



Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale



Community Lab

# La sinergia della partnership all'interno dei casi "Community Lab"

## REPORT DI RICERCA

*Ottobre 2015*

*a cura di Vittoria Sturlese*

*Area Comunità, Equità e Partecipazione (Agenzia sanitaria e sociale - RER)*

### **Staff tecnico-scientifico:**

Augusta Nicoli - Area Comunità, Equità e Partecipazione (Agenzia sanitaria e sociale - RER)

Gino Mazzoli - Studio Praxis (Reggio Emilia )

Matteo Davide Allodi – Facoltà di Giurisprudenza (Università degli Studi di Parma)

Fausta Martino – Ufficio di Piano (Comune di Forlì)

Giovanni Ragazzi - Area Comunità, Equità e Partecipazione (Agenzia sanitaria e sociale - RER)



# Indice

<b>Introduzione</b>	<b>5</b>
1. La sinergia della partnership: il costrutto di riferimento	7
2. Lo strumento di rilevazione: "The Partnership Self-Assessment Tool"	8
3. La metodologia dell'indagine condotta sui casi "Community Lab 2013"	11
4. I risultati	13
5. La valutazione della sinergia della partnership e dei fattori che ne influenzano il funzionamento	19
6. Il punto di vista degli intervistati sulla loro partecipazione al gruppo di lavoro	31
7. Il modello teorico di partenza applicato ai casi sperimentali "CL 2013"	37
<b>Allegati</b>	<b>39</b>
1. Scheda indagine	41
2. Questionario valutazione di impatto delle sperimentazioni locali "Community Lab 2013"	43



## Introduzione

La presente indagine rappresenta uno degli strumenti utilizzati, all'interno del disegno valutativo generale dei casi "Community Lab" (da ora CL), per descrivere il grado e la qualità dei processi partecipativi che sono stati sviluppati nell'implementazione delle *Linee Guida per la sperimentazione delle pratiche partecipative nell'ambito dei PdZ per la salute e il benessere sociale*.

Nelle Linee Guida si è posta particolare attenzione alle modalità/criteri di lavoro dei tavoli e alla cura di processi "aperti" e mobili di scambio fra diversi gruppi di individui (afferenti a EE.LL, associazioni o semplicemente cittadini), sollecitando all'interno delle sperimentazioni locali, la formazione di Cabine di Regia a geometria e composizione variabile. Il percorso di valutazione ha individuato tre principali forme di sviluppo incrementale di tali gruppi all'interno dei casi sperimentali: si parte di solito con la formazione di una Cabina di Regia ristretta (con un ruolo di coordinamento) che nel corso della sperimentazione si alimenta di nuovi soggetti (frutto dei percorsi partecipativi condotti) e diviene una Cabina di Regia allargata (con un ruolo prevalente di implementazione delle azioni progettate sul territorio); infine si arriva ai tavoli veri e propri che si connotano per temi trasversali e adottano precise azioni per far fronte alle specifiche tematiche individuate. Si pone particolare enfasi alla "manutenzione del processo" (curare i tavoli e gruppi) necessaria a gestire la partecipazione e sugli aspetti organizzativi di accompagnamento che sono presidiati dai diversi attori (leader, componenti delle cabina di regia e dei tavoli, facilitatori).

Le domande iniziali da cui parte la presente ricerca sono: come hanno lavorato i gruppi di individui coinvolti nelle sperimentazioni locali? La collaborazione fra individui ha portato a sviluppare (e in che modo) la cosiddetta "sinergia della partnership"<sup>1</sup>? Quali specifici elementi e caratteristiche interne ai gruppi hanno avuto maggior influenza sulla sinergia sviluppata?

La letteratura presenta una serie di studi condotti sulla sinergia della partnership in particolare nell'ambito di un filone di studi anglosassone sul tema della partecipazione applicata alla salute (Weiss et al., 2002). L'obiettivo è valutare la sinergia attivata tra i membri del gruppo a partire dai processi che hanno portato alla definizione di obiettivi comuni attraverso il coinvolgimento anche di altri soggetti. Per verificare la tesi sui benefici prodotti da tale sinergia, si fa uso di un questionario che mira a cogliere informazioni e valutazioni personali dei membri di un gruppo rispetto ad alcuni aspetti di organizzazione del lavoro (attività di coordinamento e conduzione e processo decisionale) e i loro bilanci in termini di vantaggi/svantaggi ottenuti dalla partecipazione al gruppo.

Il questionario, validato da ricerche e studi condotti a livello internazionale, ha quindi rappresentato un utile strumento quantitativo (accanto agli altri previsti nel disegno valutativo) da utilizzare per rispondere agli obiettivi di ricerca. Lo staff scientifico in seno ad Assr ne ha elaborato una versione tradotta e adattata alla realtà oggetto di studio; essa è stata somministrata tramite web a tutti i componenti delle Cabine di regia ristrette e allargate, oltre che a coloro che erano stati individuati come "coordinatori" di caso.

Nelle pagine seguenti verrà descritta in maniera specifica la metodologia adottata e saranno presentati i risultati desunti dalla ricerca condotta.

---

<sup>1</sup> La partnership, e cioè l'investimento nella partecipazione, serve per raggiungere degli obiettivi collettivi che individualmente non potrebbero essere raggiunti: occorre la predisposizione alla collaborazione da parte del gruppo affinché sia efficace. Ciò che rende la partnership unica è la combinazione di prospettive, conoscenze e competenze del gruppo e dell'organizzazione.



## 1. La sinergia della partnership: il costrutto di riferimento

Il termine *partnership*<sup>2</sup> nella letteratura di riferimento (Weiss E.S., Miller Anderson R., 2002)<sup>3</sup> si riferisce a tutti i tipi di collaborazione (consorzi, coalizioni e alleanze) che conducono persone e organizzazioni a lavorare insieme per migliorare le condizioni sociali e di salute di una comunità, in termini di obiettivi e conseguenti azioni.

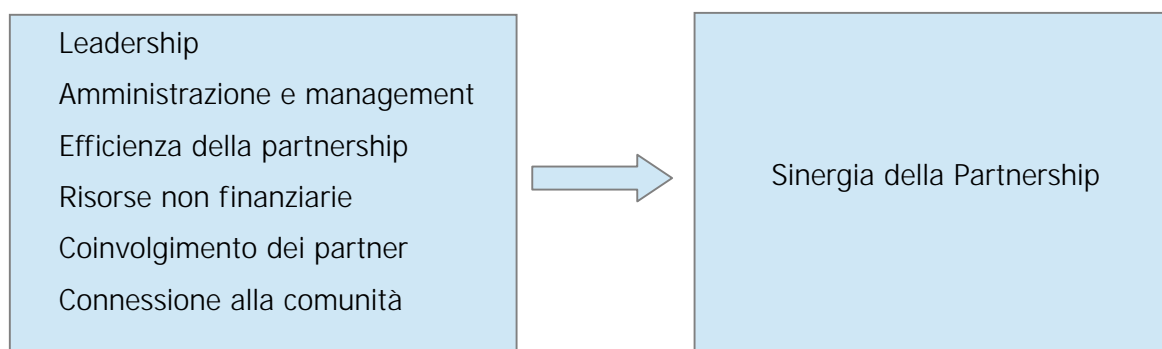
La *partnership* inoltre produce sinergia quando si intrecciano prospettive, conoscenze e capacità di diversi attori con modalità che producono: un modo migliore di pensare a come raggiungere i propri obiettivi; una pianificazione più comprensiva e integrata fra diversi programmi e progetti; un rafforzamento delle relazioni all'interno della comunità.

La sinergia che può essere raggiunta attraverso la partnership è qualcosa di più della semplice condivisione di risorse fra partner, qualcosa di più della somma delle sue parti. La partnership che giunge ad alti livelli di sinergia realizza il pieno potenziale della collaborazione. Il processo collaborativo che si sviluppa mette insieme differenti tipi di persone e di organizzazione, rendendo raggiungibili obiettivi che difficilmente sarebbero raggiungibili individualmente. Condurre un processo partecipativo presenta numerose difficoltà, in particolare quando vengono coinvolti attori con diverso background (professionisti, operatori dei servizi e cittadini). Inoltre nelle ricerche condotte sul tema prevale la tendenza a valutare se il processo partecipativo abbia raggiunto i propri obiettivi piuttosto che condurre una verifica affidabile su ciò che determina il buon andamento del processo collaborativo e su ciò che può essere fatto per migliorarlo.

La valutazione della sinergia della partnership può rappresentare un processo lungo in quanto un processo di collaborazione può raggiungere un alto grado di sviluppo e di impatto in molto tempo. Tuttavia l'identificazione dei fattori che possono influenzare un particolare processo di partnership nel creare sinergia può essere utile nel rafforzare la sua capacità di creare un processo collaborativo di successo.

Prendendo a riferimento la letteratura sul tema già presente nel campo della salute pubblica Weiss et al. (2002, ibidem) hanno ipotizzato che la sinergia della partnership può essere influenzata da una serie di fattori che riguardano il funzionamento della partnership stessa, in particolare: la leadership, l'amministrazione e il management, l'efficienza della partnership, le risorse non finanziarie, il coinvolgimento dei partner, la connessione alla comunità [Fig.1].

**Fig.1 – Dimensioni della partnership che possono influenzare la sinergia della partnership**



La leadership, l'amministrazione e il management, l'efficienza della partnership e il coinvolgimento

<sup>2</sup> Tale termine tradotto in lingua italiana non ha un vero e proprio corrispondente. Letteralmente viene tradotto con il termine "associazione".

<sup>3</sup> Weiss E. et al. (2002), *Making the most of collaboration: Exploring the relationship between partnership synergy and partnership functioning*, in *Health Education and Behavior*, Vol. 29, n.6, pp. 683-698.

dei partner possono essere aspetti cruciali per la sinergia in quanto sono dimensioni associate all'abilità dei gruppi di coinvolger e attivamente i diversi attori per creare un ambiente che stimola interazioni creative fra partner e facilita interazioni significative per il lavoro o il progetto.

Allo stesso modo le risorse non finanziarie sono importanti poiché la loro combinazione in diverse modalità permette ai partner di realizzare insieme di più di quanto avrebbero fatto individualmente. La connessione alla comunità ha anch'essa una connessione con la sinergia della partnership poiché il grado di sinergia può essere associata negativamente con la mancanza di cooperazione e fiducia fra le persone e le organizzazioni a livello locale, oltre che da un basso supporto della comunità agli obiettivi del gruppo.

## 2. Lo strumento di rilevazione: "The Partnership Self-Assessment Tool"

The Partnership Self-Assessment Tool è stato elaborato dal Center for the Advancement of Collaborative Strategies in Health (Division of Public Health) presso l'Accademia di Medicina di New York. Esso è un utile strumento per:

- Capire come funziona la collaborazione all'interno di gruppi e cosa significa creare un processo collaborativo di successo;
- Valutare la qualità del processo collaborativo;
- Identificare aree specifiche grazie alle quali il processo collaborativo potrebbe essere migliorato.

Il questionario è stato sperimentato nel 2001<sup>4</sup>, in uno studio nazionale che ha coinvolto 63 forme di collaborazione su tutto il territorio degli Stati Uniti (815 partecipanti). Tale studio era finalizzato altresì a verificare una serie di caratteristiche psicometriche dello strumento, tali da renderlo uno strumento efficace per i suoi fini conoscitivi [Tab.1].

**Tab. 1 - Test psicometrici condotti sul questionario**

Tipo	Descrizione	Modalità di verifica	Esito
VALIDITA' DEL CONTENUTO	grado di rilevanza e rappresentatività degli items del questionario rispetto al tema di interesse	- analisi ricerche pregresse presenti in letteratura - panel di saggi - 22 interviste	Revisioni al questionario di partenza per massimizzare la validità di contenuto e minimizzare le difficoltà degli intervistati
ATTENDIBILITA'	grado di saturazione che i singoli items rispetto al costrutto che stanno misurando	- analisi statistica sui dati raccolti – valore del coefficiente Alpha di Cronbach	Positivo: i valori dell'Alpha di Cronbach sono alti (>.70, valore soglia) per tutte le aree coperte dal questionario
VALIDITA' DEL COSTRUTTO	grado di correlazione delle nuove scale con altre già esistenti in letteratura rispetto al medesimo tema	- analisi statistica di correlazione	Positivo: la correlazione con altre scale esistenti è alta

The Partnership Self-Assessment Tool è stato tradotto in lingua italiana dal gruppo di ricerca in

<sup>4</sup> Weiss E. et all. (2001), *Findings from the national study of partnership functioning: report to the partnership that participated*, The Center for the Advanced of Collaborative Strategies in Health Division of Public Helath, New York Academy of Medicine.



seno ad Assr; la versione italiana prodotta per il progetto "Community Lab" (tit.: Questionario valutazione di impatto delle sperimentazioni locali "Community Lab 2013" - **Allegato 2**) è quasi del tutto simile a quella anglosassone, tuttavia è stato condotto un lavoro di adattamento e di semplificazione del fraseggio rispetto alla realtà oggetto di studio. Esso è suddiviso in sezioni corrispondenti ai fattori di funzionamento della partnership, preceduta da una sezione socio-anagrafica [Tab. 2]

**Tab. 2 - Struttura del Questionario valutazione di impatto delle sperimentazioni locali "Community Lab 2013".**

SEZIONI	NUMERO DI ITEM	SCALA DI VALUTAZIONE
SINERGIA	9	1-5 6= non so, 7= non applicabile
LEADERSHIP	11	1-5 6= non so, 7= non applicabile
EFFICIENZA	3	1-5 6= non so, 7= non applicabile
COINVOLGIMENTO DI PARTNER DI PROGETTO	3	1-4 5= non so, 6= non applicabile
RELAZIONARSI CON LA COMUNITA'	3	1-4 5= non so, 6= non applicabile
QUALITA' DELL'AMMINISTRAZIONE E DELLA GESTIONE	11	1-5 6= non so, 7= non applicabile
RISORSE NON FINANZIARIE	7	1-5 6= non so, 7= non applicabile
RISORSE FINANZIARIE	3	1-5 6= non so, 7= non applicabile
DECISIONI	3	1-5 6= non so, 7= non applicabile
ASPETTI POSITIVI E NEGATIVI DELLA PARTECIPAZIONE AL GRUPPO	3	2 item a scelta multipla 1 item a scelta non multipla
SODDISFAZIONE GENERALE	5	1-5 6= non so, 7= non applicabile

*Sinergia.* Per misurare la sinergia è stato chiesto ad esempio se il gruppo di lavoro: è capace di pensare in modo innovativo, tiene conto delle prospettive e delle priorità delle persone coinvolte al suo interno, sviluppa obiettivi che sono compresi e sostenuti da tutti i partecipanti, riesce a ottenere supporto da individui, organizzazioni e/o istituzioni che abbiano un'influenza sulla sua attività o sui suoi risultati, pianifica attività che collegano una molteplicità di servizi, programmi o sistemi,... . Le categorie di risposta vanno da 1=per niente a 5= moltissimo; possibilità di opzione 6=non so e 7= non applicabile

*Leadership.* Si chiede di valutare l'efficacia delle persone che all'interno del gruppo di lavoro hanno un ruolo, formale o informale di leader, ad esempio: assumersi la responsabilità per il gruppo di lavoro, stimolare o motivare le persone, sviluppare un linguaggio comune tra i membri del gruppo di lavoro, favorire il rispetto, la fiducia e la disponibilità nel gruppo,... . Le categorie di risposta vanno da 1=scarsa a 5=eccellente; possibilità di opzione 6=non so e 7= non applicabile

*Efficienza.* Si chiede di valutare l'efficienza del gruppo in relazione a: utilizzo delle risorse finanziarie dei suoi membri, utilizzo delle risorse personali dei suoi membri (es. capacità,

competenze, dati, connessioni, influenza, spazi, attrezzature, etc.), utilizzo del tempo dei suoi membri. Le categorie di risposta vanno da 1=scarsa a 5=eccellente; possibilità di opzione 6=non so e 7= non applicabile

*Coinvolgimento dei partner di progetto.* Si chiede di valutare quanto il gruppo ha incontrato problemi nel reclutare o conservare membri essenziali, nel motivare i membri alla partecipazione. Le categorie di risposta vanno da 1=per niente a 4=molto; possibilità di opzione 6=non so e 7= non applicabile

*Relazionarsi con la comunità.* Si chiede di valutare quanto il gruppo ha incontrato difficoltà in relazione a: mancanza di incentivi per motivare persone e organizzazioni appartenenti alla comunità a partecipare, mancanza di esperienza di cooperazione o fiducia tra persone, gruppi, o organizzazioni nella comunità, resistenza di persone e di organizzazioni chiave per il raggiungimento degli obiettivi e/o per le attività del gruppo di lavoro. Le categorie di risposta vanno da 1=per niente a 4=molto; possibilità di opzione 6=non so e 7= non applicabile

*Qualità dell'amministrazione e della gestione.* Si chiede di valutare l'efficacia delle attività di coordinamento e organizzazione del gruppo di lavoro, quali: comunicazione interna ed esterna, gestione dei finanziamenti, gestione dei materiali informativi, segreteria, monitoraggio e valutazione,... . Le categorie di risposta vanno da 1=scarsa a 5=eccellente; possibilità di opzione 6=non so e 7= non applicabile

*Risorse non finanziarie.* Si chiede di valutare in che misura il gruppo di lavoro può contare sulle seguenti risorse per lavorare in maniera efficace e per raggiungere i propri obiettivi: competenze ed abilità, dati ed informazioni, rapporti con la cittadinanza, con i decisori politici, con i funzionari pubblici o con il Terzo Settore (Associazioni). Le categorie di risposta vanno da 1=per niente a 5=moltissimo; possibilità di opzione 6=non so e 7= non applicabile

*Risorse finanziarie.* Si chiede di valutare in che misura il gruppo di lavoro può contare sulle risorse finanziarie e logistiche per lavorare in maniera efficace e per raggiungere i propri obiettivi. Le categorie di risposta vanno da 1=per niente a 5=moltissimo; possibilità di opzione 6=non so e 7= non applicabile

*Decisioni.* Si chiede di valutare in che misura ci si è sentiti supportati o esclusi nei momenti in cui il gruppo di lavoro a dovuto prendere delle decisioni. Le categorie di risposta vanno da 1=per niente a 5=moltissimo; possibilità di opzione 6=non so e 7= non applicabile

*Aspetti positivi e negativi della partecipazione al gruppo.* Si chiede di indicare uno o più aspetti positivi e negativi scegliendoli da due differenti liste, e in seguito di indicare se hanno prevalso gli aspetti positivi o quelli negativi.

*Soddisfazione generale.* Si chiede una valutazione complessiva rispetto a: il modo in cui le persone e le organizzazioni/enti/servizi lavorano insieme nel gruppo di lavoro, la propria influenza e il proprio ruolo, la pianificazione fatta dal gruppo di lavoro per raggiungere i propri obiettivi, le modalità con le quali il gruppo di lavoro ha realizzato le proprie attività. Le categorie di risposta vanno da 1=per niente a 5=completamente; possibilità di opzione 6=non so e 7= non applicabile

### 3. La metodologia dell'indagine condotta sui casi "Community Lab 2013"

L'indagine ha coinvolto tutti i 18 casi sperimentali del progetto "Community Lab 2013" ed i principali obiettivi sono stati:

- Descrivere le modalità con le quali sono stati condotti i processi collaborativi e di gruppo all'interno dei casi sperimentali Community Lab 2013
- Misurare il grado di "sinergia della partnership" cioè l'investimento nella partecipazione attuata nei casi sperimentali;
- Descrivere gli specifici elementi di funzionamento interno ai gruppi e individuare quali di questi siano maggiormente connessi alla sinergia sviluppata

Dato il numero esiguo di coloro che compongono l'universo di riferimento, è stata scelta una modalità di campionamento non probabilistico (accidentale per quote) ovvero sono stati arruolati nell'indagine tutti coloro che hanno partecipato alla sperimentazione locale in qualità di:

- Manager/figura guida del caso
- Componente della Cabina di Regia ristretta (funzionari, terzo settore, cittadini, ecc.)
- Componente della Cabina di Regia allargata (funzionari, terzo settore, cittadini, ecc.).

Durante il periodo di arruolamento (Luglio-Ottobre 2014), in occasione degli incontri dedicati alla valutazione dei casi, sono stati presentati gli obiettivi dell'indagine e le modalità della rilevazione.

Si è optato per una modalità di somministrazione on-line (con invio da parte di Assr di credenziali autologganti a un indirizzo di posta elettronica) preceduta da una e - mail con lettera di accompagnamento nella quale si richiedeva l'adesione agli intervistati. Le liste delle persone da contattare sono state fornite ad Assr dai coordinatori di caso.

Dato il carattere incrementale dei gruppi attivi all'interno dei casi, agli intervistati è stato chiesto di compilare il questionario un numero di volte equivalente al numero di posizioni che rivestivano nel caso locale, cioè:

- Il Manager/figura guida del caso doveva compilare il questionario on-line 2 volte (in veste di manager del caso e in veste di componente della Cabina di Regia ristretta);
- I Componenti della Cabina di Regia ristretta dovevano compilare il questionario on-line 2 volte (in veste di componente della Cabina di Regia ristretta e in veste di Componente della Cabina di Regia allargata);
- I Componenti della Cabina di Regia allargata dovranno compilare il questionario on-line 1 volta (in veste di componente della Cabina di Regia allargata)

Durante il periodo di somministrazione (fine Gennaio-Marzo 2015) è stato inviato ai partecipanti il link autologgante al questionario per la sua compilazione (la compilazione doveva avvenire entro 15 giorni); è stato effettuato anche un re-call tramite posta elettronica per far fronte a eventuali difficoltà tecniche che i partecipanti potevano incontrare nell'utilizzo del link.

L'elaborazione dei dati pervenuti è avvenuta a cura dello staff di valutazione in seno ad Assr, seguendo un piano di elaborazione che prevedeva fasi e attività differenti (**vedi Box 1**), tramite software SPSS.

Dato che il numero di questionari compilati è risultato esiguo rispetto alle aspettative, si è deciso di considerare un unico campione, senza distinguere i casi in base alle tre tipologie di compilatori del

questionario (figura guida, membro cabina di regia ristretta, membro di cabina di regia allargata).

Per le stesse motivazioni inoltre non è stato possibile condurre elaborazioni riferite ai singoli casi in base alla loro afferenza territoriale.

Si è optato invece per creare una variabile che consentisse di caratterizzare l'analisi in base alla tipizzazione dei casi emersa dalla valutazione condotta tramite le visite in loco (interviste di gruppo ai casi) ovvero:

1. tipologia micro (casi che si sono concentrati su un oggetto particolare o territorio particolare rispetto alla programmazione zonale);
2. tipologia meso (casi i cui attivatori agiscono al livello zonale (Distretto socio-sanitario, Unione), ma si concentrano su un oggetto specifico (un tavolo, un settore di lavoro, un singolo comune);
3. tipologia macro (casi che sono partiti da un punto di vista di zona e hanno cercato di rinnovare l'intero sistema dei tavoli).

### **Box.1**

#### **PIANO DI ELABORAZIONE**

**PULIZIA DATA BASE.** Eliminare i questionari la cui percentuale di items compilati sia inferiore al 75%

**INSERIMENTO DI NUOVA VARIABILE "TIPOLOGIA CASO"** con le seguenti opzioni di risposta:  
1= no tavoli PdZ (micro); 2=1 o più tavoli PdZ (meso); 3= tutti i tavoli dei PdZ (macro)

#### **ANALISI DESCRITTIVE SU TUTTI GLI ITEM**

- \$ Distribuzioni di frequenza
- \$ Media, moda e mediana

#### **ANALISI MULTIVARIATE**

- \$ Analisi fattoriale con metodo delle componenti principali e rotazione Varimax (validità di costruito) per la verifica dei fattori già emersi in letteratura (validità del costruito)
- \$ Verificare che i valori di Alpha di Cronbach (r Pearson) per ogni fattore (attendibilità dei fattori) siano superiori almeno a 0.70 (meglio superiori a 0.80).
- \$ Verificare quali items contribuiscono maggiormente al singolo fattore che li contiene
- \$ Analisi di regressione per verificare la principale ipotesi emersa in letteratura (Weiss, Miller, 2001 Findings from the national study of partnership functioning, pagg. 11-12) ovvero la relazione fra la sinergia della partnership e le seguenti dimensioni che ne compongono il funzionamento: leadership, amministrazione e gestione, efficienza, risorse non finanziarie, cambiamenti nel coinvolgimento dei partner,....

#### **ANALISI BIVARIATA.**

- Incrocio fra medie dei fattori emersi e le seguenti variabili di incrocio: tipologia caso, facilitazione (item 1.7)

## 4. I risultati

Di seguito verranno presentati gli esiti delle elaborazioni statistiche condotte con software SPSS sui dati raccolti tramite questionario.

Sono stati coinvolti nella somministrazione on-line 16 casi su 18, mentre 2 casi - San Cesario e Bologna - hanno preferito compilare i questionari auto-somministrandoli in loco ai membri delle Cabine di regia.

Complessivamente sono state arruolate circa 457 persone (18 coordinatori di caso, 144 componenti la Cabina di regia ristretta e 294 componenti la Cabina di regia allargata e/o i Tavoli) alle quali è stato inviato il questionario.

Il numero di questionari compilati ammonta a circa 190 (41% sul totale di quelli inviati) tuttavia si sono ritenuti validi per condurre le elaborazioni solo 135 questionari ovvero quelli che singolarmente presentavano una percentuale di risposte uguale o maggiore al 75%<sup>5</sup> degli item presenti sul questionario.

**Tab.3 - Numero di rispondenti per città di provenienza**

Città di provenienza	Frequenza	Percentuale
Bologna	7	5,2
Ferrara	8	5,9
Comacchio	2	1,5
Forlì	20	14,8
Pavullo	5	3,7
Carpi	10	7,4
Vignola	20	14,8
Castelfranco	4	3,0
San Cesario	17	12,6
Lugo	10	7,4
Faenza	2	1,5
Cervia	3	2,2
Reggio Emilia	4	3,0
Val D'Enza	2	1,5
Bassa Reggiana	9	6,7
Ravenna	5	3,7
Casalecchio	7	5,2
Totale	135	100,0

Le motivazioni di percentuali così esigue e disomogenee di risposta possono essere di diversa natura:

- scarsa familiarità degli intervistati con la modalità di compilazione on-line

---

<sup>5</sup> Soglia consigliata in letteratura onde evitare che l'alta percentuale di casi mancati pregiudichi le elaborazioni statistiche, in particolare le più complesse.

- scarsa motivazione degli intervistati a rispondere
- difficoltà di comprensione del linguaggio (fraseggio) utilizzato nel questionario
- disomogeneità di partenza nella composizione delle Cabine di regia locali

In seguito a un'attenta riflessione su questo primo dato, lo Staff di valutazione ha ritenuto necessario condurre le successive elaborazioni considerando le diverse tipologie di rispondenti in un unico campione regionale.

Ciò significa che non è stato possibile condurre elaborazioni statistiche che restituissero risultati significativi rispetto ai singoli casi o alle tipologie di intervistati (coordinatore, membro cabina di regia ristretta, cabina di regia allargata). Si è optato invece per caratterizzare le analisi statistiche in base alla suddivisione fra le tre tipologie di caso emerse dalla valutazione di tipo qualitativo condotta tramite le visite in loco.

## 4.1 Campione

Veniamo ora alla descrizione delle principali caratteristiche socio-anagrafiche del campione di intervistati.

Il campione è costituito per il 22% da maschi e per il 78% da femmine.

Per quanto riguarda la scolarità, lo 0,7% ha la licenza elementare, il 5,9% la media inferiore, il 22,2% riporta un diploma di scuola media superiore e il 71,8% è laureato.

L'età media è di 48 anni. Il campione è stato inoltre suddiviso in classi d'età: il 30% fra i 24 e i 40 anni, il 36% fra 41 e 54 e il 34% fra 55 e 93.

In figura 2 sono riassunte le caratteristiche socio-demografiche (sesso, titolo di studio e classi d'età).

Agli intervistati è stato anche chiesto di indicare l'organizzazione di appartenenza [Figura 3]: la maggior parte (56%) proviene da Enti locali (comune, provincia,...), mentre l'11% da Aziende Usl e a seguire, l'8% da Centri servizi volontariato e il 7% da associazioni (volontariato/non profit).

Figura 2. Sesso, titolo di studio, classi d'età (%).

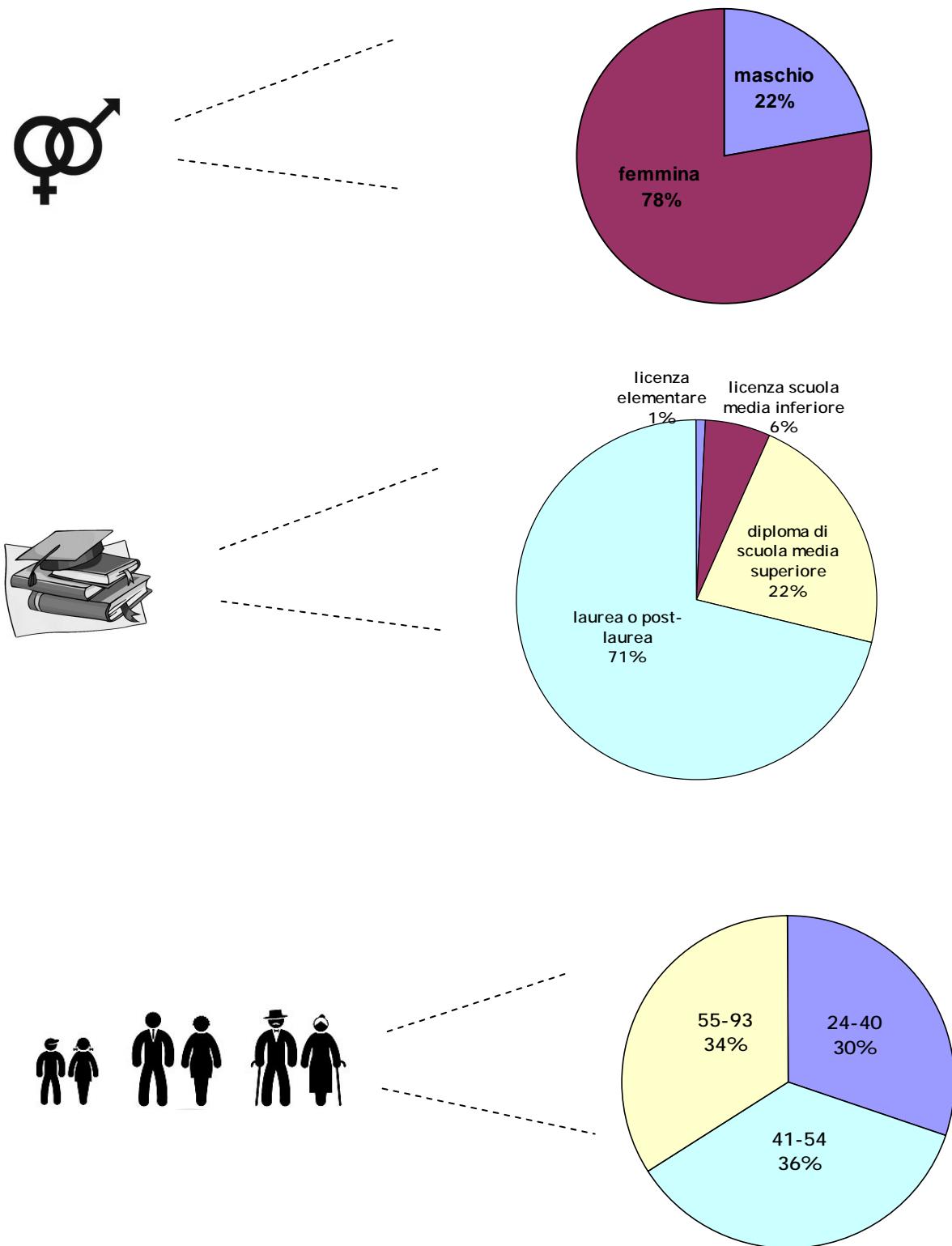
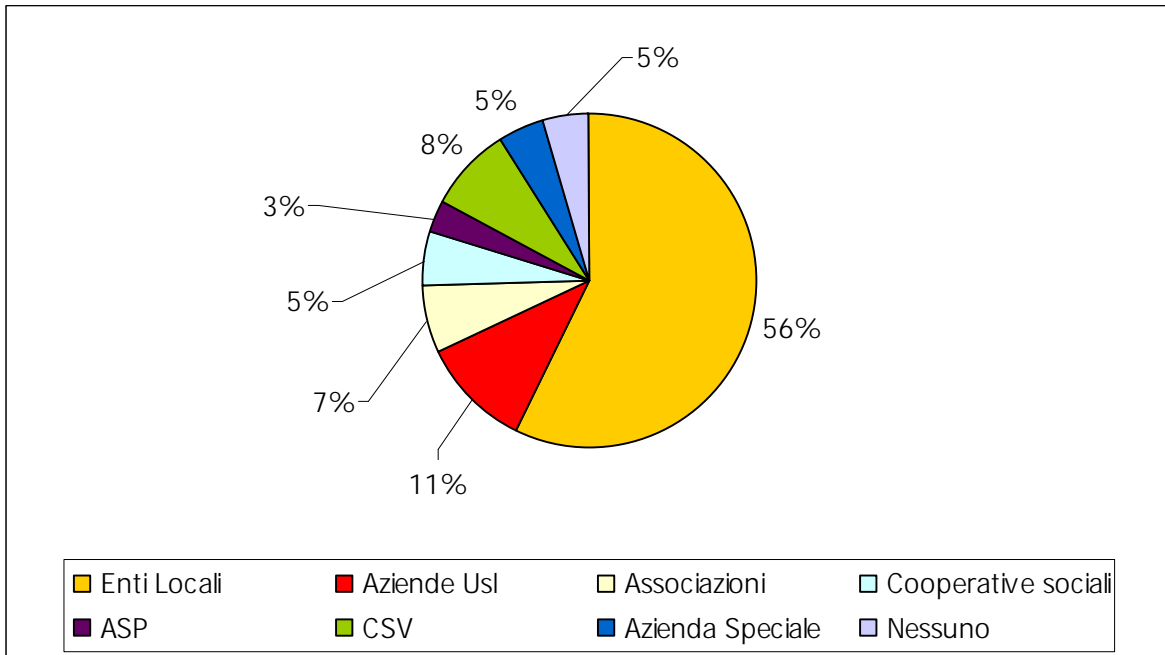


Figura 3. Organizzazione di appartenenza (%)





## 4.2. Verifica della proprietà psicometriche del questionario

### 4.2.1 Validità di costrutto (Validity)

La validità di costrutto di un questionario è indice fondamentale della bontà di uno strumento di rilevazione (*validity*). Ci informa di quanto lo strumento sia legato al fenomeno che intende misurare, in specifico alla formulazione teorica del concetto di sinergia della partnership che ha portato all'elaborazione del questionario stesso. Ciò che si intende verificare è dunque quanto i dati raccolti abbiano una struttura matematico-statistica coerente con le aree indagate dal questionario (SINERGIA, LEADERSHIP, EFFICIENZA, RISORSE NON FINANZIARIE, ORGANIZZAZIONE E AMMINISTRAZIONE, etc.).

Il basso numero di casi a nostra disposizione rende le analisi multivariate, richieste per questo tipo di verifiche, poco affidabili dal punto di vista statistico.

Tuttavia è stata condotta un'analisi fattoriale sui dati raccolti, confermativa della struttura tematica del questionario. L'analisi fattoriale consente di individuare una serie di raggruppamenti tematici tra gli aspetti indagati; le aree tematiche ottenute sono derivate dai dati empirici e i raggruppamenti sono solidi dal punto di vista statistico (l'appartenenza di due o più item alla stessa area tematica non è attribuita in via teorica, ma emerge dalle rilevazioni effettuate sul campione). Questo passaggio garantisce maggior robustezza e precisione nell'analisi successiva dei dati raccolti e permette l'identificazione e il successivo utilizzo di indicatori sintetici.

Sono state dunque effettuate una serie di Factor Analysis<sup>6</sup> tramite software SPSS con successive approssimazioni e rimozioni di item ambigui per arrivare ad una struttura leggibile e consistente. Quanto emerso dalla soluzione fattoriale finale non ha evidenziato una struttura chiara e sovrapponibile alla quasi totalità della forma teorica originaria.

Si è tuttavia optato per mantenere il modello teorico e i relativi fattori (o aree tematiche), già verificati e confermati dalle precedenti ricerche (Weiss S., Anderson R., 2002) condotte su un campione più consistente di casi (815 casi), pur in assenza di un riscontro sui dati raccolti in questa sede.

### 4.2.2 Attendibilità (Reliability)

Nella fase successiva alla scelta della struttura fattoriale presente in letteratura, si è proceduto a misurare l'attendibilità di ogni dimensione estrapolata (*reliability*). Questo passaggio garantisce che ciascuna componente individuata non contenga al suo interno altre sub-componenti. Il coefficiente che sintetizza l'attendibilità di un test è l'alpha di Cronbach (tabella 5). Tale coefficiente descrive la coerenza interna (internal consistency) di raggruppamenti di item; in generale elevati valori di alpha indicano che i soggetti esaminati esprimono un atteggiamento coerente riguardo agli item appartenenti a ciascuna dimensione. La verifica della coerenza interna permette non solo di approfondire lo studio e la definizione della struttura fattoriale, ma anche di conoscere e definire ulteriormente la validità di costrutto del questionario. In questo senso la letteratura è concorde nell'adottare il valore di  $\alpha = .60$  come riferimento di un livello accettabile di coerenza interna e di adeguatezza del test costruito.

---

<sup>6</sup> Analisi fattoriale condotta con metodo delle componenti principali e rotazione Varimax con normalizzazione di Kaiser.

**Tabella 5.** Valori di alpha di Cronbach [r di Pearson] per le dimensioni di qualità del Questionario valutazione di impatto delle sperimentazioni locali "Community Lab 2013" (ITA) e del The Partnership Self-Assessment Tool (ENG).

DIMENSIONE DI QUALITA'	N° ITEM	alpha di Cronbach [r di Pearson] - ITA	alpha di Cronbach [r di Pearson] - ENG
SINERGIA	9	• = .87	• = .93
LEADERSHIP	11	• = .94	• = .97
EFFICIENZA	3	• = .80	• = .82
COINVOLGIM. PARTNER DI PROGETTO	3	• = .74	• = .85
RELAZIONARSI CON LA COMUNITA'	3	• = .65	• = .83
QUALITA' AMMINISTRAZIONE E GESTIONE	11	• = .93	• = .94
RISORSE NON FINANZIARIE	7	• = .82	• = .83
RISOESE FINANZIARIE	3	• = .72	-

I valori di alpha superiori a .80 possono considerarsi molto buoni, quelli superiori a .90 eccellenti. Ciò significa che tutte le batterie di item sono estremamente omogenee e si può dunque escludere che contengano al loro interno ulteriori sub-componenti non mappate.

In conclusione, il questionario è stato costruito con particolare attenzione alla forma e al numero delle domande che lo compongono. Dalle analisi dei dati raccolti emerge una un'eccellente coerenza interna rispetto alla forma teorica secondo cui il questionario è stato costruito.

Si possono ipotizzare miglioramenti legati soprattutto alla modalità di somministrazione che sembra causare la maggior parte dei missing.

## 5. La valutazione della sinergia della partnership e dei fattori che ne influenzano il funzionamento

In questo paragrafo verranno presentati i risultati riferiti alla sinergia della partnership e a diversi fattori che influiscono sul suo funzionamento nei processi collaborativi e di gruppi sviluppati all'interno dei casi sperimentali "Community Lab 2013).

In ogni sottoparagrafo verrà messo in evidenza:

- punteggio medio su ogni fattore (dimensione di qualità: es. sinergia, efficienza, coinvolgimento, risorse non finanziarie,...) sulla totalità dei dati raccolti;
- punteggio medio dei singoli item presenti all'interno di ogni fattore sulla totalità dei dati raccolti, indicando punti di forza e di debolezza;
- confronto fra punteggi medi di ogni fattore nelle tre tipologie di caso.

Per eseguire i suddetti confronti verranno utilizzate analisi statistiche parametriche, cioè basate su ipotesi riguardanti il valore di un parametro di una o più popolazioni, come ad esempio la media. La statistica parametrica si basa sul presupposto di normalità della distribuzione, ossia graficamente associata alla campana di Gauss con valori che si raggruppano per frequenza intorno ad una media e diminuiscono di numerosità allontanandosi dalla media stessa. Tutti gli item (e gli indicatori sintetici) presentano una distribuzione con canoni di normalità da considerarsi rispettati e si prestano dunque ad analisi parametriche.

Il confronto fra le medie delle tre tipologie di caso è stato condotto tramite test statistico Anova (confronto fra medie) e in seguito un test post-hoc (Bonferroni), per evidenziare eventuali differenze statisticamente significative.

Le tre tipologie di caso (MICRO, MESO E MACRO) sono state elaborate a seguito dell'analisi condotta dallo Staff di valutazione sul materiale registrato e raccolto durante le visite in loco; le analisi sono state altresì condivise con i casi sperimentali nel corso di due incontri plenari (15 Dicembre 2014 e 23 Marzo 2015). In tab. 6 è possibile visualizzare i casi afferenti a ogni tipologia.

**Tab. 6 – Casi presenti nelle tre tipologie (micro, meso e macro)**

TIPOLOGIA	CASI
<b>MICRO</b>	1. Il lavoro e la sofferenza delle donne (Comacchio) 2. Bilancio di genere partecipato (Ravenna) 4. Rigenerare il sociale, rimodulazione welfare locale (comune di Faenza) 5. Costituzione tavolo processo sul welfare dell'aggancio (comune di Cervia, casa della salute) 6. Dal progetto mobilità dolce ai tavoli per la salute e il benessere (comune di Sorbolo) 16. Centro sanitario e socio-aggregativo "I saggi" (San Cesario - distretto di Castelfranco)
<b>MESO</b>	8. Plurima, scambio di abiti cose saperi tempo (unione bassa reggiana) 10. Laboratorio per la partecipazione e la progettazione partecipata tra enti e volontariato (Pavullo) 11. Lavorare con la comunità e per la comunità (Comune di Bologna: Quartiere Borgo, Reno e San Vitale) 13. Dalla fondazione di partecipazione alla partecipazione per il bene pubblico (Ferrara città) 15. Verso la programmazione 2017 come nominare i tavoli (unione terre di castelli, distretto di Vignola) 17. Tempo libero: progettare attività per qualificare il tempo libero delle persone fragili (Castelfranco)
<b>MACRO</b>	3. Bassa romagna 2020 (Lugo) 7. Linee guida sulla povertà (Val d'Enza) 9. Percorsi per riprogettare il welfare in modo partecipato (Comune di RE) 12. Laboratori comunitari del welfare reale (Casalecchio) 14. Contrasto alle nuove povertà e all'esclusione sociale (Unione Terre d'argine, Carpi)

## 5.1. La sinergia della partnership

Il punteggio medio complessivo è 3,4 (DS=.53)

Legenda scala:

per niente	poco	abbastanza	molto		moltissimo
1	2	3	4		5

Punteggio 1-2= Zona pericolosa (o di miglioramento)

Punteggio 3-4,5= Zona di lavoro (o di mantenimento)

Punteggio 4,6-5= Zona target (o di eccellenza)

In Tabella 7 sono riportati i valori medi relativi ai singoli item (9) presenti all'interno del fattore sinergia sulla totalità dei dati raccolti, indicando punti di forza e di debolezza.

Tutte le dimensioni di qualità riportano valori medi all'interno della zona di mantenimento (punteggi fra 3-4,5); ciò sta ad indicare che, pur avendo raggiunto livelli abbastanza positivi, vi è bisogno di un maggior sforzo per migliorare il potenziale collaborativo dei gruppi.

**Tab. 7 – Valori medi degli item contenuti nel fattore SINERGIA**

<i>La preghiamo di rispondere alle seguenti domande facendo riferimento alle persone e alle organizzazioni che partecipano al progetto <b>COMMUNITY LAB</b> al momento attuale. Secondo Lei, in che misura...</i>	media	ds
il gruppo di lavoro è capace di pensare in modo innovativo?	3,4	.75
il gruppo di lavoro tiene conto delle prospettive e delle priorità delle persone coinvolte al suo interno?	3,5	.75
il gruppo di lavoro sviluppa obiettivi che sono compresi e sostenuti da tutti i partecipanti?	3,4	.74
il gruppo di lavoro sa identificare altri servizi o programmi nella comunità che si collegano alla propria tematica?	3,6	.82
il gruppo di lavoro sa rispondere ai bisogni e alle problematiche connesse alla propria tematica?	3,4	.77
il gruppo di lavoro sa attivare strategie che hanno più probabilità di funzionare all'interno della comunità?	3,5	.97
il gruppo di lavoro riesce a ottenere supporto da individui, organizzazioni e/o istituzioni che abbiano un'influenza sulla sua attività o sui suoi risultati?	3,6	1.1
il gruppo di lavoro pianifica attività che collegano una molteplicità di servizi, programmi o sistemi?	3,5	.92
il gruppo di lavoro comunica chiaramente come le cose che fa siano rivolte ai problemi importanti della comunità?	3,4	1

In Tabella 8 sono riportati i valori medi del fattore SINERGIA, rispetto alle tre tipologie di caso presenti nelle sperimentazioni locali.

La tipologia micro presenta una media (M=3,6; DS= .47) significativamente più alta rispetto al valore della tipologia meso (M= 3,2; DS= .54); la differenza fra le due medie, essendo statisticamente significativa, indica che i casi con delle microprogettualità sono, in certo senso più tendenti a sviluppare processi collaborativi che creano sinergia fra individui e gruppi.

La tipologia macro presenta un valore medio di 3,4 (DS= .49).

**Tab. 8 – Valori medi del SINERGIA suddivisi per le tre tipologie di caso**

Tipologia	Media
Micro	3,6 •
Macro	3,4
Meso	3,2 •

•La differenza fra medie delle tipologie micro e meso è statisticamente significativa.  $F(2, 132) = 6.44, p = .002$

Nei paragrafi seguenti verranno analizzate le valutazioni espresse dal campione di intervistati in riferimento ai singoli aspetti (e i relativi punti di forza e di debolezza) che possono aver influito sul successo dei processi collaborativi/partecipativi all'interno dei casi sperimentali.

## 5.2. La leadership

Il punteggio medio complessivo è 3,2 (DS=.64)

Legenda scala:

scarsa	sufficiente	buona	molto	buona	eccellente
1	2	3	4		5

Punteggio 1-2= Zona pericolosa (o di miglioramento)

Punteggio 3-4,5= Zona di lavoro (o di mantenimento)

Punteggio 4,6-5= Zona target (o di eccellenza)

Questa batteria di item si riferisce alla valutazione delle caratteristiche che il leader di un gruppo dovrebbe avere per far raggiungere un alto livello di sinergia: si intende una figura che sia capace di promuovere interazioni produttive fra diverse persone e organizzazioni, di ispirare e motivare le persone coinvolte, di sviluppare empowerment fra partner diversi (stimolandoli a comunicare la propria visione collettiva), di incoraggiare le diverse persone a parlare, a imparare, e a lavorare con gli altri (stimolando rispetto reciproco, inclusività e apertura).

In Tabella 9 sono riportati i valori medi relativi ai singoli item (11) presenti all'interno del fattore

leadership sulla totalità dei dati raccolti, indicando punti di forza e di debolezza.

Tutte le dimensioni di qualità riportano valori medi all'interno della zona di mantenimento (punteggi fra 3-4,5); ciò sta ad indicare che, pur avendo attribuito punteggi medi abbastanza positivi, gli intervistati considerano migliorabili le capacità che le figure di coordinamento dei casi sperimentali Community Lab possono sviluppare per valorizzare, stimolare o motivare persone che provengono da background anche molto differenti.

**Tab. 9 – Valori medi degli item contenuti nel fattore LEADERSHIP**

<i>La preghiamo ora di pensare alle persone che all'interno del gruppo di lavoro hanno un ruolo, formale o informale di leader. Come valuta la loro capacità nel:</i>	media	ds
assumersi la responsabilità per il gruppo di lavoro	3,6	1.1
stimolare o motivare le persone	3,4	1.1
valorizzare le persone	3,4	1.2
rendere chiari gli obiettivi del gruppo di lavoro	3,2	1.1
sviluppare un linguaggio comune tra i membri del gruppo di lavoro	3,4	1.2
favorire il rispetto, la fiducia e la disponibilità nel gruppo	3,6	1.0
lasciare spazio alle differenze di opinione	3,5	1.0
risolvere i conflitti tra i membri del gruppo di lavoro	3,4	1.3
integrare le prospettive, le risorse e le capacità di ciascuno	3,4	1.1
aiutare il gruppo di lavoro a guardare le cose da diverse prospettive ed essere creativo	3,4	1.1
far entrare individui e organizzazioni diversificate all'interno del gruppo di lavoro	3,4	1.3

In Tabella 10 sono riportati i valori medi del fattore LEADERSHIP, rispetto alle tre tipologie di caso presenti nelle sperimentazioni locali.

**Tab. 10 – Valori medi della LEADERSHIP suddivisi per le tre tipologie di caso**

Tipologia	Media
Micro	3,5 •
Macro	3,3
Meso	3,0 •

•La differenza fra medie delle tipologie micro e meso è statisticamente significativa.  $F(2, 128) = 6.50, p = .002$

La tipologia micro presenta una media ( $M=3,5$ ;  $DS= .47$ ) significativamente più alta rispetto al valore della tipologia meso ( $M= 3,0$ ;  $DS= .71$ ); la differenza fra le due medie, essendo

statisticamente significativa, indica che i casi con delle microprogettualità hanno valutato più positivamente le proprie figure di leader in riferimento alle caratteristiche sopra elencate.

La tipologia macro presenta un valore medio di 3,3 (DS= .58).

### 5.3. L'efficienza

Il punteggio medio complessivo è 3,0 (DS=.74)

Legenda scala:

scarsa 1	sufficiente 2	buona 3	molto 4	buona	eccellente 5
-------------	------------------	------------	------------	-------	-----------------

Punteggio 1-2,9= Zona pericolosa (o di miglioramento)

Punteggio 3-4,5= Zona di lavoro (o di mantenimento)

Punteggio 4,6-5= Zona target (o di eccellenza)

L'efficienza è la misura di quanto il gruppo è bravo nell'ottimizzare il coinvolgimento dei partner in riferimento a: assegnazione di ruoli e responsabilità adatti agli interessi e alle capacità degli individui, buon uso delle risorse finanziarie; cura dei processi partecipativi facendo buon uso del tempo dei partecipanti.

In Tabella 11 sono riportati i valori medi relativi ai singoli item (3) presenti all'interno del fattore efficienza sulla totalità dei dati raccolti, indicando punti di forza e di debolezza.

Tutte le dimensioni di qualità riportano valori medi all'interno della zona di mantenimento (punteggi fra 3-4,5). Tuttavia gli intervistati esprimono una valutazione media più alta (M= 3,9) in riferimento all'utilizzo delle risorse finanziarie dei membri: ciò può essere dovuto al fatto che le progettualità presenti nei casi CL non hanno richiesto, almeno in gran parte dei casi, un diretto esborso finanziario da parte dei membri.

Tab. 11 – Valori medi degli item contenuti nel fattore EFFICIENZA

<i>Come giudica l'efficienza del gruppo di lavoro rispetto ai seguenti aspetti:</i>	media	ds
utilizzo delle risorse finanziarie dei suoi membri?	3,9	2.0
utilizzo delle risorse personali dei suoi membri (es. capacità, competenze, dati, connessioni, influenza, spazi, attrezzature, etc.)?	3,3	.78
utilizzo del tempo dei suoi membri?	3,0	.90

In Tabella 12 sono riportati i valori medi del fattore EFFICIENZA, rispetto alle tre tipologie di caso presenti nelle sperimentazioni locali.

Tab. 12 – Valori medi dell'EFFICIENZA suddivisi per le tre tipologie di caso

Tipologia	Media
Micro	3,4 •
Macro	2,9 •
Meso	2,8 •

•La differenza fra medie delle tipologie micro e meso è statisticamente significativa.  $F(2, 132) = 6.22, p = .002$ . La differenza fra medie delle tipologie micro e macro è statisticamente significativa.  $F(2, 132) = 6.22, p = .021$ .

La tipologia micro presenta una media ( $M=3,4$ ;  $DS= .54$ ) significativamente più alta rispetto al valore della tipologia meso ( $M=2,8$ ;  $DS=.87$ ) e della macro ( $M=2,9$ ;  $DS=.62$ ); la differenza fra le medie, essendo statisticamente significativa, indica che i casi con delle microprogettualità hanno valutato più positivamente l'efficienza nell'utilizzo delle risorse finanziarie, personali e di tempo dei membri.

#### 5.4. Coinvolgimento partner di progetto

Il punteggio medio complessivo è \_\_\_\_2,6 (DS=.90)\_\_\_\_

Legenda scala:

per niente 1	poco 2		abbastanza 3		molto 4
-----------------	-----------	--	-----------------	--	------------

Punteggio 1-2,5= Zona target (o di eccellenza)

Punteggio 2,6-3,5= Zona di lavoro (o di mantenimento)

Punteggio 3,6-5= Zona pericolosa (o di miglioramento)

Occorre prestare attenzione al fatto che la scala di valutazione riferita a questa batteria va letta al contrario (i valori più bassi sono i più positivi), in quanto gli item sono formulati con una accezione negativa.

In Tabella 13 sono riportati i valori medi relativi ai singoli item (3) presenti all'interno del fattore coinvolgimento partner di progetto sulla totalità dei dati raccolti, indicando punti di forza e di debolezza.

Tutte le dimensioni di qualità riportano valori medi all'interno della zona di mantenimento (punteggi fra 2,6-3,5).

Tab. 13 – Valori medi degli item contenuti nel fattore COINVOLGIMENTO PARTNER

In che misura il gruppo di lavoro ha incontrato le seguenti difficoltà?	media	ds
problemi nel reclutare membri essenziali	3,0	1.0
problemi nel conservare membri essenziali	2,8	1.0
difficoltà nel motivare i membri alla partecipazione	2,7	.88



In Tabella 14 sono riportati i valori medi del fattore COINVOLGIMENTO PARTNER DI PROGETTO, rispetto alle tre tipologie di caso presenti nelle sperimentazioni locali.

Tab. 14 – Valori medi del COINVOLGIMENTO PARTNER suddivisi per le tre tipologie di caso

Tipologia	Media
Micro	2,5
Meso	2,6
Macro	2,7

La tipologia micro presenta una media (M=2,5; DS= .58) lievemente più bassa rispetto alla tipologia meso (M= 2,6; DS= .99) e macro (M= 2,7; DS= .96); la differenza fra le medie non è statisticamente significativa.

## 5.5. Relazionarsi con la comunità

Il punteggio medio complessivo è 2,9 (DS=1.00)

Legenda scala:

per niente 1	poco 2		abbastanza 3		molto 4
-----------------	-----------	--	-----------------	--	------------

*Punteggio 1-2,5= Zona target (o di eccellenza)*

*Punteggio 2,6-3,5= Zona di lavoro (o di mantenimento)*

*Punteggio 3,6-5= Zona pericolosa (o di miglioramento)*

Anche in questo caso occorre prestare attenzione al fatto che la scala di valutazione riferita a questa batteria va letta al contrario (i valori più bassi sono i più positivi), in quanto gli item sono formulati con una accezione negativa.

In Tabella 15 sono riportati i valori medi relativi ai singoli item (3) presenti all'interno del fattore relazionarsi con la comunità sulla totalità dei dati raccolti, indicando punti di forza e di debolezza.

Tutte le dimensioni di qualità riportano valori medi all'interno della zona di mantenimento (punteggi fra 2,6-3,5). La dimensione più debole è rappresentata dalla mancanza di incentivi per motivare persone e organizzazioni appartenenti alla comunità a partecipare (M=3,00; DS=1.2)

**Tab. 15 – Valori medi degli item contenuti nel fattore COINVOLGIMENTO PARTNER**

<i>In che misura il gruppo di lavoro ha incontrato le seguenti difficoltà?</i>	media	ds
manca di incentivi per motivare persone e organizzazioni appartenenti alla comunità a partecipare	3,0	1.2
manca di esperienza di cooperazione o fiducia tra persone, gruppi, o organizzazioni nella comunità	2,6	1.2
resistenza di persone e di organizzazioni chiave per il raggiungimento degli obiettivi e/o per le attività del gruppo di lavoro	2,8	1.3

In Tabella 16 sono riportati i valori medi del fattore RELAZIONARSI CON LA COMUNITA', rispetto alle tre tipologie di caso presenti nelle sperimentazioni locali.

**Tab. 16 – Valori medi del RELAZIONARSI CON LA COMUNITA' suddivisi per le tre tipologie di caso**

Tipologia	Media
Macro	2,7
Meso	2,9
Micro	3,0

La tipologia macro presenta una media (M=2,7; DS= 1,00) lievemente più bassa rispetto alle tipologie meso (M= 2,9; DS= 1.1) e micro (M= 3,00; DS=1.00); la differenza fra le medie non è statisticamente significativa.

## 5.6. Qualità dell'amministrazione e della gestione

Il punteggio medio complessivo è 2,9 (DS=.73)

Legenda scala:

scarsa	sufficiente	buona	molto	buona	eccellente
1	2	3	4		5

Punteggio 1-2,9= Zona pericolosa (o di miglioramento)

Punteggio 3-4,5= Zona di lavoro (o di mantenimento)

Punteggio 4,6-5= Zona target (o di eccellenza)

L'amministrazione e la gestione sono il "collante" che rende possibile ad attori e organizzazioni molteplici ed indipendenti di integrare conoscenze e risorse. In questa accezione, molto diversa dalle forme di gestione burocratica, i gruppi possono raggiungere alti livelli di sinergia attraverso

modalità di gestione che facilitano la comunicazione tempestiva (anche al di fuori dei gruppi), che coordinano incontri e progetti, che supportano i partecipanti nella partecipazione a bandi di finanziamento o nella raccolta di fondi, che forniscono un supporto nell'analisi del contesto tramite documenti informativi, che coinvolgono e orientano tempestivamente i nuovi membri del gruppo

In Tabella 17 sono riportati i valori medi relativi ai singoli item (11) presenti all'interno del fattore qualità nell'amministrazione e nella gestione sulla totalità dei dati raccolti, indicando punti di forza e di debolezza.

Tutte le dimensioni di qualità riportano valori medi all'interno della zona di mantenimento (punteggi fra 3-4,5). Tuttavia gli intervistati esprimono una valutazione media più alta in riferimento all'amministrazione ed erogazione di fondi (M=4), alla richiesta e/o gestione di finanziamenti (M=3,9) e alla gestione di banche dati (M=3,8).

**Tab. 17 – Valori medi degli item contenuti nel fattore QUALITA' DELL'AMMINISTRAZIONE E DELLA GESTIONE**

<i>La preghiamo ora di pensare alle attività di coordinamento e organizzazione del gruppo di lavoro. Come giudica l'efficacia di tali attività per ognuna dei seguenti aspetti?</i>	media	ds
coordinamento della comunicazione tra i membri del gruppo	3,1	.89
coordinamento della comunicazione con le persone e le organizzazioni esterne al gruppo di lavoro	3,3	1.4
coordinamento delle attività del gruppo, inclusi i progetti e gli incontri	3,2	1.1
richiesta e/o gestione di finanziamenti	3,9	2.1
preparazione di materiali informativi utili alle decisioni del gruppo	3,1	1.1
funzioni di segreteria	3,3	1.3
orientamento dei nuovi membri che si aggiungono al gruppo di lavoro	3,5	1.4
monitoraggio del progresso e/o valutazione dell'impatto del gruppo di lavoro	3,0	1.2
facilitazione della partecipazione alle attività e agli incontri del gruppo di lavoro (es. organizzando gli incontri in luoghi e orari comodi per tutti)	3,4	1.1
amministrazione ed erogazione di fondi	4,2	2.3
gestione di banche dati	3,8	2

In Tabella 18 sono riportati i valori medi del fattore QUALITA' DELL'AMMINISTRAZIONE E DELLA GESTIONE, rispetto alle tre tipologie di caso presenti nelle sperimentazioni locali.

Tab. 18 – Valori medi della QUALITA' DELL'AMMINISTRAZIONE E DELLA GESTIONE suddivisi per le tre tipologie di caso

Tipologia	Media
Micro	3,5 •
Macro	2,9 •
Meso	2,7 •

•La differenza fra medie delle tipologie micro e meso è statisticamente significativa.  $F(2, 131) = 10,96, p = .000$ . La differenza fra medie delle tipologie micro e macro è statisticamente significativa.  $F(2, 131) = 10,96, p = .001$ .

La tipologia micro presenta una media ( $M=3,5$ ;  $DS=.47$ ) significativamente più alta rispetto al valore della tipologia meso ( $M=2,7$ ;  $DS=.75$ ) e della macro ( $M=2,9$ ;  $DS=.71$ ); la differenza fra le medie, essendo statisticamente significativa, indica che i casi con delle microprogettualità hanno valutato più positivamente gli aspetti inerenti la qualità dell'amministrazione e della gestione.

## 5.7. Le risorse non finanziarie

Il punteggio medio complessivo è 3,4 ( $DS=.58$ )

Legenda scala:

per niente	poco	abbastanza	molto		moltissimo
1	2	3	4		5

Punteggio 1-2= Zona pericolosa (o di miglioramento)

Punteggio 3-4,5= Zona di lavoro (o di mantenimento)

Punteggio 4,6-5= Zona target (o di eccellenza)

Tale fattore include una serie di risorse necessarie al buon funzionamento del gruppo: una vasta gamma di conoscenze e competenze di cui il gruppo ha bisogno per coinvolgere partner, supportare il processo di collaborazione, promuovere interventi globali, documentare e valutare il lavoro del gruppo; la connessione a persone, organizzazioni e gruppi specifici come ad es. i residenti di una comunità affetti dalla problematica che il gruppo sta tentando di affrontare, o i decisori politici, i funzionari pubblici, le fondazioni private, le istituzioni accademiche,...; l'appoggio di specifici stakeholders; il potere carismatico o di attrazione di nuove persone.

In Tabella 19 sono riportati i valori medi relativi ai singoli item (7) presenti all'interno del fattore risorse non finanziarie sulla totalità dei dati raccolti, indicando punti di forza e di debolezza.

Tutte le dimensioni di qualità riportano valori medi all'interno della zona di mantenimento (punteggi fra 3-4,5); ciò sta ad indicare che, pur avendo raggiunto livelli abbastanza positivi di valutazione, il campione di intervistati ritenga ancora migliorabili tali aspetti.

**Tab. 19 – Valori medi degli item contenuti nel fattore SINERGIA**

<i>In che misura il gruppo di lavoro può contare sulle seguenti risorse per lavorare in maniera efficace e per raggiungere i propri obiettivi?</i>	<b>media</b>	<b>ds</b>
competenze ed abilità (per esempio: di leadership, di amministrazione, di valutazione, competenze culturali, legislative, formative, di organizzazione della comunità, etc.)	3,7	.99
dati ed informazioni (es. dati statistici, informazioni rispetto alle percezioni/opinioni della comunità e/o rispetto a valutazioni, risorse, politiche)	3,4	1.2
rapporti con la cittadinanza	3,4	1.1
rapporti con i decisori politici	3,7	1.1
rapporti con i funzionari pubblici	3,8	1.0
rapporti con il Terzo Settore (Associazioni)	3.8	.86
influenza e abilità nell'organizzare eventi e altre attività	3,7	1.2

In Tabella 20 sono riportati i valori medi del fattore RISORSE NON FINANZIARIE, rispetto alle tre tipologie di caso presenti nelle sperimentazioni locali.

**Tab. 20 – Valori medi della RISORSE NON FINANZIARIE suddivisi per le tre tipologie di caso**

<b>Tipologia</b>	<b>Media</b>
<b>Micro</b>	3,5
<b>Macro</b>	3,5
<b>Meso</b>	3,4

Le tipologie micro presentano una media  $M=3,5$  ( $DS=.64$  e  $DS=.54$ ), mentre la meso presenta un valore lievemente più basso ( $M=3,3$ ;  $DS=.57$ ). Fra le tre tipologie non vi sono differenze statisticamente significative.

## 5.7. Le risorse finanziarie

Il punteggio medio complessivo è 3,0 (DS=.63)

Legenda scala:

per niente	poco	abbastanza	molto		moltissimo
1	2	3	4		5

Punteggio 1-2= Zona pericolosa (o di miglioramento)

Punteggio 3-4,5= Zona di lavoro (o di mantenimento)

Punteggio 4,6-5= Zona target (o di eccellenza)

Le risorse finanziarie e logistiche (spazi, attrezzature, personale e beni) sono fonti indirette di sostegno per l'amministrazione e la gestione delle attività che servono a promuovere sinergia nella collaborazione.

In Tabella 21 sono riportati i valori medi relativi ai singoli item (3) presenti all'interno del fattore risorse finanziarie sulla totalità dei dati raccolti, indicando punti di forza e di debolezza.

Tutte le dimensioni di qualità riportano valori medi all'interno della zona di mantenimento (punteggi fra 3-4,5); ciò sta ad indicare che, pur avendo raggiunto livelli abbastanza positivi di valutazione, il campione di intervistati ritenga ancora migliorabili tali aspetti.

Tab. 21 – Valori medi degli item contenuti nel fattore SINERGIA

<i>In che misura il gruppo di lavoro può contare sulle seguenti risorse per lavorare in maniera efficace e per raggiungere i propri obiettivi?</i>	media	ds
risorse finanziarie	3,2	1.9
spazi	3,5	.90
attrezzatura (es. computer, libri, volantini, etc.)	3,4	1.0

In Tabella 22 sono riportati i valori medi del fattore RISORSE FINANZIARIE, rispetto alle tre tipologie di caso presenti nelle sperimentazioni locali.

Tab. 22 – Valori medi della RISORSE FINANZIARIE suddivisi per le tre tipologie di caso

Tipologia	Media
Micro	3,2 •
Macro	3,0
Meso	2,9 •

•La differenza fra medie delle tipologie micro e meso è statisticamente significativa.  $F(2, 127) = 4,12, p = .01$ .

La tipologia micro presenta una media (M=3,2; DS= .66) significativamente più alta rispetto al valore della tipologia meso (M=2,8; DS=.60); la differenza fra le medie, essendo statisticamente significativa, indica che gli intervistati dei casi con delle microprogettualità ritengono che le risorse finanziarie sia meglio utilizzate. La tipologia macro presenta una media M=3,0 (DS=.61).

## 6. Il punto di vista degli intervistati sulla loro partecipazione al gruppo di lavoro

Le persone sono la linfa vitale dei processi partecipativi in quanto arricchiscono direttamente con le proprie risorse (ad es. competenze, connessioni, credibilità) i gruppi, e usano per ottenere sostegno nel gruppo stesso e nella comunità.

Per creare maggior collaborazione, i gruppi hanno bisogno di identificare e di coinvolgere attivamente partecipanti con un sufficiente livello di conoscenza, di capacità e di altre risorse che consentono al gruppo di riconoscere in maniera esauriente il problema per cui stanno cercando una soluzione, oltre che di stimolare nuove modalità di pensiero sulle soluzioni da mettere in campo e stimolare interventi comunitari.

I fattori che stimolano le persone e i le associazioni a partecipare attivamente nei gruppi sono:

- il loro punto di vista sul processo decisionale interno al gruppo
- i benefici e gli svantaggi che sperimentano partecipando al gruppo
- la loro soddisfazione complessiva

Il questionario ha permesso di indagare ognuno di questi aspetti tramite tre batterie conclusive di items; si presentano di seguito le elaborazioni condotte sulle valutazioni espresse dai partecipanti ai gruppi attivati (Cabina di regia ristretta e allargata) all'interno dei casi CL 2013.

### 6.1 Come vedono il processo decisionale

Il processo decisionale interno ai gruppi determina chi coinvolgere e come le decisioni del gruppo vengono prese. In particolare nel questionario il punto di vista degli utenti su questo aspetto è stato rilevato attraverso tre items.

**- Quando agli intervistati è stato chiesto quanto si sono sentiti a proprio agio rispetto al modo in cui sono state prese le decisioni nel gruppo di lavoro:**

Il 6,7% ha risposto "moltissimo"

Il 49,6% ha risposto "molto"

Il 34,8% ha risposto "abbastanza"

Il 5,9% ha risposto "poco"

L' 1,5 ha risposto "per niente"

*(1,5% ha risposto "non applicabile")*

(M=3.60, DS=.87)

Il **56,3%** del campione ha espresso valutazioni positive ("moltissimo" e "molto").

- Quando agli intervistati è stato chiesto quanto spesso sono stati in accordo con le decisioni prese dal gruppo di lavoro

Il 8,1% ha risposto "sempre"

Il 72,6% ha risposto "spesso"

Il 17% ha risposto "qualche volta"

Il 0,7% ha risposto "mai"

(1,5% ha risposto "non applicabile")

(M=3.94, DS=.64)

L'80,7% del campione ha espresso valutazioni positive ("sempre" e "spesso").

- Quando agli intervistati è stato chiesto quanto spesso si sono sentiti esclusi dal processo che porta alle decisioni del gruppo di lavoro

Il 3,7% ha risposto "spesso"

Il 17,8% ha risposto "qualche volta"

Il 47,4% ha risposto "quasi mai"

Il 28,9% ha risposto "mai"

(2,2% ha risposto "non applicabile")

(M=2,07, DS=1)

N.B: Più è bassa,  
più è positivo

Il 76,3% del campione ha espresso valutazioni positive ("mai" e "quasi mai")



## 6.1 Come vedono i benefici e gli svantaggi della partecipazione

Uno dei fattori più importanti che influenza la decisione di persone e organizzazioni di partecipare a un gruppo è la loro percezione dei benefici e degli svantaggi rispetto al loro coinvolgimento. Coloro che ricevono benefici dalla partecipazione ad un gruppo tendono ad essere più attivi di coloro che non ne ricevono.

Nel questionario è stato chiesto agli intervistati di confrontare benefici e svantaggi che hanno sperimentato nel corso della loro partecipazione ai gruppi attivati (Cabina di regia ristretta e allargata) all'interno dei casi CL 2013.

**- Quando agli intervistati è stato chiesto di comparare benefici e svantaggi della loro partecipazione:**

Il **46,7%** ha risposto che gli aspetti positivi superano di gran lunga quelli negativi  
Il **43,7%** ha risposto che gli aspetti positivi superano quelli negativi  
Il **5,2%** ha risposto che gli aspetti positivi e quelli negativi si equivalgono  
Il **4,4%** ha risposto che gli aspetti negativi superano quelli positivi

La Tabella 23 mostra la percentuale di valutazioni (Sì) espresse per ognuno dei benefici percepiti dagli intervistati (domanda a risposta multipla)

**Tab.23 – Benefici della partecipazione al gruppo di lavoro**

Tipi di benefici	% di "sì"
miglioramento nella capacità di affrontare problematiche importanti	46,7
sviluppo di nuove conoscenze e/o abilità	56,3
miglioramento della mia immagine davanti agli altri	6,7
aumento nell'uso delle mie competenze	28,9
acquisizione di conoscenze utili sui servizi, programmi, o persone nella comunità	62,2
maggior possibilità di influenzare politiche pubbliche	20
sviluppo di relazioni significative	59,3
miglioramento nella capacità di soddisfare le richieste dei miei interlocutori	21,5
possibilità di avere un impatto maggiore di quello che potrei avere da solo	28,9
possibilità di contribuire alla comunità	58,5
acquisizione di vantaggi (ad esempio nell'ottenere fondi o nel fornire servizi)	8,9
maggiori possibilità di raggiungere i propri obiettivi	20

La Tabella 24 mostra la percentuale di valutazioni (Sì) espresse per ognuno degli svantaggi percepiti dagli intervistati (domanda a risposta multipla)

**Tab.24 – Benefici della partecipazione al gruppo di lavoro**

Tipi di svantaggi	% di "sì"
dirottamento di tempo e risorse da altri obblighi o priorità	49,6
insufficiente influenza sulle attività del gruppo di lavoro	5,9
peggioramento della mia immagine davanti agli altri	0
frustrazione o esasperazione	13,3
insufficiente riconoscimento del mio contributo al gruppo di lavoro	4,4
conflitto tra il mio lavoro e le attività del gruppo	8,9
minore indipendenza nelle decisioni dell'organizzazione/ente/servizio cui appartengo	8,1
relazioni difficili o tese entro l'organizzazione/ente/servizio cui appartengo	6,7
perdita di vantaggi (ad esempio nell'ottenere fondi o nel fornire servizi)	0,7

Nel complesso gli aspetti positivi superano di gran lunga quelli negativi, tuttavia analizzando le sottocategorie di entrambi emergono spunti di riflessione degni di nota:

- Il 49,6% dei rispondenti dichiara di aver percepito un "dirottamento di tempo e di risorse da altri obblighi e priorità
- Solo il 20% dei rispondenti dichiara che la propria partecipazione al gruppo ha rappresentato una maggior possibilità di influire sulle politiche pubbliche
- Solo il 20% dei rispondenti dichiara che la propria partecipazione al gruppo ha rappresentato una maggior possibilità di raggiungere i propri obiettivi, così come di soddisfare le richieste dei propri interlocutori (21,5%)
- I benefici derivanti dall'acquisizione di nuove competenze, conoscenze, e di relazioni significative sono valutati molto positivamente (tutte le opzioni di "sì" superano il 50%)
- Il 58,5% dei rispondenti dichiara di aver avuto la possibilità di contribuire alla comunità

### 6.3 Quanto sono soddisfatti della loro partecipazione al gruppo

Le persone soddisfatte del loro coinvolgimento in un gruppo manterranno più piacevolmente e aumenteranno il loro livello di impegno rispetto a quelle che non sono soddisfatte.

Nel questionario la soddisfazione è stata rilevata attraverso 5 item (scala 1-5).

**- Quando agli intervistati è stato chiesto quanto erano soddisfatti del modo in cui le persone e le organizzazioni/enti/servizi lavoravano insieme nel gruppo di lavoro:**

Lo 0,7% ha risposto che era "completamente soddisfatto"  
Il 45,9% ha risposto che era "molto soddisfatto"  
Il 43,7% ha risposto che era "abbastanza soddisfatto"  
Il 5,9% ha risposto che era "poco soddisfatto" (M=3,5, DS=.98)  
L'1,5% ha risposto che era "per niente soddisfatto"  
*L'1,5% non risponde. Lo 0,7% risponde "non so".*

Il **46,6%** del campione ha espresso valutazioni molto positive ("completamente o molto soddisfatto").

**- Quando agli intervistati è stato chiesto quanto erano soddisfatti della loro influenza nel gruppo di lavoro**

Il 3,7% ha risposto che era "completamente soddisfatto"  
Il 31,1% ha risposto che era "molto soddisfatto"  
Il 51,1% ha risposto che era "abbastanza soddisfatto"  
Il 7,4% ha risposto che era "poco soddisfatto" (M=3,5, DS=1.1)  
L'1,5% ha risposto che era "per niente soddisfatto"  
*L'1,5% non risponde. Il 2,2% risponde "non so". L'1,5% risponde "non applicabile"*

L'**8,9%** del campione ha espresso valutazioni negative ("poco o per niente soddisfatto").

**- Quando agli intervistati è stato chiesto quanto erano soddisfatti del loro ruolo nel gruppo di lavoro**

Il 5,2% ha risposto che era "completamente soddisfatto"  
Il 34,8% ha risposto che era "molto soddisfatto"  
Il 44,4% ha risposto che era "abbastanza soddisfatto"  
Il 8,9% ha risposto che era "poco soddisfatto" (M=3,5, DS=1.1)  
L'1,5% ha risposto che era "per niente soddisfatto"  
*L'1,5% non risponde. Il 2,2% risponde "non so". L'1,5% risponde "non applicabile"*

Il **40%** del campione ha espresso valutazioni molto positive ("completamente o molto soddisfatto"). Il **10,4%** del campione ha espresso valutazioni negative ("poco o per niente soddisfatto")

**- Quando agli intervistati è stato chiesto quanto erano soddisfatti della pianificazione fatta dal gruppo di lavoro per raggiungere i propri obiettivi**

Il **3%** ha risposto che era "completamente soddisfatto"

Il **30,4%** ha risposto che era "molto soddisfatto"

Il **44,4%** ha risposto che era "abbastanza soddisfatto"

Il **15,6%** ha risposto che era "poco soddisfatto"

Il **2,2%** ha risposto che era "per niente soddisfatto"

(M=3,4, DS=1.3)

*Il 3,7% non risponde. Lo 0,7% risponde "non so".*

Il **17,8%** del campione ha espresso valutazioni negative ("poco o per niente soddisfatto")

**- Quando agli intervistati è stato chiesto quanto erano soddisfatti del modo in cui il gruppo di lavoro realizza il proprio programma di attività**

Il **2,2%** ha risposto che era "completamente soddisfatto"

Il **34,1%** ha risposto che era "molto soddisfatto"

Il **46,7%** ha risposto che era "abbastanza soddisfatto"

Il **11,9%** ha risposto che era "poco soddisfatto"

L' **2,2%** ha risposto che era "per niente soddisfatto"

(M=3,3, DS=1.1)

*L'1,5% non risponde. Lo 0,7% risponde "non so". Lo 0,7% risponde "non applicabile"*

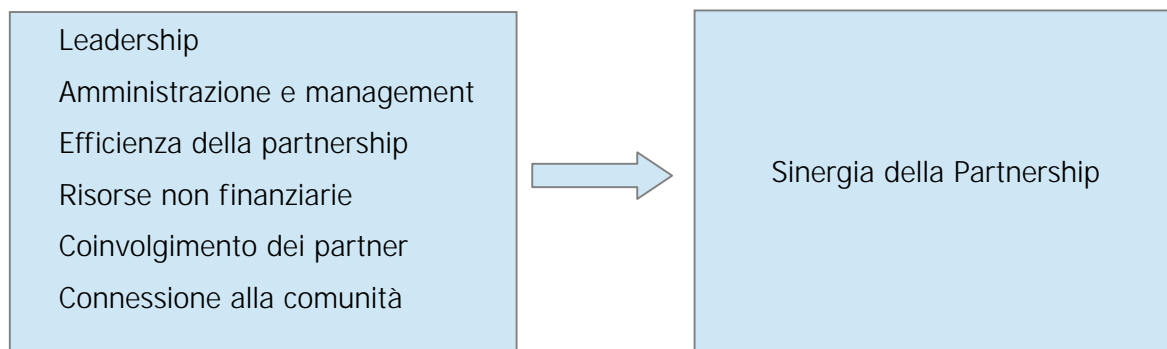
Il **36,3%** del campione ha espresso valutazioni molto positive ("completamente o molto soddisfatto") Il **14,1%** del campione ha espresso valutazioni negative ("poco o per niente soddisfatto")

## 7. Il modello teorico di partenza applicato ai casi sperimentali "CL 2013"

Uno dei principali obiettivi dell'indagine è consistito nell'identificare quali dimensioni di funzionamento dei gruppi interni ai casi fossero direttamente connesse alla sinergia sviluppata, cioè all'abilità dei gruppi di creare un processo collaborativo che combina in maniera ottimale prospettive, conoscenze e capacità dei partecipanti.

La letteratura già presente su questo tema nel campo della salute pubblica (Weiss et al., 2002) ha infatti ipotizzato che la sinergia della partnership può essere influenzata da una serie di fattori che riguardano il funzionamento della partnership stessa, in particolare: la leadership, l'amministrazione e il management, l'efficienza della partnership, le risorse non finanziarie, il coinvolgimento dei partner, la connessione alla comunità [Fig.1].

**Fig.4 – Dimensioni della partnership che possono influenzare la sinergia della partnership**



Per verificare questa ipotesi nel presente campo di indagine è stata condotta una analisi di regressione con metodo "stepwise" tramite il quale vengono considerati come variabili indipendenti (predittori) tutti i fattori di funzionamento della partnership (leadership, efficienza, qualità dell'amministrazione e della gestione, risorse non finanziarie, risorse finanziarie, etc...) inserendoli nel modello uno alla volta - partendo con un predittore, selezionandone un secondo e così via - e come variabile dipendente il fattore "sinergia".

La selezione si basa sul contributo di ciascun predittore alla spiegazione della variabilità della variabile dipendente, ossia alla sinergia della partnership. Un predittore viene incluso nel modello se, in una fase del processo di selezione, esso dà il contributo più significativo alla spiegazione della variabilità della variabile dipendente, ma può essere rimosso nelle fasi successive se la sua capacità esplicativa viene surrogata da altri predittori. In seguito si verificano i coefficienti Beta che risultano significativi.

Questa operazione è stata fatta prima su tutto il campione e poi sulle tre tipologie di caso (micro, meso e macro) per verificare quali fattori fossero maggiormente correlati alla sinergia della partnership.

Nel caso in esame nessun predittore è stato escluso e l'elaborazione dei dati restituisce i risultati presentati in Tabella . Nelle celle sono indicati solo i coefficienti Beta risultati significativi.

Tab. – Modello di regressione “enter”

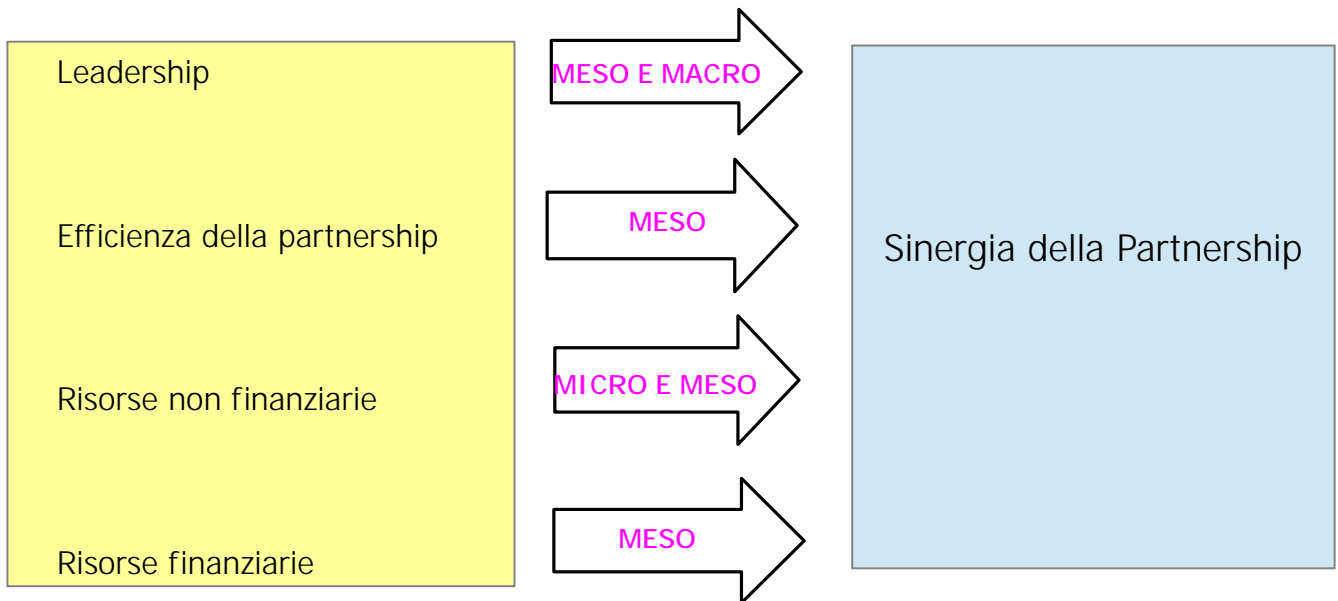
VD: sinergia della partnership, VI: fattori di funzionamento della partnership

Fattori di funzionamento della partnership	Intero campione		Casi micro		Casi meso		Casi Macro	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Leadership	.261	.013			.329	.023	.589	.000
Efficienza	.317	.001			.321	.019		
Risorse non finanziarie	.303	.000	.557	.002	.315	.002		
Risorse finanziarie					.189	.020		

**Legenda indici statistici:**

- Intero campione:  $R^2 = .56$ ,  $F(7, 124) = 136,59$ ,  $p < .001$
- Casi micro:  $R^2 = .31$ ,  $F(1, 26) = 11,69$ ,  $p < .005$
- Casi meso:  $R^2 = .71$ ,  $F(1, 46) = 87,77$ ,  $p = .020$
- Casi macro:  $R^2 = .34$ ,  $F(1, 47) = 24,98$ ,  $p < .001$

Fig.5 – Dimensioni della partnership che possono influenzare la sinergia della partnership nelle tre tipologie di caso



# Allegati





## Allegato 1 - Scheda indagine

<b>INDAGINE</b>	<b>Valutazione della sinergia della partnership (metodologia: indagine su tutti i casi attraverso questionario).</b>
<b>Progetto dentro cui si inserisce</b>	Community Lab 2013
<b>Struttura proponente</b>	Agenzia Sanitaria e Sociale della Regione Emilia-Romagna (Area Comunità, Equità e partecipazione).
<b>Servizi regionali coinvolti</b>	<p><b>Agenzia Sanitaria e Sociale della Regione Emilia-Romagna</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Area Comunità, equità e partecipazione</li> <li>- Sviluppo delle professionalità per l'assistenza e la salute</li> </ul> <p><b>Direzione Generale sanità e politiche sociali:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Servizio assistenza distrettuale, medicina generale, pianificazione e sviluppo dei servizi sanitari</li> <li>- Servizio coordinamento politiche sociali e socio-educative, programmazione e sviluppo del sistema dei servizi</li> </ul>
<b>Razionale</b>	<p>La partnership, e cioè l'investimento nella partecipazione, serve per raggiungere degli obiettivi collettivi che individualmente non potrebbero essere raggiunti: occorre la predisposizione alla collaborazione da parte del gruppo affinché sia efficace. Ciò che rende la partnership unica è la combinazione di prospettive, conoscenze e competenze del gruppo e dell'organizzazione.</p> <p>Per indagare tale costrutto è stato adottato un questionario realizzato nell'ambito di un filone di studi anglosassone sul tema della partecipazione applicata alla salute (Weiss et al., 2002).</p> <p>Per verificare la tesi sui benefici prodotti da tale sinergia, il questionario mira a cogliere informazioni e valutazioni personali dei membri di un gruppo rispetto ad alcuni aspetti di organizzazione del lavoro (attività di coordinamento e conduzione e processo decisionale) e i loro bilanci in termini di vantaggi/svantaggi ottenuti dalla partecipazione al gruppo. L'obiettivo è valutare la sinergia attivata tra i membri del gruppo a partire dai processi che hanno portato alla definizione di obiettivi comuni attraverso il coinvolgimento anche di altri soggetti. Si chiede una opinione sulla modalità di definizione degli obiettivi comuni in relazione a temi prioritari di interesse per la comunità, su quanto il coinvolgimento di soggetti appartenenti a diversi enti e associazioni abbia contribuito a una pianificazione capace di realizzare nuovi e migliori modi per raggiungere gli obiettivi.</p>
<b>Dimensioni da indagare</b>	<p>Il questionario contiene scale di valutazione che si riferiscono alle seguenti dimensioni e aree tematiche.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Amministrazione e management</li> <li>- Efficienza della partnership</li> <li>- Risorse non finanziarie</li> <li>- Coinvolgimento dei partner</li> <li>- Connessione alla comunità</li> </ul>
<b>Strutture coinvolte</b>	<p>Nei casi sperimentali del Community lab:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ente titolare del caso</li> <li>- Cabine di Regia</li> <li>- Tavoli di programmazione</li> </ul>
<b>Figure</b>	Community lab

<b>professionali da coinvolgere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manager/figura guida del caso</li> <li>- Componenti delle Cabine di Regia, ristretta e allargata (funzionari, terzo settore, cittadini, ecc.)</li> <li>- Componenti dei Tavoli di programmazione (funzionari, terzo settore, cittadini, ecc)</li> </ul> <p><b>N.B. - VI SARANNO QUATTRO TIPOLOGIE DI COMPILATORE E OGNUNO DOVRA' COMPILARE IL QUESTIONARIO UN NUMERO DI VOLTE EQUIVALENTE AL NUMERO DI POSIZIONI CHE RIVESTE NEL CASO LOCALE. IN PRATICA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il <u>Manager/figura guida</u> del caso dovrà compilare il questionario on-line 2 volte (in veste di manager del caso e in veste di componente della Cabina di Regia ristretta)</li> <li>- I <u>Componenti della Cabina di Regia ristretta</u> dovranno compilare il questionario on-line 2 volte (in veste di componente della Cabina di Regia ristretta e in veste di Componente della Cabina di Regia allargata)</li> <li>- I <u>Componenti della Cabina di Regia allargata</u> dovranno compilare il questionario on-line 1 volta (in veste di componente della Cabina di Regia allargata)</li> <li>- I <u>Componenti dei Tavoli o delle Micro-progettualità locali</u> dovranno compilare il questionario, che verrà autosomministrato per via cartacea dai referenti di caso o dai facilitatori, 1 volta.</li> </ul>
<b>Campione</b>	Campionamento non probabilistico (accidentale per quote)
<b>Modalità di somministrazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- On-line (con invio di credenziali autologganti a indirizzo di posta elettronica;)</li> <li>- Autosomministrazione in versione cartacea (solo per i componenti dei Tavoli o delle micro-progettualità)</li> </ul>
<b>Modalità di invio</b>	E - mail con lettera di accompagnamento
<b>Immissione dati</b>	Automatica
<b>Trattamento dati</b>	A cura di Assr tramite software di elaborazione statistica SPSS
<b>Tipologia di report previsto</b>	Report finale generale e per progetto
<b>Tipologia di restituzione</b>	Restituzione a fine progetto nel report complessivo
<b>Materiale necessario all'indagine</b>	Questionario on-line (con invio di credenziali per l'accesso da parte di Assr)
<b>Periodo di realizzazione</b>	Settembre 2014 – Dicembre 2014
<b>Tempo consegna report</b>	Gennaio 2015
<b>Recapiti</b>	<b>Vittoria Sturlese</b> <a href="mailto:vsturlese@regione.emilia-romagna.it">vsturlese@regione.emilia-romagna.it</a> Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale Emilia-Romagna Area Comunità, Equità e Partecipazione Via Aldo Moro 21 - 40127 Bologna (BO) Tel: 051-527 7166



## QUESTIONARIO VALUTAZIONE DI IMPATTO DELLE SPERIMENTAZIONI LOCALI "COMMUNITY LAB 2013"

Gent.mo/a,

il questionario che le chiediamo di compilare rappresenta un fondamentale strumento di valutazione del progetto regionale "Community Lab" a cui partecipa in quanto manager/figura di coordinamento nel gruppo di lavoro locale nel suo territorio di appartenenza.

La valutazione di un progetto consente di verificare gli effettivi progressi compiuti attraverso il confronto tra risultati raggiunti e risultati attesi.

Le chiediamo quindi di rispondere alle domande avendo a riferimento il suo ruolo di \_\_\_\_\_ nella sperimentazione locale.

La compilazione del questionario richiederà circa 15 minuti del suo tempo: è indispensabile dedicarli, in quanto questa valutazione è parte integrante del progetto e rappresenta una delle sue fondamentali attività.

Risponda alle domande che seguono tenendo conto che siamo interessati al suo personale punto di vista e che dunque non esistono risposte giuste o sbagliate. Le ricordiamo che fino a quando non viene cliccato il pulsante "INVIA" nell'ultima pagina del questionario è sempre possibile tornare indietro per modificare le risposte date. E' altresì possibile completare il questionario in più di una sessione, uscendo dalla pagina e rieffettuando l'accesso in un secondo momento. Le risposte inserite sino a quel momento vengono salvate impostando una password per poi rientrare successivamente. Una volta terminato il questionario, cliccando su "INVIA", verrà reindirizzato all'homepage dell'Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale.

Le assicuriamo che le informazioni che fornirà, nel rispetto del DLGS 196/2003, saranno trattate e restituite in forma aggregata e assolutamente anonima e che saranno utilizzate unicamente ai fini della presente indagine, di cui Le verranno comunicati i risultati.

Il questionario è stato elaborato dall'Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale.  
Per ogni necessità di chiarimenti o assistenza tecnica, è possibile contattare:

Vittoria Sturlese, ASSR – Area Comunità, equità e partecipazione  
[vsturlese@regione.emilia-romagna.it](mailto:vsturlese@regione.emilia-romagna.it)  
051 527 7166

La ringraziamo per la preziosa collaborazione.  
Il gruppo di progetto.

## SEZIONE 1 – DATI SOCIO-ANAGRAFICI

### 1.1 Sesso

- 1 maschio
- 2 femmina

### 1.2 Et  (in anni compiuti) [valori da 0 a 99]

### 1.3 Titolo di studio

- .. nessun titolo
- .. licenza elementare
- .. licenza di scuola media inferiore
- .. diploma o qualifica di scuola media superiore
- .. laurea e post-laurea

### 1.4 Luogo di afferenza rispetto al progetto

1. Bologna:
  - Quartiere Reno; • Quartiere Borgo Panigale; • Quartiere S. Vitale;
  - Casalecchio di Reno (distretto)
2. Ferrara:
  - Comacchio; • Ferrara;
3. Forl  (distretto)
4. Modena:
  - Frignano (Pavullo); • Terre d'Argine (Carpi); • Terre dei Castelli (Vignola);
  - Castelfranco; • San Cesario;
5. Parma
6. Piacenza
7. Ravenna:
  - Lugo; • Faenza; • Cervia;
8. Reggio-Emilia:
  - Reggio Citt ; • Val d'Enza; • Bassa Reggiana;
9. Rimini

### 1.5 Quale organizzazione di appartenenza rappresenta? [facoltativa]

- .. Non appartengo ad alcuna organizzazione
- .. Enti locali (Provincia, Comune, Quartiere/Circoscrizione)
- .. Aziende USL o Presidi sanitari
- .. Associazioni (APS, ODV, ONLUS)
- .. Cooperative sociali
- .. Scuole
- .. Universit 
- .. Aziende Servizi alla Persona
- .. Altro (specificare.....)

### 1.6 Da quanto tempo collabora con questa organizzazione?

- .. Da meno di un anno
- .. Da 1 a 2 anni
- .. Da 2 a 5 anni
- .. Da pi  di 5 anni

## SEZIONE 2 – SINERGIA

Scala:

per niente	poco	abbastanza	molto	moltissimo	non so	non applicabile
1	2	3	4	5	6	7

	<i>La preghiamo di rispondere alle seguenti domande facendo riferimento alle persone e alle organizzazioni che partecipano al progetto <b>COMMUNITY LAB</b> <u>al momento attuale</u>. Secondo Lei, in che misura...</i>
2.1	il gruppo di lavoro è capace di pensare in modo innovativo?
2.2	il gruppo di lavoro tiene conto delle prospettive e delle priorità delle persone coinvolte al suo interno?
2.3	il gruppo di lavoro sviluppa obiettivi che sono compresi e sostenuti da tutti i partecipanti?
2.4	il gruppo di lavoro sa identificare altri servizi o programmi nella comunità che si collegano alla propria tematica?
2.5	il gruppo di lavoro sa rispondere ai bisogni e alle problematiche connesse alla propria tematica?
2.6	il gruppo di lavoro sa attivare strategie che hanno più probabilità di funzionare all'interno della comunità?
2.7	il gruppo di lavoro riesce a ottenere supporto da individui, organizzazioni e/o istituzioni che abbiano un'influenza sulla sua attività o sui suoi risultati?
2.8	il gruppo di lavoro pianifica attività che collegano una molteplicità di servizi, programmi o sistemi?
2.9	il gruppo di lavoro comunica chiaramente come le cose che fa siano rivolte ai problemi importanti della comunità?

## SEZIONE 3 – LEADERSHIP

Scala:

scarsa	sufficiente	buona	molto buona	eccellente	non so	non applicabile
1	2	3	4	5	6	7

	<i>La preghiamo ora di pensare alle persone che all'interno del gruppo di lavoro hanno un ruolo, formale o informale di leader. Come valuta la loro capacità nel:</i>
<b>3.1</b>	assumersi la responsabilità per il gruppo di lavoro
<b>3.2</b>	stimolare o motivare le persone
<b>3.3</b>	valorizzare le persone
<b>3.4</b>	rendere chiari gli obiettivi del gruppo di lavoro
<b>3.5</b>	sviluppare un linguaggio comune tra i membri del gruppo di lavoro
<b>3.6</b>	favorire il rispetto, la fiducia e la disponibilità nel gruppo
<b>3.7</b>	lasciare spazio alle differenze di opinione
<b>3.8</b>	risolvere i conflitti tra i membri del gruppo di lavoro
<b>3.9</b>	integrare le prospettive, le risorse e le capacità di ciascuno
<b>3.10</b>	aiutare il gruppo di lavoro a guardare le cose da diverse prospettive ed essere creativo
<b>3.11</b>	far entrare individui e organizzazioni diversificate all'interno del gruppo di lavoro

## SEZIONE 4 – EFFICIENZA

Scala:

scarsa	sufficiente	buona	molto buona	eccellente	non so	non applicabile
1	2	3	4	5	6	7

	<i>Come giudica l'efficienza del gruppo di lavoro rispetto ai seguenti aspetti:</i>
4.1	utilizzo delle risorse finanziarie dei suoi membri?
4.2	utilizzo delle risorse personali dei suoi membri (es. capacità, competenze, dati, connessioni, influenza, spazi, attrezzature, etc.)?
4.3	utilizzo del tempo dei suoi membri?

## SEZIONE 5 – COINVOLGIMENTO DI PARTNER DI PROGETTO

Scala:

per niente	poco	abbastanz	molto	non so	non applicabile
1	2	a 3	4	5	6

	<i>In che misura il gruppo di lavoro ha incontrato le seguenti difficoltà?</i>
5.1	problemi nel reclutare membri essenziali
5.2	problemi nel conservare membri essenziali
5.3	difficoltà nel motivare i membri alla partecipazione

## SEZIONE 6 – RELAZIONARSI CON LA COMUNITA'

Scala:

per niente	poco	abbastanz	molto	non so	non applicabile
1	2	a 3	4	5	6

	<i>In che misura il gruppo di lavoro ha incontrato le seguenti difficoltà?</i>
6.1	mancanza di incentivi per motivare persone e organizzazioni appartenenti alla comunità a partecipare
6.2	mancanza di esperienza di cooperazione o fiducia tra persone, gruppi, o organizzazioni nella comunità
6.3	resistenza di persone e di organizzazioni chiave per il raggiungimento degli obiettivi e/o per le attività del gruppo di lavoro



## SEZIONE 7 – QUALITA' DELL'AMMINISTRAZIONE E DELLA GESTIONE

Scala:

scarsa	sufficiente	buona	molto buona	eccellente	non so	non applicabile
1	2	3	4	5	6	7

	<i>La preghiamo ora di pensare alle attività di coordinamento e organizzazione del gruppo di lavoro. Come giudica l'efficacia di tali attività per ognuna dei seguenti aspetti?</i>
<b>7.1</b>	coordinamento della comunicazione tra i membri del gruppo
<b>7.2</b>	coordinamento della comunicazione con le persone e le organizzazioni esterne al gruppo di lavoro
<b>7.3</b>	coordinamento delle attività del gruppo, inclusi i progetti e gli incontri
<b>7.4</b>	richiesta e/o gestione di finanziamenti
<b>7.5</b>	preparazione di materiali informativi utili alle decisioni del gruppo
<b>7.6</b>	funzioni di segreteria
<b>7.7</b>	orientamento dei nuovi membri che si aggiungono al gruppo di lavoro
<b>7.8</b>	monitoraggio del progresso e/o valutazione dell'impatto del gruppo di lavoro
<b>7.9</b>	facilitazione della partecipazione alle attività e agli incontri del gruppo di lavoro (es. organizzando g incontri in luoghi e orari comodi per tutti, etc.)
<b>7.10</b>	amministrazione ed erogazione di fondi
<b>7.11</b>	gestione di banche dati

## SEZIONE 8 – RISORSE NON FINANZIARIE

Scala:

per niente	poco	abbastanza	molto	moltissimo	non so	non applicabile
1	2	3	4	5	6	7

	<i>In che misura il gruppo di lavoro può contare sulle seguenti risorse per lavorare in maniera efficace e per raggiungere i propri obiettivi?</i>
<b>8.1</b>	competenze ed abilità (per esempio: di leadership, di amministrazione, di valutazione, competenze culturali, legislative, formative, di organizzazione della comunità, etc.)
<b>8.2</b>	dati ed informazioni (es. dati statistici, informazioni rispetto alle percezioni/opinioni della comunità e/o rispetto a valutazioni, risorse, politiche)
<b>8.3</b>	rapporti con la cittadinanza
<b>8.4</b>	rapporti con i decisori politici
<b>8.5</b>	rapporti con i funzionari pubblici
<b>8.6</b>	rapporti con il Terzo Settore (Associazioni)
<b>8.7</b>	influenza e abilità nell'organizzare eventi e altre attività

## SEZIONE 9 – RISORSE FINANZIARIE

Scala:

per niente	poco	abbastanza	molto	moltissimo	non so	non applicabile
1	2	3	4	5	6	7

	<i>In che misura il gruppo di lavoro può contare sulle seguenti risorse per lavorare in maniera efficace e per raggiungere i propri obiettivi?</i>
9.1	risorse finanziarie
9.2	spazi
9.3	attrezzatura (es. computer, libri, volantini, etc.)

## SEZIONE 10 – DECISIONI

Scala item 10.1:

per niente	poco	abbastanza	molto	moltissimo	non so	non applicabile
1	2	3	4	5	6	7

Scala item 10.2 e 10.3:

mai	Quasi mai	Qualche volta	Spesso	Sempre
1	2	3	4	5

	<i>Le chiediamo di pensare ai momenti in cui il gruppo di lavoro deve prendere delle decisioni e di rispondere alle seguenti domande:.</i>
10.1	quanto si sente a proprio agio rispetto al modo in cui vengono prese le decisioni nel gruppo di lavoro?
10.2	quanto spesso è d'accordo le decisioni prese dal gruppo di lavoro?
10.3	quanto spesso si sente escluso dal processo che porta alle decisioni del gruppo di lavoro?

**SEZIONE 11 – ASPETTI POSITIVI E NEGATIVI DELLA PARTECIPAZIONE AL GRUPPO DI LAVORO**

*Domanda a scelta multipla non obbligatoria*

<b>11.1</b>	<i>Le chiediamo di indicare quali sono gli aspetti positivi della partecipazione al gruppo di lavoro:</i>
	miglioramento nella capacità di affrontare problematiche importanti
	sviluppo di nuove conoscenze e/o abilità
	miglioramento della mia immagine davanti agli altri
	aumento nell'uso delle mie competenze
	acquisizione di conoscenze utili sui servizi, programmi, o persone nella comunità
	maggior possibilità di influenzare politiche pubbliche
	sviluppo di relazioni significative
	miglioramento nella capacità di soddisfare le richieste dei miei interlocutori
	possibilità di avere un impatto maggiore di quello che potrei avere da solo
	possibilità di contribuire alla comunità
	acquisizione di vantaggi (ad esempio nell'ottenere fondi o nel fornire servizi)
	maggiori possibilità di raggiungere i propri obiettivi

*Domanda a scelta multipla non obbligatoria*

<b>11.2</b>	<i>Le chiediamo di indicare quali sono gli aspetti negativi della partecipazione al gruppo di lavoro:</i>
	dirottamento di tempo e risorse da altri obblighi o priorità
	insufficiente influenza sulle attività del gruppo di lavoro
	peggioramento della mia immagine davanti agli altri
	frustrazione o esasperazione
	insufficiente riconoscimento del mio contributo al gruppo di lavoro
	conflitto tra il mio lavoro e le attività del gruppo
	minore indipendenza nelle decisioni dell'organizzazione/ente/servizio cui appartengo
	relazioni difficili o tese entro l'organizzazione/ente/servizio cui appartengo
	perdita di vantaggi (ad esempio nell'ottenere fondi o nel fornire servizi)

**11.3.** *Pensando agli aspetti positivi e negativi della partecipazione al gruppo di lavoro (solo una risposta):*

- .. gli aspetti positivi superano di gran lunga quelli negativi
- .. gli aspetti positivi superano quelli negativi
- .. gli aspetti positivi e quelli negativi si equivalgono
- .. gli aspetti negativi superano quelli positivi
- .. gli aspetti negativi superano di gran lunga quelli positivi

## SEZIONE 12 – SODDISFAZIONE GENERALE

Scala:

per niente	poco	abbastanza	molto	completamente	non so	non applicabile
1	2	3	4	5	6	7

	<i>Infine, quanto si ritiene soddisfatto...</i>
<b>12.1</b>	del modo in cui le persone e le organizzazioni/enti/servizi lavorano insieme nel gruppo di lavoro
<b>12.2</b>	della sua influenza nel gruppo di lavoro
<b>12.3</b>	del suo ruolo nel gruppo di lavoro
<b>12.4</b>	della pianificazione fatta dal gruppo di lavoro per raggiungere i propri obiettivi
<b>12.5</b>	del modo in cui il gruppo di lavoro realizza il proprio programma di attività