

Traccia di intervista generale

La traccia contiene gli elementi che si intendono approfondire nelle interviste alle figure non operative che si andranno ad intervistare.

La traccia andrà seguita in modo diverso a seconda del tipo di organizzazione intervistata (es. con una grande cooperativa l'articolazione dell'intervista sarà diversa da quella usata per la somministrazione ad una associazione di piccole dimensioni) e della posizione ricoperta dall'intervistato.

La traccia è composta in due parti. Nella prima si indaga sull'organizzazione, sulla sua struttura, sull'organizzazione del lavoro, sui processi, sugli obiettivi, sui valori e la cultura e quindi sui rapporti con l'ambiente esterno. Nella seconda, da svilupparsi nelle dimensioni non emerse nella conduzione dell'intervista nella prima parte, ci si concentra invece sulla presenza femminile all'interno dell'organizzazione focalizzando l'attenzione sulle funzioni ricoperte, sui rapporti interni all'organizzazione e anche quelli con l'esterno, sul contributo fornito nel far crescere la qualità dei servizi erogati ecc.

Dati dell'intervistato

- Nome
- Cognome
- Posizione e ruolo nell'organizzazione

PARTE I L'ORGANIZZAZIONE

Parliamo dell'organizzazione in cui lei opera. A noi interessa cercare di far luce su aspetti che riguardano:

• Dati sull'organizzazione

- _ anno di costituzione
- _ forma giuridica
- _ fatturato nel 2003 e nel 2004
- _ lavoratori remunerati (M, F, T)
- _ lavoratori remunerati per tipo di rapporto e tempo di impiego (Indeterminato, determinato, Collaborazione; Full time, Part Time)
- _ volontari (M, F, T)

• I fini e le attività dell'organizzazione

- _ Come è nata?
- _ Quali sono i suoi scopi e i suoi obiettivi (mission)
- _ Quali sono i settori in cui opera? (esempio: cultura, assistenza anziani, tossicodipendenza, sanità, etc.)
- _ Qual è l'area territoriale coperta nell'erogazione dei servizi (esempio: quartiere, comune, intercomunale, provincia, etc.)

• La struttura dell'organizzazione :

- _ Di quali organi è dotata l'organizzazione? (assemblea dei soci, consiglio di amministrazione, presidente, direttore, responsabili di sezione, collegio sindacale, etc.)
- _ Chi nomina il consiglio di amministrazione (e anche come è composto) e il presidente ?
- _ Qual è la struttura dell'organizzazione (composizione del gruppo se l'intervista è ad un consorzio ad es., o organigramma dell'organizzazione se sede operativa)?

• I lavoratori nelle organizzazioni

- _ I lavoratori sono rappresentati all'interno dell'organizzazione ? E in che modo?
- _ Con che tipo di contratto vengono assunti le diverse figure professionali?
- _ Si tratta di contratti nazionali, regionali, aziendali, (altro)?

- _ Esistono meccanismi di retribuzione incentivanti e se sì come strutturati
- _ Quali modalità sono prevalentemente utilizzate dall'organizzazione nell'assunzione dei lavoratori?
- _ I lavoratori partecipano ad attività di formazione? (quali, da chi e come organizzate)?
- **La formazione delle decisioni :**
- _ In quale modo viene organizzato il lavoro ai suoi diversi livelli?
- _ Descriva i processi decisionali (poteri in capo ai diversi organi, chi prende le decisioni e in quali modo ciò avviene)?
- _ Vengono e in che modo coinvolti i diversi livelli dell'organizzazione nel momento in cui si tratta di rendere esecutive le decisioni?
- **I valori e la cultura di riferimento**
- _ L'organizzazione ha degli assunti, dei valori che si pongono alla base dell'agire organizzativo? Quali sono?
- _ Chi opera nell'organizzazione (dirigenti e operatori) in quale modo si pone rispetto a detti valori?
- _ È possibile agire per conto dell'organizzazione senza che vi sia, da parte dei dirigenti e degli operatori, una adeguata condivisione dei valori che si pongono alla sua base?
- **L'organizzazione e l'ambiente esterno**
- _ Quali sono i soggetti esterni (istituzionali e non) con cui l'organizzazione ha rapporti oltre agli enti finanziatori?
- _ Che tipo di rapporti esistono con questi soggetti?
- _ Quali sono gli enti finanziatori (es. comune, provincia, regione, stato, impresa for profit, altra impresa non profit, cittadini, etc.) e specificare per ognuno se si tratta di sostegno in cambio di erogazione di servizi o no?
- _ Quali sono le modalità prevalenti di assegnazione delle convenzioni (gara aperta, trattativa privata, attivazione automatica a seguito di leggi e regolamenti, etc.)?
- _ Quali rapporti ci sono tra l'organizzazione e l'ambiente sociale (comunità di insediamento) in cui opera l'organizzazione?
- _ Esiste un rapporto di reciproca influenza oppure l'organizzazione tende semplicemente ad adeguarsi all'ambiente in cui è costretta a muoversi?
- **Descrizione e relative modalità di erogazione dei servizi**
- _ Quali servizi eroga l'organizzazione?
- _ Come avviene la nascita di un nuovo servizio offerto?
- _ Come avviene il processo di erogazione (contatto, definizione del servizio da erogare, somministrazione, coinvolgimento delle figure professionali, etc.)?
- _ Quali sono le tipologie dell'utenza (tracciare un breve profilo di queste)?

PARTE II APPROFONDIMENTO ESCLUSIVO AL FEMMINILE

- **Mi può ricostruire una mappa della presenza femminile? In altre parole mi può spiegare a quali livelli e con quali mansioni sono incardinate le donne nell'organizzazione?**
- _ Ci sono donne dirigenti?
- Può cercare di definirne un profilo?
- In quale modo contribuiscono sul piano decisionale e come interagiscono:
- a)* con i colleghi *b)* con i livelli inferiori *c)* con l'ambiente esterno?
- _ Ci sono donne che operano a livello burocratico-amministrativo?
- Può cercare di definirne un profilo?
- In quale modo lavorano e come interagiscono: *a)* con il livello superiore; *b)* a livello orizzontale *c)* con il livello inferiore *d)* con l'ambiente esterno?
- _ Ci sono donne che lavorano a livello puramente operativo?
- Può cercare di definirne un profilo?
- In quale modo lavorano e come interagiscono: *a)* con il livello dirigenziale; *b)* con il livello burocratico-amministrativo *c)* a livello orizzontale *d)* con l'ambiente esterno *d)* con l'utenza.

- Secondo lei vi è un legame tra il tipo di organizzazione, il tipo di servizi che offre e la presenza femminile? Se sì, perché? In altre parole esiste un rapporto funzionale particolarmente efficace tra il modo in cui opera l'organizzazione e la presenza femminile al suo interno?
- Vi è una qualche originalità nel modo di operare femminile, rispetto a quello maschile? A quali livelli organizzativi ciò avviene? Mi può fare degli esempi?
- Nel confronto di genere esistono differenze nel modo di porsi rispetto a:
 - _ Le funzioni dirigenziali;
 - _ Le funzioni operative;
 - _ La cultura e i valori dell'organizzazione;
 - _ Le relazioni interne all'organizzazione;
 - _ Le relazioni con l'ambiente esterno (istituzionale e non);
 - _ Le relazioni con l'utenza.
- Secondo lei la presenza femminile all'interno dell'organizzazione che tipo di vantaggi determina?
- Pensando a detti vantaggi in quali ambiti trovano la loro massima espressione (*spiegare perché*)?
 - _ Nell'organizzazione generale del lavoro;
 - _ Nei rapporti e nel clima interno all'organizzazione;
 - _ Nella qualità dei servizi offerti;
 - _ Nei rapporti con l'ambiente esterno;
 - _ Nei rapporti con l'utenza.
- Oltre ai vantaggi appena accennati riesce ad individuare anche alcuni svantaggi o problemi determinati dalla presenza femminile? Quali sono e come riuscite a farvi fronte?
- È possibile sostenere che la presenza femminile rappresenta un valore aggiunto per l'organizzazione? Se sì, perché?
- In conclusione, pensando in generale al terzo settore e ai tipi di attività che lo caratterizzano, che giudizio esprime sul contributo del lavoro femminile al suo interno? In quali settori e a quali livelli (dirigenziale, burocratico-amministrativo o operativo) ritiene che il contributo del lavoro femminile possa assumere la sua massima funzionalità?

Traccia intervista figure operative

Dati dell'intervistato

- Nome
- Cognome
- Posizione e ruolo nell'organizzazione

Formazione

1. Formazione curriculare
2. Formazione professionale (esperienze professionali precedente, condizione professionale precedente)

Arrivo nell'organizzazione

1. Come è arrivata a lavorare nell'organizzazione
2. Quali motivazioni sono state importanti nel determinare la scelta di lavorare nell'organizzazione

(cercare di capire se è una scelta di ripiego, magari precisando qual era la condizione professionale precedente)

Tipo di rapporto di lavoro e orario svolto

1. Tipo di rapporto di lavoro (*t. indeter./deter., ft/pt, collaborazione, etc.*)
2. Orario giornaliero e settimanale svolto

Descrizione della mansione svolta

Racconto di una giornata tipo, cercare di cogliere:

- i contenuti del lavoro, le responsabilità;
- le relazioni con gli altri lavoratori (rapporti orizzontali e verticali);
- le relazioni con i volontari (se ci sono);
- le relazioni con gli utenti.

Soddisfazione nel lavoro svolto

1. Indicare per ordine di importanza i principali elementi che aumentano la soddisfazione nel lavoro
2. Indicare per ordine di importanza i principali elementi che diminuiscono la soddisfazione nel lavoro

Per es. alcuni elementi da prendere in considerazione sono:

- *crescita professionale,*
- *riconoscimento interno o esterno all'organizzazione (farsi descrivere la percezione di ciò),*
- *godere di autonomia decisionale, lavoro vario e creativo,*
- *ambiente fisico di lavoro (sicurezza, comodità, etc.),*
- *utilità del proprio contributo per i beneficiari,*
- *prospettive di avanzamento carriera,*
- *organizzazione dell'orario di lavoro,*
- *rapporti con i superiori,*
- *rapporti con colleghi e volontari,*
- *stipendio,*
- *altro.*

La relazione con l'ambiente di lavoro (organizzazione)

Quali sono gli elementi che caratterizzano in positivo il suo ambiente di lavoro

Quali sono gli elementi che caratterizzano in negativo il suo ambiente di lavoro

Per es. alcuni elementi da prendere in considerazione sono:

- *l'organizzazione/il superiore tiene conto dei suggerimenti e delle idee dell'operatore (in che modo?)?*
- *i superiori comunicano agli operatori le informazioni importanti che riguardano l'organizzazione,*
- *l'organizzazione dà opportunità di crescita professionale,*
- *l'organizzazione è attenta a premiare l'impegno nel lavoro (se sì, in che forma/modo?)*
- *lavorare nell'organizzazione causa stress e tensioni (se sì, approfondire)*
- *altro*

Intenzioni per il futuro

Intende rimanere o cercare un altro lavoro, (altre scelte) e perché una scelta piuttosto che un'altra?

I vantaggi/svantaggi e valutazioni di contesto della presenza femminile

1. Secondo lei vi è un legame tra organizzazione, servizi offerti e presenza femminile? Se sì, perché? In altre parole esiste un rapporto funzionale particolarmente efficace tra il modo in cui opera l'organizzazione e la presenza femminile al suo interno?

2. Vi è una qualche originalità nel modo di operare femminile, rispetto a quello maschile? A quali livelli organizzativi e non ciò avviene? Mi può fare degli esempi?

Per aiutare nella risposta si tenga conto di queste dimensioni

- Le funzioni dirigenziali;
- Le funzioni operative;
- La cultura e i valori dell'organizzazione;
- Le relazioni interne all'organizzazione;
- Le relazioni con l'ambiente esterno (istituzionale e non);
- Le relazioni con l'utenza;

3. Secondo lei la presenza femminile all'interno dell'organizzazione che tipo di vantaggi determina?

Per aiutare nella risposta si tenga conto di queste dimensioni

- Nell'organizzazione generale del lavoro;
- Nei rapporti e nel clima interno all'organizzazione;
- Nella qualità dei servizi offerti;
- Nei rapporti con l'ambiente esterno;
- Nei rapporti con l'utenza;

4. Oltre ai vantaggi appena accennati riesce ad individuare anche alcuni svantaggi o problemi determinati dalla presenza femminile? Quali sono e come pensa potrebbero essere superati?

5. È possibile sostenere che la presenza femminile rappresenta un valore aggiunto per l'organizzazione? Se sì, perché?

Elenco delle organizzazioni e dei soggetti intervistati

UISP

Silvana Dini

Valeria Frigerio

Monica Pieressa

Claudia Rutka

Marisa Vendramin

INSIEME SI PUO'

Rina Biz

Stefania Zorzi

AUSER (Filo d'Argento)

Alfiero Boschiero

Romano Gobbo

Antonio Lago

Luisa Peccenini

LEGAMBIENTE

Franca Benussi

Gaetano Callegaro

Valentina Dovigo

Letizia Froli

Angelo Mancone

ADVAR

Ines Chiarabelli

Anna Mancini

71

Lucia Nicolao

Maria Eufrosia Valori

ARCI

Marina Bastianello

Pierangela Forlenza

Anna Pretolani

Carla Vitantonio

SOLCO

Rosanna Lonardi

Patrizia Veronese

Giovanna Zago

Gabriella Zampieri

Lucia Zanoni

MAG

Loredana Aldegheri

Cristina Bozzini

Federica Canova

Maria Teresa Giacomazzi