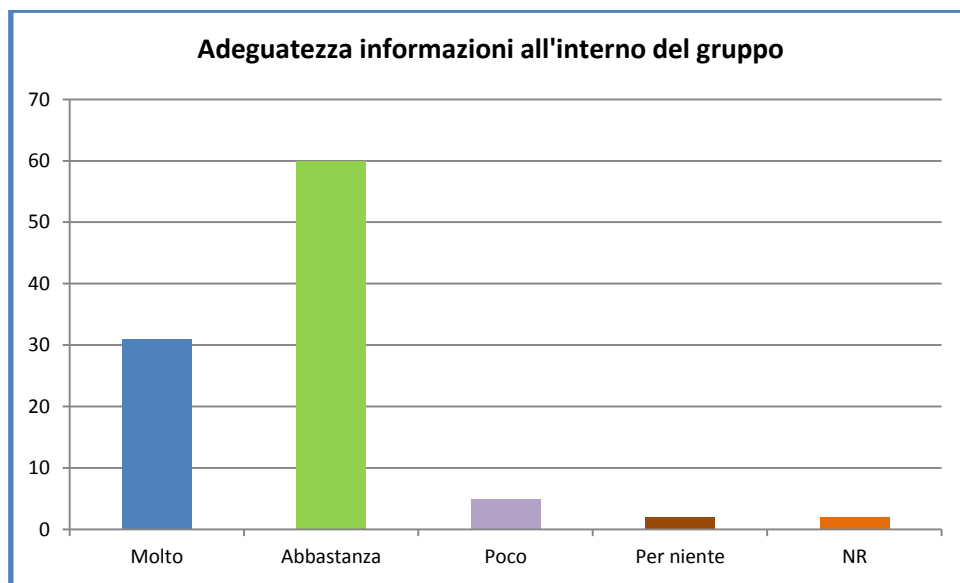
L' ORGANIZZAZIONE

Un ulteriore campo di indagine de questionario è quello relativo alla percezione dei volontari nei confronti dell'apparato organizzativo nel suo complesso.

Innanzitutto è stato chiesto agli intervistati di valutare l'adeguatezza delle informazioni relative ad attività, obiettivi, decisioni da prendere ecc. all'interno del gruppo.

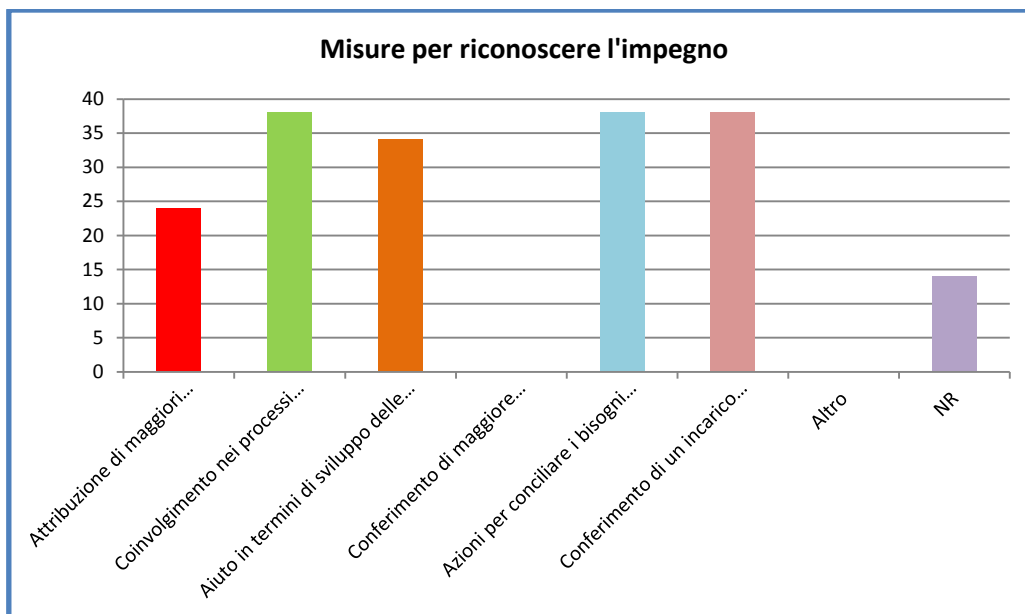
Complessivamente il 91% le ritiene adeguate o abbastanza adeguate, mentre il rimanente 9% le considera poco o per niente adeguate, oppure non risponde.

Emerge quindi un quadro di soddisfazione complessiva rispetto alla comunicazione interna. Tuttavia l'elevata incidenza della risposta "abbastanza" (60%) suggerisce che esistano ancora dei margini di ulteriore miglioramento in questo ambito. Rimane quindi aperta la riflessione su possibili correttivi da apportare per innalzare ulteriormente il livello qualitativo della comunicazione interna al gruppo.



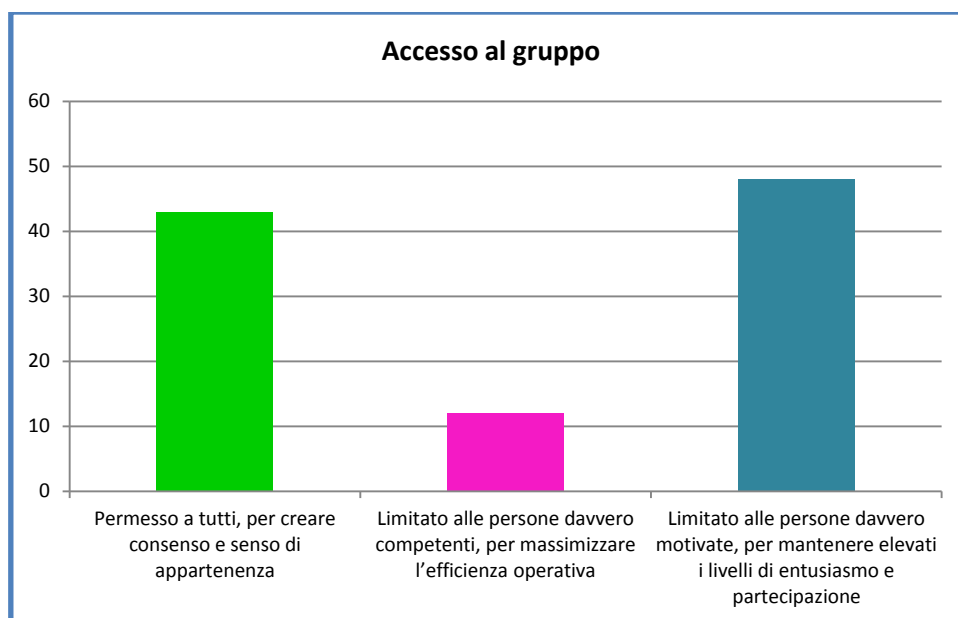
Con riferimento alle modalità per riconoscere l'impegno dei volontari, si confermano prioritarie, con il 38% delle risposte, le azioni di coinvolgimento nei processi decisionali, il conferimento di incarichi rispondenti alle proprie aspettative e le azioni per conciliare i bisogni individuali all'impegno volontario (es. cambio turni ecc). Di poco inferiore, con il 34%, i soggetti indicano come elemento importante di valorizzazione del proprio impegno l'aiuto ed il supporto in termini di formazione e affiancamento.

Minore importanza viene invece attribuita al conferimento di maggiore autonomia nell'organizzazione dell'attività e all'attribuzione di maggiori responsabilità.



A conclusione dell'analisi relativa all'assetto organizzativo, ai volontari è stato chiesto un parere in merito alle modalità di accesso al gruppo.

Le risposte hanno evidenziato una presa di posizione piuttosto netta. Infatti, per il 40% degli intervistati l'accesso al gruppo dovrebbe essere aperto a tutti, mentre per la maggioranza (60%) dovrebbe essere invece regolamentato da una selezione che limiti l'accesso secondo criteri legati innanzitutto alla motivazione e, in misura molto più limitata, alla competenza.



Al fine di ricostruire le pratiche attuali di reclutamento, accoglienza e inserimento dei volontari, è stata effettuata una analisi documentale del Regolamento Comunale, nel quale all'art. 2 si trova indicato quanto

segue: *“l'ammissione al gruppo è subordinata alla presentazione di apposita domanda e all'accettazione della stessa da parte del Sindaco”*.

Emerge quindi che il ricorso ad una vera e propria selezione dei volontari non è al momento previsto.

Da un lato questa soluzione è realistica (rispetto al bisogno di acquisire comunque delle risorse) e, per certi versi, apprezzabile (in termini di funzione sociale più ampia del volontariato); dall'altro lato però rischia di generare un impatto non sempre positivo sul clima e sul funzionamento organizzativo e, di conseguenza, sulla qualità del servizio offerto all'utenza.

Anche sulla base delle indicazioni fornite dai volontari, sarebbe forse necessario un investimento maggiore, in fase iniziale, nella valutazione della motivazione e delle competenze ed esperienze e, soprattutto, nel chiarimento delle reciproche aspettative tra aspirante volontario e associazione per evitare fraintendimenti e conseguenti fenomeni di abbandono

A tale valutazione iniziale, potrebbe seguire un periodo di “orientamento”, che preceda la formalizzazione dell'iscrizione vera e propria.

CONCLUSIONI

L'indagine effettuata sui volontari del gruppo comunale di Protezione Civile di Pozzuolo del Friuli restituisce la fotografia di un gruppo composto principalmente da maschi, di età adulta compresa tra i 30 e i 54 anni, con una discreta presenza di over 55 che si contrappone nettamente ad un numero decisamente più esiguo di under 30. Sono persone che occupano una posizione "centrale" per quanto riguarda il titolo di studio. Si tratta di un gruppo di persone per la maggior parte inserite nel mondo del lavoro, con una minoranza di disoccupati e pensionati, dove prevale una netta concentrazione di occupati nei ruoli di impiegati ed operai, ma dove anche tutte le altre principali categorie professionali sono equamente e diffusamente rappresentate.

La maggioranza dei volontari appartiene al gruppo da più di cinque anni, mentre le adesioni più recenti sono in numero minore. Emerge in maniera molto evidente la presenza di un "nucleo storico" piuttosto consistente presente da oltre dieci anni. Questi dati descrivono un gruppo sostanzialmente stabile e consolidato, dove il turn over sia in ingresso che in uscita appare piuttosto limitato.

Nonostante l'esigua presenza di giovani e di donne, il gruppo risulta complessivamente rappresentativo della pluralità generazionale, professionale e formativa che la società attuale esprime, a testimonianza della massima trasversalità di un impegno generoso e gratuito, fondato sul desiderio di aiutare gli altri e di migliorare se stessi, implementando le proprie conoscenze, esperienze e competenze. Nella maggior parte dei casi, il proprio ruolo di volontario è vissuto come un valore che richiede serietà ed affidabilità e non un semplice modo per occupare il tempo libero. Questo dimostra un impegno serio da parte di cittadini che dedicano in media 10 ore mensili al servizio per la comunità.

Il canale privilegiato attraverso il quale ci si avvicina al gruppo è quello del passaparola, mentre le presentazioni formali o la divulgazione di materiali sull'attività al pubblico risultano sostanzialmente ininfluenti.

Nel complesso il grado di soddisfazione per le mansioni svolte è molto buono ed è attribuito ad un insieme articolato di fattori: corrispondenza alle proprie aspettative, possibilità di sviluppare nuove competenze, occasione di partecipare ad attività di gruppo, possibilità di sviluppare iniziative personali, valorizzazione della propria personalità e delle competenze e delle conoscenze scolastiche possedute.

I volontari intervistati si ritrovano nell'immagine di persone che mettono a disposizione della comunità la propria competenza, una definizione che sintetizza i due elementi caratterizzanti l'impegno in protezione civile: comunità e competenza, ovvero la dimensione sociale e quella di un apporto professionale.

Nell'analisi delle dinamiche motivazionali si ripropongono i due poli dell'attività volontaria: quello personale, che fa riferimento a proprie esigenze o a quanto si riceve; quello solidale e comunitario che ha come riferimento gli altri e la comunità. Due poli complementari, probabilmente non scindibili, che si integrano e convivono in una stessa esperienza.

L'esperienza di volontariato è percepita anche come potenziale fonte di apprendimento e sviluppo di competenze sia trasversali che tecniche.

Gli aspetti più generali legati alla struttura organizzativa nel suo complesso hanno messo in luce una sostanziale soddisfazione sia verso la comunicazione ed il coinvolgimento dei volontari nelle attività, nelle decisioni e nella definizione degli obiettivi, sia in relazione alle forme utilizzate dal gruppo per riconoscere l'impegno dei volontari.

Gli esiti dell'indagine risultano estremamente incoraggianti, anche se restano aperti diversi spazi di riflessione finalizzati a comprendere quali sono le strategie migliori che il gruppo può adottare per valorizzare il capitale dei volontari al proprio interno (a beneficio sia degli individui che del gruppo), sostenendone lo sviluppo e l'acquisizione di competenze trasversali, stimolarne l'interesse affinché il loro livello motivazionale rimanga alto nel tempo, contrastando da un lato l'effetto di abbandono dell'associazione e favorendo dall'altro l'adesione di nuove risorse, con una particolare attenzione e donne e giovani.

Un ulteriore elemento da considerare è rappresentato, inoltre, dalla mancanza di una azione formale di selezione in ingresso. Ciò pone alcuni interrogativi rispetto alla reale possibilità da parte dei volontari di interpretare con piena efficacia il "ruolo organizzativo" affidato e da parte dell'associazione di valorizzare fino in fondo le potenzialità dei singoli.

In prospettiva futura, i risultati di questa ricerca potrebbero essere ulteriormente sviluppati attraverso un approfondimento di tipo qualitativo, tramite interviste e focus group, avente un duplice obiettivo: da una parte, ricostruire i significati attribuiti dai volontari, ad alcuni concetti chiave (accoglienza, selezione, riconoscimento, motivazione, ecc.) che, nella presente indagine, sono stati oggetto di una rilevazione essenzialmente quantitativa; dall'altra parte, esplorare le ragioni alla base delle risposte date (ad esempio, il limitato utilizzo della selezione, ecc.).

Questo consentirebbe di avere un quadro d'insieme completo, in cui alla misurazione dei fenomeni indagati ("il "cosa" e il "quanto") si unisca anche una migliore comprensione dei fenomeni stessi (il "perché" e il "come" essi si sono prodotti).

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEL GRUPPO COMUNALE DI VOLONTARI DI PROTEZIONE CIVILE

REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DEL GRUPPO COMUNALE DI VOLONTARI DI PROTEZIONE CIVILE

Approvato con deliberazione C.C. n. 119/1991

Modificato con deliberazione C.C. n. 64/2002

Modificato con deliberazione C.C. n. 84/2005

Esecutivo con modifiche dal 28.09.2005

Art. 1

E' costituito un gruppo comunale dei volontari di protezione civile cui possono aderire cittadini di ambo i sessi, residenti nel Comune allo scopo di prestare la loro opera, senza fini di lucro, o vantaggi personali, nell'ambito della protezione civile, entro i limiti dei piani di protezione civile comunale in attività di previsione, prevenzione e soccorso in caso di calamità interessanti il relativo territorio, e di ripristino a seguito dell'emergenza.

Al gruppo comunale è consentita l'iscrizione anche di volontari residenti in altri Comuni al fine della costituzione di squadre specializzate di cui all'art. 5, previa nulla osta del Sindaco del Comune di residenza nonché del Sindaco del Comune di Pozzuolo del Friuli.

I volontari di cui sopra dovranno essere componenti di gruppi specializzati e la richiesta di iscrizione dovrà essere formalizzata dal responsabile.

Art. 2

L'ammissione al gruppo è subordinata alla presentazione di apposita domanda e all'accettazione della stessa da parte del Sindaco.

Il Comune individuerà le forme più opportune per dare adeguata informazione e per incentivare l'adesione dei cittadini all'iniziativa.

I volontari ammessi saranno muniti di apposito tesserino di riconoscimento che ne certifichi le generalità, l'appartenenza al gruppo e la qualifica ai sensi dell'art.6 D.P.G.R. 1 febbraio 1990 n° 045/Pres.

Tale tesserino di riconoscimento dovrà essere posto obbligatoriamente in vista sull'equipaggiamento utilizzato dal volontario durante l'intervento.

Art. 3

Il Sindaco è il responsabile unico del gruppo e nomina, tra i componenti del gruppo stesso, un coordinatore di tutte le attività connesse, che ha la responsabilità operativa del gruppo durante dette attività.

Art. 4

I volontari appartenenti al gruppo comunale saranno addestrati a cura della Direzione Regionale della protezione civile, d'intesa con la Prefettura territorialmente competente, mediante tecnici abilitati della Direzione stessa, del Corpo forestale regionale e di Enti ed organismi, anche dello Stato, previa opportune intese ed accordi, in relazione ai compiti istituzionali cui attendono.

Art. 5

All'interno del gruppo comunale possono essere formate squadre specializzate, in relazione ai particolari e diversificati rischi incombenti sul rispettivo territorio, ovvero per l'utilizzo di particolari attrezzature tecnologiche utili in emergenza, per le quali si renda necessaria una particolare esperienza e/o capacità tecnica.

Ogni squadra avrà un capo, nominato dal Sindaco, al quale esso farà riferimento, fermo restando il rapporto funzionale con il cOordinatore del gruppo comunale e la diretta responsabilità dell'attrezzatura di squadra avuta in dotazione.

Art. 6

Durante le emergenze il gruppo di volontari, anche strutturato in varie squadre, su ordine del Sindaco potrà agire d'iniziativa fino all'arrivo degli organi istituzionalmente preposti all'intervento, alle cui dipendenze dovrà successivamente operare se richiesto.

Dell'intervento in emergenza dovranno essere tempestivamente informate la Sala operativa regionale della protezione civile e quella della Prefettura competente per territorio.

Tutte le attività svolte dalle varie squadre dovranno essere evidenziate in un apposito registro tenuto dal capo e controfirmato dal coordinatore del gruppo comunale, il quale avrà cura di farlo visitare dal Sindaco almeno due volte l'anno.

Art. 7

Gli appartenenti al gruppo sono tenuti a partecipare alle attività menzionate nell'art.1, nonché a quelle esercitative, con impegno, lealtà, senso di responsabilità e spirito di collaborazione.

Ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. n) dello Statuto Comunale, agli appartenenti alla Squadra Comunale di Protezione Civile possono essere affidati compiti e attività per motivi di sicurezza previa formazione professionale degli addetti, al di fuori delle loro competenze di cui all'art. 7, comma 1, su ordine del Sindaco o mediante stipula di apposita convenzione, qualora l'attività da svolgere si protrae nel tempo. Le convenzioni dovranno essere sottoscritte dal Responsabile della Squadra di Protezione Civile.

Art. 8

Per dotare il gruppo di idonee attrezzature e mezzi operativi, nonché delle sedi di allocamento o di deposito di materiali e mezzi, il Comune potrà chiedere all'Amministrazione regionale la concessione dei finanziamenti previsti dall'art.10 della Legge regionale 31.12.1986, n° 64.

Art. 9

Ai gruppi comunali potranno essere concessi dal Ministro per il coordinamento della protezione civile, contributi per l'acquisto di mezzi e attrezzature necessarie per l'espletamento delle attività di soccorso in caso di emergenza ai sensi dell'art. 2 dell'ordinanza n° 1675/FPC del 30 marzo 1989 del Ministro stesso, previa iscrizione negli appositi elenchi del Dipartimento nazionale.

Ai volontari inoltre saranno garantiti, ai sensi dell'art.11 del decreto legge 159/84 convertito in legge 363/84 nell'ambito delle operazioni di emergenza o di simulazione di emergenza, debitamente autorizzate dal Ministro per il coordinamento della protezione civile, i seguenti benefici:

a) mantenimento del posto di lavoro:

al volontario impiegato in attività addestrativa o in interventi di protezione civile viene garantito, per il periodo d'impiego, il mantenimento del posto di lavoro;

b) mantenimento del trattamento economico e previdenziale:

al volontario viene garantito, per il periodo dell'impiego, il mantenimento del trattamento economico e previdenziale

da parte del datore di lavoro e al datore di lavoro stesso che ne faccia richiesta, sarà rimborsato l'equivalente degli emolumenti versati al lavoratore; qualora si tratti di lavoratori autonomi, potrà essere valutata la possibilità di concedere un contributo commisurato al mancato reddito per il periodo d'impiego;

c) copertura assicurativa: i componenti del gruppo sono coperti, durante l'impiego autorizzato, da assicurazione stipulata dal Ministro per il coordinamento della protezione civile;

d) rimborso delle spese sostenute:

al gruppo spetta il rimborso delle spese sostenute relative al carburante per l'uso dei mezzi di trasporto durante l'attività addestrativa o negli interventi debitamente autorizzati dal Ministro per il coordinamento della protezione civile. Tali spese dovranno essere documentate in base al chilometraggio effettivamente percorso e riferite alle tariffe dell'Automobile Club d'Italia in vigore.

Art.10

Ai fini dell'applicazione dei benefici di cui al precedente art.9, il Sindaco, dopo le comunicazioni di cui al secondo comma del precedente art.6, relative all'impiego del gruppo di volontari comunali in emergenza, ovvero nei casi di attività esercitativa, preventivamente approvata dal Ministro per il coordinamento della protezione civile, provvederà a certificare con nota alla Prefettura competente per territorio i nominativi ed i tempi d'impiego dei volontari.

Art.11

L'accettazione ed il rispetto del presente regolamento condizionano l'appartenenza al gruppo; le infrazioni da parte dei singoli volontari comportano la sospensione temporanea, in via precauzionale, attuata dal Sindaco, il quale sentito il coordinatore del gruppo, potrà decretare l'eventuale provvedimento disciplinare, ovvero la conseguente esclusione comportante la restituzione dell'intero equipaggiamento fornito dall'Amministrazione comunale.

Art.12

Le modalità di attivazione del gruppo comunale dei volontari di protezione civile, agli effetti del loro impiego fanno riferimento alle procedure contenute nel singolo piano d'intervento che verrà predisposto dall'Amministrazione comunale ai sensi dell'art.7 della Legge regionale 31 dicembre 1986, n° 64

Art.13

Il Sindaco è garante del rispetto e dell'osservanza del presente regolamento.

Art. 14

(norma transitoria)

Fino a quando non sarà diversamente regolato, in attuazione della legge regionale 22 gennaio 1991, n° 3, modificata dall'art. 9 della legge regionale 15 aprile 1991, n° 15 al riguardo della costruzione e del funzionamento delle squadre comunali di volontari antincendio boschivo, continuano ad applicarsi le norme relative, contenute nel "Regolamento di attuazione della legge regionale 18 febbraio 1977, n° 8 inerente le modalità di esercizio della funzione di prevenzione ed estinzione degli incendi e la ripartizione delle relative competenze fra gli organi del Corpo forestale regionale" approvato con D.P.G.R. 28 dicembre 1978, n° 01016/Pres., ed in particolare quelle previste dagli artt.15 e seguenti.

ALLEGATO 2

TABELLE STATISTICHE

COMUNE DI POZZUOLO DEL FRIULI				
Squadra Comunale di Protezione Civile				
Questionario per i volontari				
risposte 42 su 62 - pari al 68% dei membri del gruppo				
N.	Domanda	Risposte	N	%
1	Comune di:	Pozzuolo del Friuli	42	100
2	Sesso	M	36	86
		F	5	12
		NR	1	2
3	Età	meno di 30	3	7
		fra 30 e 44	10	23
		fra 45 e 54	12	28
		oltre 55	16	30
		NR	1	2
4	Titolo di studio	Licenza elementare	2	5
		Licenza media inferiore	11	26
		Attestato di qualifica professionale (3 anni)	4	10
		Diploma media superiore (5 anni)	20	48
		Laurea	1	2
		Post-laurea (dottorati, master ecc.)	3	7
		NR	1	2
5	Posizione occupazionale	casalinga	0	
		artigiano	1	2
		impiegato	13	32
		pensionato	6	14
		libero professionista	1	2
		imprenditore	1	2
		commerciante	0	0
		agricoltore	1	2

		insegnante	1	2
		operaio	11	27
		studente	0	
		dirigente	1	2
		disoccupato	4	10
		altro militare	1	2
		NR	1	2
6	Da quanto tempo fai parte del Gruppo volontari di protezione civile?	meno di 1 anno	5	12
		da 1 a 3 anni	6	14
		da 3 a 5 anni	6	14
		da 5 a 10 anni	10	23
		oltre 10 anni	14	35
		NR	1	2
7	Prima di entrare nel Gruppo volontari di protezione civile hai svolto altre attività di volontariato?	no	19	45
		sì, in ambito assistenziale	0	0
		sì, in ambito ambientale	1	2
		sì, in ambito sanitario	6	14
		sì, in ambito sociale	7	17
		sì, in ambito ricreativo e/o culturale	9	21
		sì, in altro ambito	7	17
		NR	0	0
8	Secondo te l'accesso al gruppo dovrebbe essere:	Permesso a tutti, per creare consenso e senso di appartenenza	17	40
		Limitato alle persone davvero competenti, per massimizzare l'efficienza operativa	5	12
		Limitato alle persone davvero motivate, per mantenere elevati i livelli di entusiasmo e partecipazione	20	48
		NR	0	
			0	
9	All'interno del gruppo, svolgi mansioni particolari?	No	23	55
		Si	17	40
		NR	2	5
10	Sei soddisfatto dei compiti che ti hanno affidato?	No	2	5

		Si	38	90
		NR	2	5
11	Se hai risposto SI', puoi specificare per quali ragioni? (MAX 3 risposte)	Corrispondono alle mie aspettative	11	27
		Mi offrono la possibilità di sviluppare nuove competenze	20	48
		Mi consentono di partecipare ad attività di gruppo	25	60
		Mi permettono di sviluppare iniziative personali	15	36
		Valorizzano la mia personalità permettendomi di impegnarmi in un lavoro che mi piace	11	26
		Valorizzano le mie competenze professionali/conoscenze scolastiche	9	21
		Altro - mi consentono di sviluppare nuove risorse tecnologiche	1	2
		NR	1	2
12	Se hai risposto NO, puoi specificare per quali ragioni? (MAX 3 risposte)	Non corrispondono alle mie aspettative	1	2
		Non mi offrono la possibilità di sviluppare nuove competenze	0	0
		Non mi consentono di partecipare ad attività di gruppo	0	0
		Non mi permettono di sviluppare iniziative personali	0	0
		Non valorizzano la mia personalità permettendomi di impegnarmi in un lavoro che mi piace	0	0
		Non valorizzano le mie competenze professionali/conoscenze scolastiche	1	2
		Altro	0	
		NR	1	2
13	Ci sono dei compiti che vorresti svolgere, ma che non ti vengono assegnati?	No	37	88
		Si	4	10
		NR	1	2

14	(Se sì) Perché secondo te non ti vengono assegnati?	non mi ritengono all'altezza e si credono tutti professori / non sempre viene tenuta in considerazione la preparazione maturata in altri ambiti, che comunque potrebbe essere utile anche in PC/ a causa della mia partecipazione poco attiva.		
15	L'esperienza di volontariato che stai vivendo è fonte di apprendimento/sviluppo delle tue competenze?	No	5	12
		Sì	37	88
		NR	0	0
16	Se sì, quali? (MAX 3 risposte)	Competenze sulla comunicazione	14	33
		Competenze sul lavoro in gruppo	27	64
		Competenze tecniche-specifiche (ad es., utilizzo strumenti/attrezzature, gestione di progetti ecc.)	23	55
		Competenze sulla risoluzione di problemi	12	28
		Competenze sull'analisi di situazioni complesse	12	28
		Competenze sulla negoziazione	1	2
		Altro -ricerca tecnologica	1	2
		NR	5	12
17	Hai partecipato a corsi, attività formative o addestrative (sia in ambito Protezione Civile che in altri ambiti) relative a:	Competenze base di protezione Civile	27	64
		Informazioni di educazione sanitaria/primo soccorso	25	59
		Radiotrasmissioni	26	62
		Antincendio	21	50
		Leadership, gestione squadra	11	26
		Lavoro di gruppo e relazioni interpersonali	19	45
		Utilizzo impianti, attrezzature e materiali	23	55
		Guida automezzi	16	38
		Altro (indicare) sicurezza	3	7
		NR	1	2
18	Ritieni che la formazione rivolta ai volontari sia:	Fatta in quantità adeguata	24	57

		Approfondita	24	57
		Fatta sui temi giusti	26	62
		Fatta con tempi sufficienti	19	45
		NR	4	9
19	Chi o che cosa ha avuto il ruolo maggiore nella tua decisione di entrare a fare parte del gruppo?	Parenti, coniuge o fidanzato/a	6	14
		Amici	9	21
		Altri volontari	16	38
		Me stesso	16	38
		Materiali divulgativi sulla protezione Civile	0	0
		Responsabili locali o regionali di Protezione Civile	2	5
		La conoscenza di eventi calamitosi attraverso i mass media	2	5
		Vivere in una località a rischio	4	9
	rendersi utili	Altro estendere al gruppo competenze specifiche	2	5
		NR	0	0
20	Quanto contano le seguenti ragioni per continuare a svolgere l'attività di volontario?			
	Aiutare persone in stato di bisogno	molto	34	81
		abbastanza	8	19
		poco	0	0
		per niente	0	0
		NR	0	0
	Apprendere nuove abilità/competenze	molto	19	45
		abbastanza	16	38
		poco	2	5
		per niente	0	0
		NR	5	12
	Occupare il tempo libero	molto	1	2
		abbastanza	9	21
		poco	12	28
		per niente	13	31
		NR	7	17

	Provare nuove esperienze	molto	17	40
		abbastanza	14	34
		poco	6	14
		per niente	0	0
		NR	5	12
	Preservare l'ambiente	molto	19	46
		abbastanza	17	40
		poco	1	2
		per niente	1	2
		NR	4	10
	Senso del dovere	molto	17	40
		abbastanza	16	38
		poco	2	5
		per niente	2	5
		NR	5	12
	Fare attività di gruppo	molto	14	34
		abbastanza	17	40
		poco	3	7
		per niente	1	2
		NR	7	17
	Sentirmi una persona migliore	molto	10	24
		abbastanza	14	34
		poco	6	14
		per niente	5	12
		NR	7	16
	Altri motivi (indicare quali)			
21	Quali azioni vengono intraprese nel tuo gruppo per riconoscere l'impegno dei volontari? (MAX 3 risposte)	Attribuzione di maggiori responsabilità all'interno e/o verso l'esterno	10	24
		Coinvolgimento nei processi decisionali dell'associazione	16	38
		Aiuto in termini di sviluppo delle competenze (formazione,	14	34

		affiancamento)		
		Conferimento di maggiore autonomia nell'organizzazione delle attività operative	11	26
		Azioni per conciliare i bisogni all'impegno volontario (ad es. cambio dei turni, orari concordati...)	14	38
		Conferimento di un incarico corrispondente alle proprie aspettative	12	38
		Altro	0	0
		NR	6	14
22	Le informazioni su attività, obiettivi, decisioni da prendere ecc. all'interno del Gruppo secondo te sono adeguate?	Molto	13	31
		Abbastanza	25	60
		Poco	2	5
		Per niente	1	2
		NR	1	2
23	Le aspettative che avevi quando sei entrato nel gruppo si sono realizzate?	Molto	13	32
		Abbastanza	22	52
		Poco	5	12
		Per niente	1	2
		NR	1	2
	Perché?	ho potuto aiutare persone in difficoltà - ho imparato ad utilizzare attrezzature - ho condiviso esperienze - abbiamo le mani legate e non possiamo prendere iniziative personali - non si può pensare che siano sempre gli altri ad impegnarsi - per merito dei capi squadra - possibilità di esprimere le proprie capacità - ho sempre lavorato per aiutare gli altri - non mi sono mai ritrovato a ricoprire ruoli che valorizzassero le mie competenze - sento di essere utile alle altre persone - sono stati fatti corsi professionali e aggiornamento - il gruppo è rimasto solido nel tempo ma poco interesse da parte delle nuove leve - speravo in una maggiore attività di protezione civile vera e propria - volevo rendermi utile- ci sarebbe ancora qualcosa da migliorare specie tra i dirigenti (riguardo a competenze specifiche		

24	Quale è stata per te la maggiore soddisfazione incontrata nell'essere volontario? (MAX 3 risposte)	Il rafforzamento o la creazione di nuove amicizie	22	52
		La condivisione di esperienze con altri volontari	24	57
		La riuscita degli interventi	20	48
		Il riconoscimento dei miei meriti e capacità	3	7
		L'apprendimento di nuove nozioni e competenze	22	52
		Altro essere riuscito a insegnare agli altri quello che so	1	2
		NR	1	2
25	Negli ultimi sei mesi (o meno se iscritto più di recente) mediamente quante ore al mese hai dedicato al Gruppo?	nessuna	1	2
		fino a 5	5	12
		da 5 a 10	14	36
		da 10 a 20	5	12
		più di 20	9	20
		non ricordo	8	18
		NR	0	0
26	Riesci a conciliare l'attività di volontariato con gli altri tuoi impegni (studio, lavoro, famiglia)?	Con molta difficoltà	8	19
		Abbastanza	19	45
		Sì	15	36
		NR	0	0
27	In famiglia cosa pensano di questo tuo impegno?	Approvano	31	74
		Sono indifferenti	8	19
		Disapprovano	2	5
		NR	1	2
28	Quali sono i fattori che ostacolano (o potrebbero eventualmente ostacolare) una tua maggiore partecipazione? (Indicare massimo 3 risposte)	Scarsa disponibilità di tempo	31	74
		Mobilità dovuta a studio/lavoro	15	36
		Venir meno della spinta motivazionale	6	14

		iniziale		
		Aspettative non soddisfatte	3	7
		Mancata valorizzazione delle mie competenze	2	5
		altro la salute - il non voler apprendere o il comportamento di certi dirigenti che dovrebbero dare l'esempio	2	5
		NR	3	7
29	Indica quali sono, secondo te, le caratteristiche più importanti per essere un buon volontario di Protezione Civile (MAX 3 risposte)	Impegno, volontà	23	55
		Disponibilità, altruismo	15	36
		Professionalità, preparazione	12	28
		Umiltà, obbedienza	4	9
		Sacrificio, senso del dovere	4	9
		Motivazione, entusiasmo	14	33
		Capacità di rapportarsi con gli altri	12	28
		Buon senso, prudenza	12	28
		Disponibilità di tempo	5	12
		Freddezza, iniziativa	1	2
		Spirito di adattamento	7	17
		Doti fisiche	1	2
		Serietà, affidabilità	9	21
		Altro - serenità, imparzialità	1	2
		NR	0	0
30	Ulteriori considerazioni	questionario inutile, invece di spendere soldi per la carta era meglio metterli via per una pizza in compagnia - il gruppo è abbastanza motivato e unito - il confronto è parte fondamentale della crescita del gruppo, è importante avere la libertà di esprimere i propri pensieri senza inutili polemiche - partecipo per essere operativo in eventuali emergenze, credo sarebbe utile organizzare squadre affiatate che svolgano esercitazioni periodiche mirate al fine di automatizzare il lavoro in situazioni di necessità - le competenze personali trasferite al gruppo ne migliorano l'efficienza		