



Ordine degli Assistenti Sociali
Regione Trentino Alto Adige

Berufskammer der Sozialassistenten
Der Region Trentino Südtirol

ANALISI SONDAGGIO

**“Indagine relativa alla costruzione
di una fotografia attuale della nostra professione”**

La breve ricerca interlocutoria con gli iscritti, elaborata da un sottogruppo di lavoro della Commissione Politiche Sociali e Rapporti Istituzionali dell'Ordine degli Assistenti Sociali del Trentino Alto Adige e realizzata fra il 15 e il 31 luglio 2022, voleva essere un cassa di risonanza circa la percezione del ruolo professionale dell'assistente sociale all'interno delle organizzazioni da parte degli iscritti.

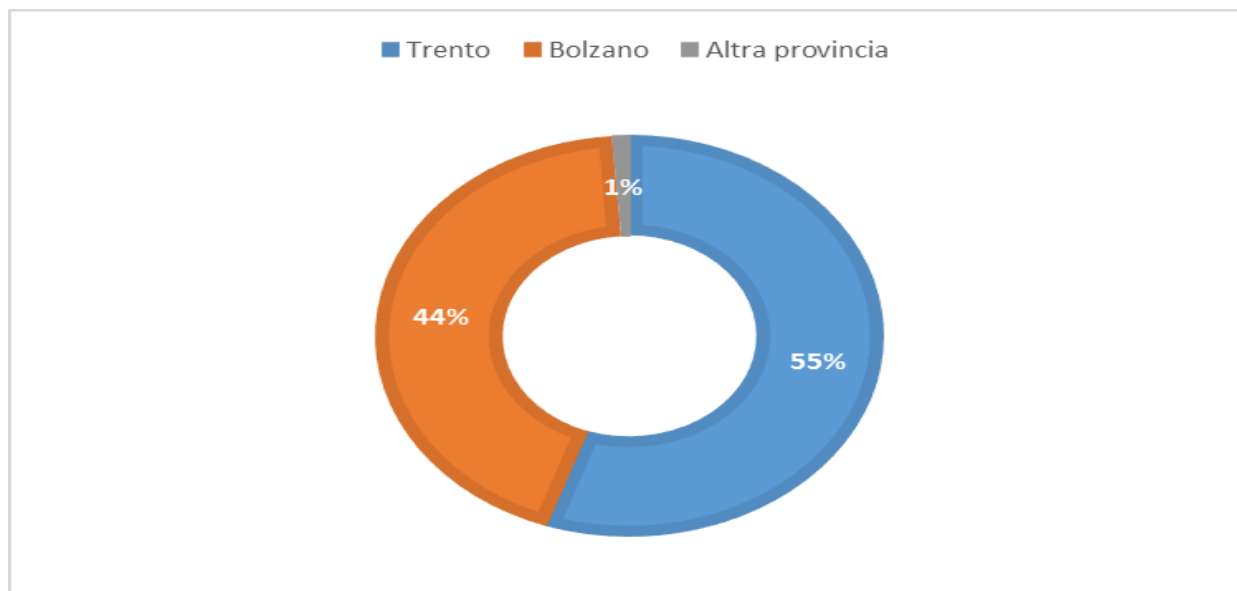
Inoltre servirà alla costruzione di un documento che il medesimo Ordine condividerà con i sindacati per una maggiore sensibilizzazione sia rispetto al profilo professionale dell'assistente sociale che rispetto a come esso trova o meno spazio e riconoscimento nelle diverse organizzazioni.

Su un totale di 828 iscritti all'Ordine (dato ad aprile 2022), a cui è stata inviata l'e-mail informativa del sondaggio, **272 hanno risposto**, ossia circa il 33% degli iscritti.

Il sondaggio era composto da 9 domande, a risposta chiusa e aperta. Esso è stato proposto in due versioni: italiana e tedesca.

Pertanto la seguente analisi si strutturerà seguendo la doppia lingua e in alcuni casi i dati saranno raggruppati.

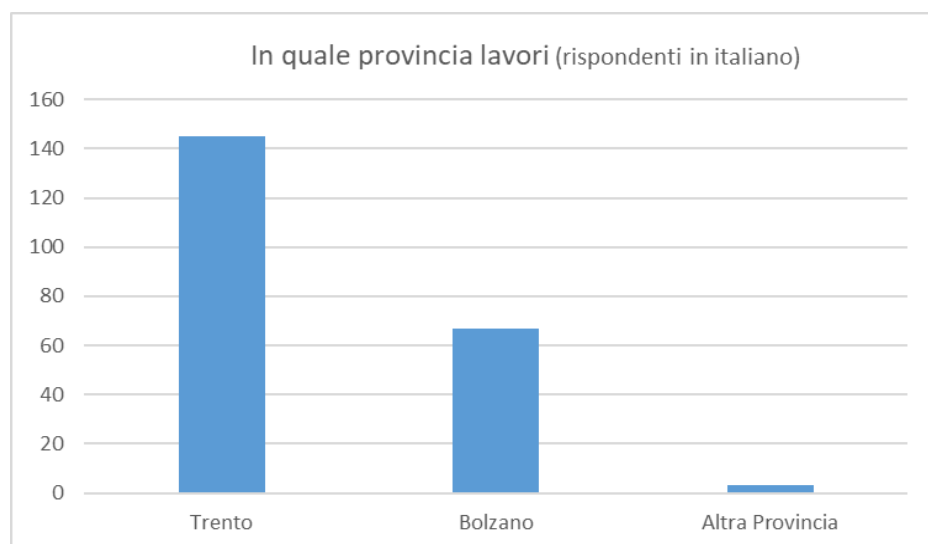
Grafico 1: Dove lavorano i 272 rispondenti al questionario "Indagine relativa alla costruzione di una fotografia attuale della nostra professione"



Fra coloro che hanno risposto in italiano, lavorano a:

- Trento: 145 persone
- Bolzano: 67 persone
- Altra Provincia: 3 persone

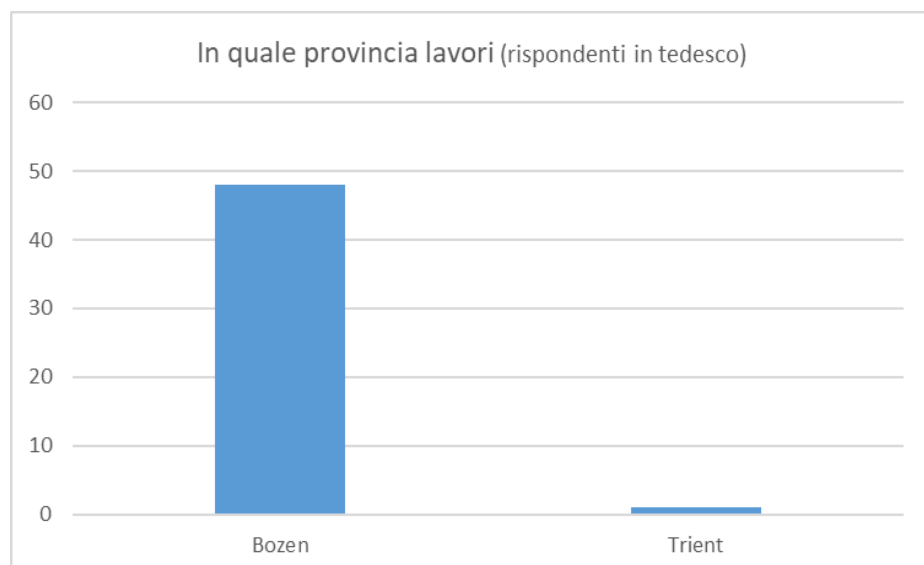
Grafico n.2



Fra coloro che hanno risposto in tedesco, lavorano a:

- Bolzano: 48 persone
- Trento: 1 persona

Grafico n.3



Rispetto al ruolo professionale rivestito:

- 229 sono assunti come assistenti sociali
- 3 lavorano in libera professione
- 2 non sono assunti come assistenti sociali
- 34 rivestono altri ruoli/posizione (es. lavorano in università, fanno i badanti, animatrice, coordinatrice di servizio, non sono occupati, sono in pensione, sono assistenti sociali volontari, animatori ed educatori, sono in congedo parentale o maternità, lavorano nelle scuole, ecc.).

Grafico n. 4



Grafico n. 5



Fra tre criticità aprioristicamente definite, il 58% ritiene che la scarsa conoscenza del ruolo e delle competenze dell'assistente sociale determina una forte criticità per lo sviluppo della nostra professione, secondariamente vengono individuate a quasi eguale percentuale le altre due variabili.

Grafico n. 6

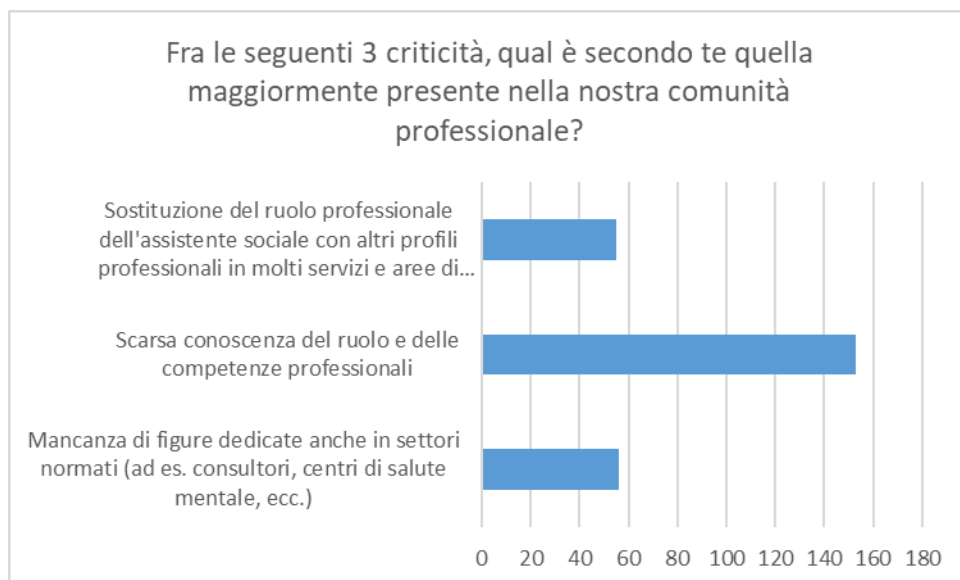
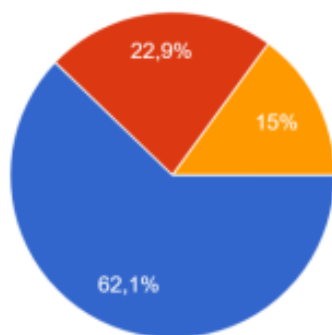


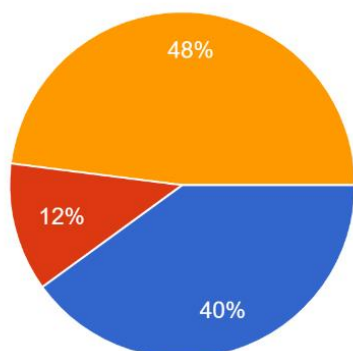
Grafico n. 7: *rispondenti in italiano alla precedente domanda (vedi grafico n. 6)*



Legenda grafici n. 7 e 8:

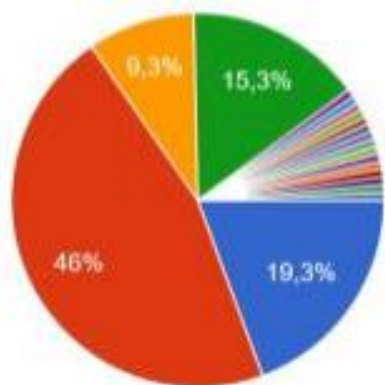
- Scarsa conoscenza del ruolo e delle competenze professionali
- Sostituzione del ruolo professionale dell'assistente sociale con altri profili professionali in molti servizi e aree di competenza dell'assistente sociale
- Mancanza di figure dedicate anche in settori normati (ad es. consultori, centri di salute mentale, ecc.)

Grafico n. 8: *rispondenti in tedesco alla precedente domanda (vedi grafico n. 6)*



Nello specifico, per chi ha risposto che è poco conosciuta la figura dell'assistente sociale, di seguito si riportano i soggetti che si considerano con meno conoscenza di questo profilo (150 risposte in italiano e 50 in tedesco).

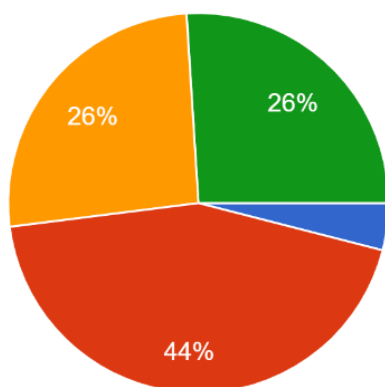
Grafico n. 9: rispondenti in italiano alla domanda “chi, secondo te, ha meno conoscenza del ruolo dell’assistente sociale all’interno dei Servizi e delle organizzazioni”



Legenda grafici n. 9 e 10:

- Di chi dirige i servizi
- Di chi costruisce le politiche sociali e s...
- Dei destinatari dei servizi
- Degli altri professionisti
- Comunità, società
- Di tutte le categorie precedentemente...
- Da parte dell'autorità giudiziaria
- Di tutti e 4 le voci riportate su

Grafico n. 10: rispondenti in tedesco alla domanda “chi, secondo te, ha meno conoscenza del ruolo dell’assistente sociale all’interno dei Servizi e delle organizzazioni”



Esplorando la percezione circa la mancanza della figura dell’assistente sociale nei diversi livelli organizzativi è forte la condivisione di una mancanza di questo ruolo sia nei livelli di direzione dei servizi che di programmazione delle politiche e servizi sociali e socio – sanitari. In secondo piano a livello di coordinamento di servizi.

Mentre, rispetto agli ambiti in cui l’assistente sociale è poco o per nulla rappresentata, emerge che l’area in cui pare essere meno rappresentata è quella dirigenziale, nello specifico si possono vedere i seguenti due grafici con alcune differenziazioni fra i rispondenti in italiano e tedesco.

Grafico n. 11: *rispondenti in italiano alla domanda “in quali ambiti l’assistente sociale è poco o per nulla rappresentata”*

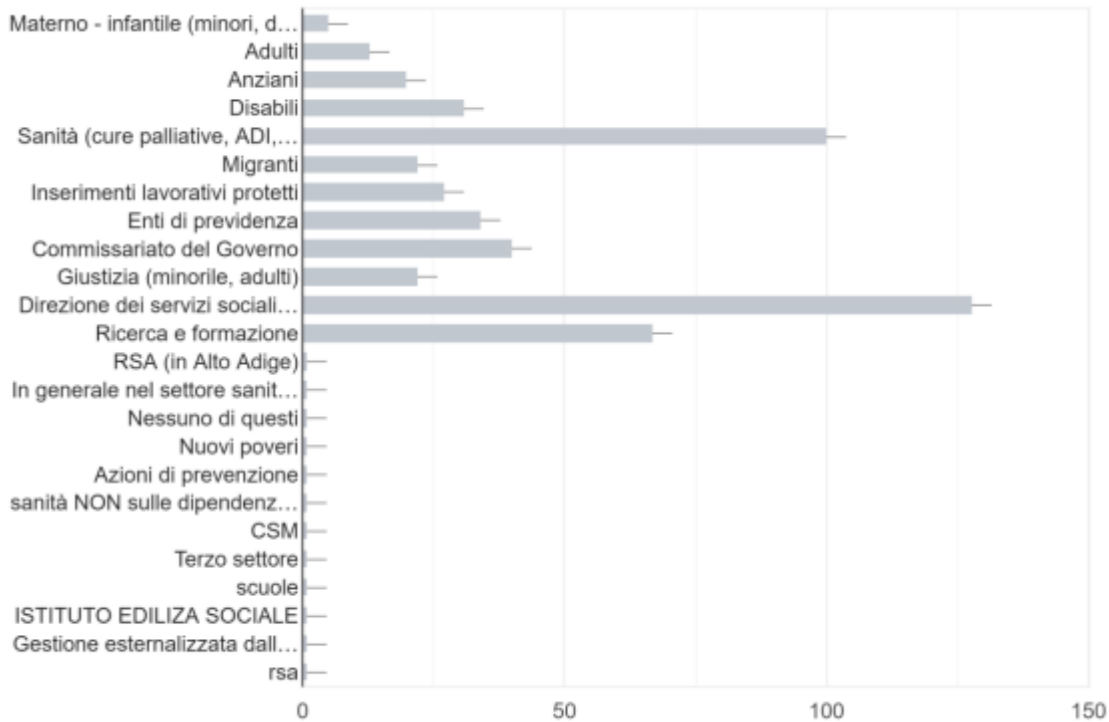
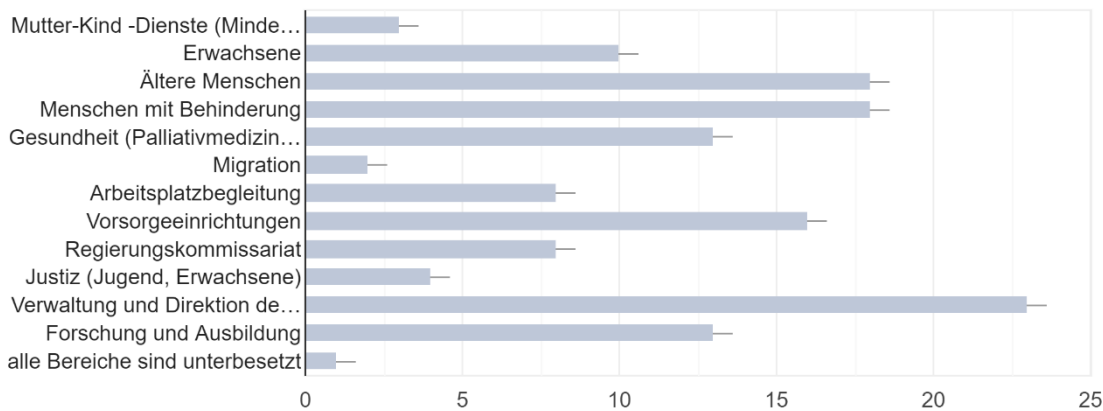


Grafico n. 12: *rispondenti in tedesco alla domanda “in quali ambiti l’assistente sociale è poco o per nulla rappresentata”*



Le ultime tre domande del questionario erano più interlocutorie e andavano a sondare:

- le aspettative dei rispondenti circa ciò che i sindacati, a loro avviso, potrebbero fare per sviluppare maggiormente la professione nelle organizzazioni e istituzioni
- le istanze che l’Ordine potrebbe portare all’attenzione dei sindacati
- ciò che andrebbe maggiormente valorizzato della professione e come si potrebbe raggiungere questo obiettivo.

Nelle risposte sia italiane che tedesche si è riscontrata una certa conformità di visione, seppur in Alto Adige è molto, forse maggiormente, sentita la sostituzione del profilo dell’assistente sociale con altri profili professionali (pedagogista sociale, educatore). Tale situazione pare delinearci dal fatto che, visto che non vi sono molti assistenti sociali in Alto Adige a causa della poca attrattività della professione, le organizzazioni nelle piante organiche e nei

documenti di programmazione dei servizi, hanno previsto l'assunzione di altre figure professionali, minando così la specificità professionale che la carriera accademica del Servizio Sociale prevede per tale professione.

Altra questione che risalta dai questionari è quella della "reperibilità" prevista dall'art. 403 del Codice Civile. Tale argomento è alla cronaca e in esso, nuovamente, gli assistenti sociali vedono palesata una mancanza di riconoscimento sia della tipologia di "servizio" (quello appunto della reperibilità) che del suo significato, cosa che si accentua se paragonata contrattualmente alle indennità previste per es. in ambito sanitario.

Detto ciò, i rispondenti alla breve ricerca si aspettano che il dialogo con i sindacati possa servire a:

- dare maggiore visibilità nei tavoli istituzionali, affinché vi sia un corretto e adeguato riconoscimento del profilo dell'assistente sociale all'interno delle piante organiche e dei diversi livelli organizzativi (comparto, coordinamento, dirigenza e ricerca), considerando anche le specificità delle carriere accademiche e/o professionali
- tutelare la professione da intromissioni di altre professioni, laddove per legge è prevista la figura dell'assistente sociale
- rivedere, in ambito sanitario, la collocazione del profilo a oggi inserito nell'area tecnico – amministrativa, bensì, come accaduto in altre Regioni, prevedere un lavoro di concertazione, affinché vi sia uno spostamento dello stesso in area "sanitaria" o "socio - sanitaria"
- modificare, all'interno delle organizzazioni, l'allocazione numerica degli assistenti sociali ai Servizi in funzione del numero di abitanti, poiché tale formula non corrisponde alla realtà odierna, in cui da un lato è aumentata sia la complessità che la numerosità delle situazioni (personali, familiari, di comunità e sociali), dall'altro spesso si lavora in situazioni di sotto – organico, esponendo i professionisti a burnout, demotivazione, abbandono della professione, ecc.
- prevedere contrattualmente: specifiche indennità (es. esposizione rischi insiti nella casistica che viene seguita, bilinguismo, pagamento della supervisione effettuata a favore degli studenti universitari, ecc.); adeguati rimborsi km (spesso i colleghi utilizzano la propria macchina poiché l'ente o non ne ha o ne ha in numero non sufficiente al fabbisogno organizzativo); eguale riconoscimento economico in ambito pubblico e privato; pagamento della quota di iscrizione all'Albo professionale da parte dell'ente come previsto per altre professioni (es. avvocati); supporto psicologico e supervisione prevista e obbligatoria negli enti; riconoscimento economico e orario se dedicati a sviluppo di specifiche progettazioni; maggiore flessibilità oraria; identificazione di lavoro usurante o che richiede recupero psico-fisico, ecc..

All'Ordine degli assistenti del Trentino Alto Adige, viene chiesto, in corrispondenza a quanto sopra riportato, di lavorare con i sindacati in queste macro aree:

1. contratto
2. informazione
3. rappresentatività
4. formazione.

Per quanto riguarda il "contratto", vi è l'urgenza di modificarlo e, a partire dalle funzioni di comparto, operare affinché vi sia un migliore riconoscimento economico della professione, che lungi dall'essere e dal voler diventare meramente un'erogatrice di prestazioni e servizi, si identifica piuttosto in un alto livello di responsabilità dovute ad elementi valutativi che vengono quotidianamente richiesti agli assistenti sociali. Ciò aiuterebbe a rendere la professione più attrattiva e maggiormente riconosciuta negli ambiti lavorativi ormai a carattere multi - professionali.

Per quanto concerne l'"informazione", sfruttare e implementare ogni occasione possibile per dialogare il senso e significato della nostra professione, affinché si comunichino le competenze tecnico – relazionali tipiche dell'assistente sociale, i numerosi ambiti in cui si può incontrare questa professione, i confini e le responsabilità che porta nel suo operato. Tutto ciò con l'obiettivo che sia sempre più sentita e osservata quale cerniera fra le organizzazioni e la società, capace di leggere e valutare i bisogni e progettare azioni di cambiamento positivo e di

empowerment. Ciò aiuterebbe anche ad accrescere la cultura della nostra professione, che agli occhi di molti, ancor'oggi è relegata a una funzione di controllo e allo stereotipo dell'"operatrice (solitamente donna) che porta via i bambini dalle famiglie".

Rispetto alla "rappresentatività", vi è una sollecitazione a una maggiore presenza da parte sia dell'Ordine, che dei sindacati oltre che degli iscritti all'interno dei diversi tavoli istituzionali. Questo tema tocca trasversalmente il tema della "partecipazione" dei professionisti alla crescita della cultura professionale, oltre che stimola l'Ordine a coinvolgere i professionisti con varie iniziative di dialogo e confronto, simile a questa, che possano svilupparsi nel tempo e fungano da motore di sviluppo della professione.

Infine, l'elemento della "formazione", viene declinato in un'assenza di corrispondenza fra carriera formativa (accademica, ecc.) e sbocchi professionali. Infatti a oggi, per come sono pensate le organizzazioni, non sono previste specifiche e articolate funzioni organizzative per il profilo dell'assistente sociale. Lapalissiana è la differenza fra lo sviluppo di carriera che un professionista può avere in ambito sanitario da quello a cui può aspirare in ambito sociale, nonostante non siano percepite ed evidenti le motivazioni a questa situazione, vissuta come ingiusta disparità. Inoltre, spesso ci si imbatte in concorsi o selezioni che potrebbero spiccatamente essere assegnati al profilo dell'assistente sociale, mentre vengono assegnati ad altri profili professionali, a volte anche lontani dagli obiettivi del ruolo professionale previsto.

La ricerca si conclude con la richiesta di cosa pensano possa essere valorizzato della nostra professione e come. Le risposte riconducono a una valorizzazione:

- del ruolo/responsabilità e competenze del profilo professionale che permetta, attraverso la rilevazione dei bisogni, di partecipare alla costruzione e programmazione delle politiche sociali e socio – sanitarie
- della funzione articolata di tessitura delle reti di aiuto nonché di anello di congiunzione sociale, senza il quale ci si ritrova a incentivare una cultura organizzativa frammentaria e prestazionale, cieca davanti alla complessità e impossibilità di spezzettare i bisogni delle persone, famiglie e comunità nel loro ciclo di vita
- della peculiarità dell'azione di cambiamento a cui l'assistente sociale tende, che cerca, in ogni fase del processo di aiuto o promozione/prevenzione sociale, di individuare le risorse della persona/famiglia/comunità e attivarle all'interno della costruzione di progettazioni di cambiamento
- dell'operato della professione in termini di impatto sul welfare, senza il quale, e la pandemia COVID-19 ne ha dato dimostrazione, non farebbe altro che acuire il disagio e le problematiche socio – sanitarie della popolazione
- della professione nei termini di una professione spiccatamente relazionale, accostabile maggiormente a quella svolta da figure come lo psicologo anche per il profilo etico e di autonomia professionale a cui tende, che a quelle di un amministrativo, a cui invece siamo contrattualmente paragonati, che, lontano dal seguire logiche burocratiche o prestazionali, pongono l'attenzione alla persona, all'ascolto e alla costruzione di processi di aiuto sempre più articolati e che richiedono sempre più competenze e tempo di "pensiero" oltre che di azione.

Fra le proposte del "come" raggiungere tutto ciò, sono state identificate la necessità di creare una comunicazione costante e diretta a diversi canali con cui la professione ha a che fare, ossia con i sindacati, le istituzioni, i cittadini, attraverso ricerche, *storytelling* che portino l'evidenza della nostra professione in termine di prevenzione/promozione e supporto al cambiamento. Altro elemento è proseguire nella formazione e aggiornamento continuo, oltre che supervisione quali luoghi di condivisione di una cultura professionale che sappia creare un background comune capace di portare in ogni occasione la specificità della nostra professione a terzi.