



Indagine

## **I Valori Cardine della figura professionale del DI.MA.**

## **I RISULTATI**

Settembre 2018

A cura della Presidenza di ASSODIMA

Ideazione e realizzazione: Paola Valeri

Gruppo di lavoro: Antonella Camposeragna, Anna Minnicelli

**CoachingbyValues®**

IL COACHING DEI VALORI

 **ITALIA**

# Indice

<b>Valori Cardine della figura professionale del DI.MA.....</b>	<b>3</b>
Obiettivi.....	3
Campo di osservazione .....	3
Questionario e aspetti analizzati.....	3
Periodo di rilevazione.....	3
Introduzione .....	4
Inquadramento.....	6
La funzione del Valore.....	7
Il sistema dei Valori.....	9
L’impatto dei Valori per il DI.MA. e ASSODIMA.....	10
Metodologia di analisi del questionario.....	12
Risultati quantitativi .....	13
Risultati: I valori prioritizzati.....	20
I valori prioritizzati nel modello triassiale .....	20
Distribuzione delle singole variabili .....	22
Risultati: Valori e frequenze residuali .....	22
Valori Residuali <10% per dimensione .....	23
Comparazione dei Valori Residuali con le aree formative del DI.MA. ....	24
Valori e Competenze, una relazione fondamentale .....	24
Tabelle delle frequenze .....	25
Variabili che hanno rivelato associazioni significative .....	26
Variabile che non ha mostrato associazioni significative.....	35
Conclusioni e raccomandazioni .....	36
Allegato I - Lista dei valori.....	38
Allegato II - Il questionario – dati sulla distribuzione .....	39
Allegato III – Il questionario – Le domande .....	40

## Valori Cardine della figura professionale del DI.MA.

**Obiettivi:** L'indagine promossa dalla Presidenza di ASSODIMA, si è posta l'obiettivo di identificare quali valori sono considerati prioritari dai soci ASSODIMA in tre ambiti concreti: valori personali, valori del DI.MA. e valori dell'associazione ASSODIMA.

**Campo di osservazione:** L'indagine, curata da Paola Valeri, è stata rivolta ai soci ASSODIMA.

**Questionario e aspetti analizzati:** È stato adottato un questionario autosomministrato via Web (piattaforma Checkmarket) strutturato intorno a 11 domande. I principali dati rilevati sono stati:

- Dati anagrafici: genere, età, regione di nascita, livello di istruzione
- Dati informativi: grado di esperienza in protezione civile ed esperienza sul campo
- Dati valorativi: selezione di 5 valori sulla selezione dei 51 valori universali della metodologia Coaching by Values, applicata a tre ambiti: valori personali, valori del ruolo del DI.MA. e valori pilastro di ASSODIMA.

**Periodo di rilevazione:** Dal 13 maggio al 2 agosto 2018.

## Introduzione

Il ruolo del DI.MA. riunisce funzioni di leadership, gestione e coordinamento. In ogni organizzazione, il compito della leadership è quello di gestire aspetti complessi per guidare persone e processi verso i risultati attesi.

In questo contesto, i **valori** sono **fattori critici** che determinano la qualità della condotta, chiariscono quali sono le massime priorità del ruolo e risvegliano nel professionista la forza motrice necessaria per assicurare coerenza nel suo agire in ambito personale e professionale.

Risulta specialmente importante per il DI.MA. il saper produrre azioni efficaci in circostanze complesse, incerte e volatili, e di farlo gestendo in maniera sistemica e coerente i valori personali e quelli del sistema organizzazione.

La tesi di partenza di questo studio è che i valori, individuali e condivisi, danno senso e dirigono la **canalizzazione dello sforzo umano**, sia a scala personale che organizzativa.

Questo studio vuole identificare quali valori sono considerati prioritari dai soci ASSODIMA in tre ambiti concreti: valori personali, valori del DI.MA. e valori dell'associazione ASSODIMA.

Si realizza un'indagine per mezzo di un questionario autosomministrato alla totalità dei soci ASSODIMA (universo di circa 1500 persone). Il questionario è strutturato intorno a 11 domande in tre trami: una parte anagrafica (genere, età, regione di nascita, livello di istruzione), una parte informativa (il grado di esperienza in protezione civile ed esperienza sul campo) e una parte valorativa in cui si chiede la selezione di 5 valori su una lista di 51 valori universali per tre ambiti: valori personali, valori del ruolo del DI.MA. e valori pilastro di ASSODIMA.

I dati analizzati mostrano come vi siano valori non determinanti (frequenze residuali) e valori invece determinanti, statisticamente significative ( $p < .05$ ) che confermano l'ipotesi secondo la quale i valori emotivi-evolutivi ed etico-sociali sono preferenze secondarie per i soci ASSODIMA nonostante risultino prioritarie nell'ambito personale individuale. Questa bassa priorità assegnata ai valori di tipo emotivo-evolutivo ed etico-sociali non è in allineamento con il fatto che le aree formative del DI.MA. e i Principi

Deontologici diano risalto a diverse competenze di tipo emotivo-evolutivo ed etico-sociale.

L'analisi dei dati sembra confermare la necessità di integrare i valori di queste due dimensioni alla formazione del DI.MA. al fine di allineare le competenze richieste con i driver interni delle persone che devono porre in essere tali competenze.

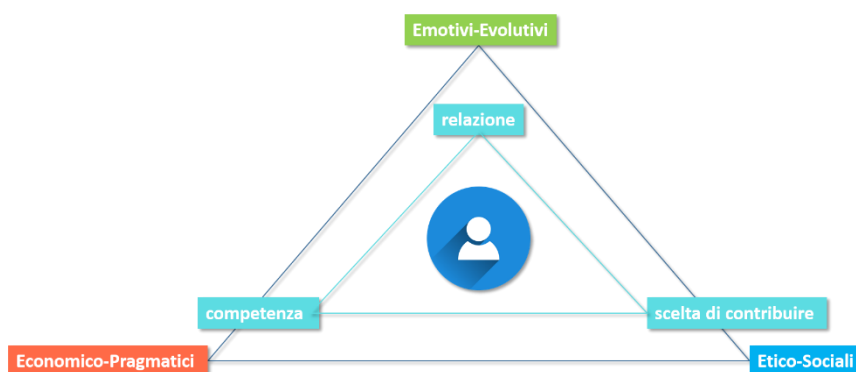
Sembra anche confermata la necessità di rafforzare intenzionalmente valori della dimensione etica ed emotiva nella gestione e comunicazione della associazione ASSODIMA con i propri associati.

## Inquadramento

Il ruolo del DI.MA. unisce funzioni di leadership, gestione e coordinamento. In una organizzazione, leader e manager hanno il compito di gestire la complessità, aspetto che richiede anche la gestione di valori sia a scala individuale che organizzativa.

I **driver interni** sono fattori cruciali per stabilire una cultura di impegno e responsabilità tra i membri di una organizzazione o di una squadra, e ancor più risultano determinanti per chi coordina e dirige la squadra.

Lavorando sui valori si può rafforzare la coscienza del proprio ruolo e dell'autonomia sui tre fronti della relazione, la competenza e la scelta di contribuire al progetto comune. Queste tre dimensioni si rappresentano nel modello "del coaching dei valori" nei tre assi motivazionali, rispettivamente i valori emotivi-evolutivi, i valori economici pragmatici e i valori etico-sociali.



Diversi autori e numerose ricerche<sup>1</sup> affermano che i leader, sia nel mondo degli affari che nell'arena sociale e politica, devono acquisire nuove competenze del tipo "soft-skills".<sup>2</sup>

Risulta specialmente importante per il DI.MA. il saper produrre azioni efficaci in circostanze complesse, incerte e volatili, il che richiede la comprensione delle dinamiche del sistema su cui interviene. I valori

<sup>1</sup> Gli studi periodici di Gallup e Deloitte su leadership, empleo e millennials, indicano che valori come integrità, onestà, la capacità di ispirare o la capacità di motivare gli altri sono al vertice della scala di importanza nella valutazione della leadership.

<sup>2</sup> Simon L. Dolan, Liderazgo, Dirección y Coaching por Valores, ed. Punto Rojo 2018

personali e quelli condivisi (delle squadre e le organizzazioni che intervengono nelle emergenze) sono fattori chiave in gioco che hanno un impatto diretto sulle competenze dunque sulla performance individuale e collettiva.

L'ipotesi di partenza di questo studio è che i valori, individuali e condivisi, danno senso e dirigono la **canalizzazione dello sforzo umano**, sia a scala personale che organizzativa.

Nello sviluppo del suo ruolo professionale, il DI.MA. è chiamato ad assumere responsabilità, a prendere decisioni, spesso a mediare tra diversi interessi e culture, a gestire rischi ed emergenze. Per la natura del suo ruolo, il DI.MA. lavora in condizioni di pressione straordinaria.

In questo contesto, i **valori** sono **fattori critici** che determinano la qualità della condotta, chiariscono quali sono le massime priorità del ruolo e risvegliano nel professionista la forza motrice necessaria per assicurare coerenza nel suo agire in ambito personale e professionale.

Questo studio vuole identificare quali valori sono considerati prioritari dai soci ASSODIMA in tre ambiti concreti: valori personali, valori del DI.MA. e valori dell'associazione ASSODIMA.

Si realizza per mezzo di un questionario distribuito alla totalità dei soci ASSODIMA in cui si formulano 11 domande, alcune di tipo anagrafico (età, genere, regione di nascita) altre di tipo socio-culturali (educazione, esperienza con Protezione Civile ed esperienza sul campo) e le valutative in cui si chiede una selezione su una lista di valori.

La raccolta dei dati avviene tra il 13 maggio e il 2 agosto 2018. Si procede all'analisi dei dati contando con l'apporto esperto di Antonella Camposeragna, social researcher.

## La funzione del Valore

I **valori** di un individuo sono la guida e il motore delle sue **intenzioni** e **azioni**.

*"I valori sono lezioni strategiche imparate e applicate. Rimangono relativamente stabili nel tempo. Queste lezioni ci insegnano che un modo di agire è migliore del suo*

*opposto se vogliamo raggiungere lo scopo preposto – cioè i nostri valori e sistema di valori, guidano il nostro comportamento verso ciò che noi pensiamo volgerà a nostro vantaggio. Perciò nella misura in cui costituiscono scelte deliberate o preferibilmente strategiche, a medio o lungo termine, per certi modi comportamentali e contro altri, per la sopravvivenza o buona vita di un particolare sistema, i valori formano il nucleo, il DNA, della libertà umana.<sup>3</sup>*

Quindi la natura dei valori è un fattore cruciale della **performance** della persona e anche dell'impatto che la cultura organizzativa avrà sull'**efficacia** dell'organizzazione stessa o gruppo.

Per monitorare la cultura organizzativa è necessario esplorare i **valori condivisi** all'interno del gruppo o un team che forma l'organizzazione a cui ci riferiamo. La non condivisione dei valori può portare a disaccordi e conflitti, e all'inefficienza. Al contrario, condividere valori può portare a accordi comuni, alla valorizzazione della diversità, al mutuo arricchimento e alla risoluzione di conflitti.

I valori sono la base su cui agiamo e prendiamo **decisioni**<sup>4</sup>; sono dunque fattori necessari per il pieno espletamento delle **competenze**, giacché senza di essi le competenze potrebbero manifestarsi in maniera incompleta o addirittura disfunzionale.

Tutti questi aspetti sembrano necessari per l'adempimento del ruolo del DI.MA. considerando i tre ambiti, già definiti da ASSODIMA, della **Pianificazione** per la gestione dell'evento catastrofico e l'emergenza; la propria **Gestione** dell'emergenza e la **Prevenzione**, includendo qui anche la comunicazione del rischio e l'informazione.

---

<sup>3</sup> Dolan S. L., Coaching by Values, pagina 3.

<sup>4</sup> Citiamo qui solo alcune fonti: Dolan, S.L. (2012). Coaching por Valores. Lid Editorial; Rokeach , M. (1973). The nature of human values. Free Press. Damasio, A. (2005). Neurobiology of human values. Springer.

## Il sistema dei Valori

La diversità può promuovere l'innovazione e aiutare un'organizzazione o comunità a diventare più efficace. Tuttavia, il paradigma della diversità dipende dalla sua **gestione**. Una diversa cultura non gestita può portare a conflitti e mancanza di coesione e alla fine distruggere un'unità, organizzazione o una comunità più ampia.

Dolan, Garcia e Richley <sup>5</sup> hanno proposto un modello innovativo che permette di mappare le sfaccettature della cultura di un individuo, un team, un gruppo o comunità in tre dimensioni complementari o modello triassiale.

Oltre all'impianto teorico, da tempo si è sviluppato (e validato) l'uso del **modello triassiale** per misurare tali aspetti valoriali definiti come:

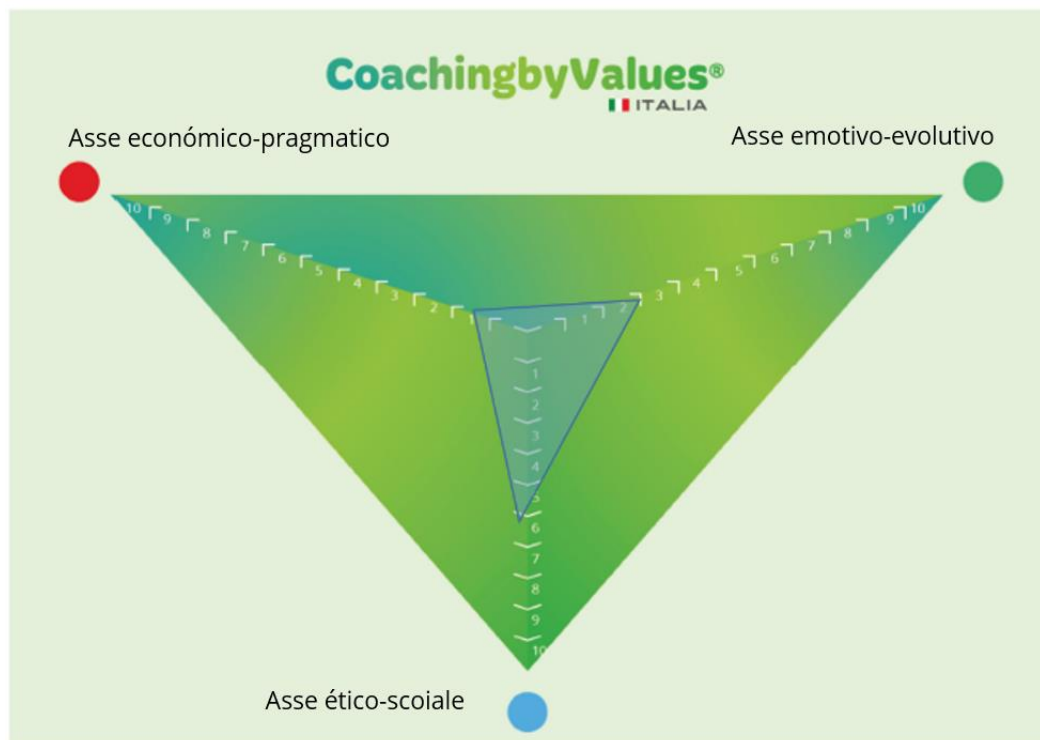
- 1) Asse etico-sociale
- 2) Asse economico-pragmatico e
- 3) Asse dello sviluppo emotivo-evolutivo.

I tre assi del modello rappresentano l'universo culturale per ogni persona. L'analisi delle sfaccettature può indicare uno stato di cultura comune condivisa o, in alternativa, una cultura diversa, che a sua volta può essere armoniosa o conflittuale.

Il modello ha due ipotesi sottostanti. La prima è che ogni individuo ha una propria gerarchia di valori misurata in termini del rispettivo "triangolo proporzionale". Questo vale a dire che ogni individuo ha un triangolo diverso. La seconda ipotesi è che collegati a ogni asse del triangolo ci sono i valori chiave fondamentali dell'individuo.

---

<sup>5</sup> Dolan S.L., Garcia S. e Richley B., 2006, *Managing by Values*. Londra. Palgrave Macmillan.



*Esempio di modello triassiale*

Pertanto, lo strumento permette di misurare i valori relativi che sono importanti per ogni individuo.

Lo stesso modello si applica ai valori di una organizzazione, ai valori legati a un ruolo specifico in una organizzazione, ai valori di un team e anche di un gruppo di riferimento.

Il modello triassiale fornisce un'istantanea della cultura e aiuta a rilevare il livello di condivisione (cioè **l'integrazione**) o l'incongruenza (cioè la **diversificazione**) e a gestire la diversità, il possibile conflitto così come le necessità che emergono dal modello.

### **L'impatto dei Valori per il DI.MA. e ASSODIMA**

L'approccio **sistemico** e al tempo manageriale di ASSODIMA è il punto di partenza di questo sondaggio.

Consideriamo la **prospettiva valoriale** specialmente arricchente e necessaria per il DI.MA. e ASSODIMA in quanto:

1. Illustra la percezione valoriale dei soci ASSODIMA rispetto a tre fattori importanti:
  - a. I valori personali,
  - b. I valori del DI.MA. nello svolgimento del suo ruolo professionale,
  - c. I valori fondanti di ASSODIMA.
2. Permette di identificare aspetti necessari per completare il disegno del percorso formativo del DI.MA.
3. Apporta fattori critici per la gestione e lo sviluppo della associazione, che possono contribuire a rafforzare l'efficacia del ruolo del DI.MA. e l'impatto di ASSODIMA.

## Metodologia di analisi del questionario

Si parte dalle informazioni raccolte nel questionario per definire quali frequenze e combinazioni possono essere considerate validi indicatori degli aspetti oggetto di studio.

Al fine di ridurre la mole di dati grezzi (frequenza delle risposte valide per ciascun singolo valore, pari a 51 valori per i 3 fattori, ovvero 153 variabili) e individuare eventuali associazioni tra variabili, sono stati utilizzati degli indicatori sintetici.

I dati sono stati raggruppati attraverso la somma delle risposte ottenute per ciascun valore che compone una **dimensione** (etica, emotiva ed economica) di ciascun **fattore** (personale, DI.MA. e associativo). I punteggi ottenuti su queste 9 variabili somma sintetizzano i dati delle suddette 153 variabili. I punteggi si collocano lungo un range ordinale compreso tra 0 e 5, dove 0 indica che il singolo rispondente non ha indicato alcun valore appartenente a quella dimensione per quel fattore, e al contrario 5 indica che tutte le risposte fornite dal singolo rispondente per quel fattore erano relative a quella dimensione.

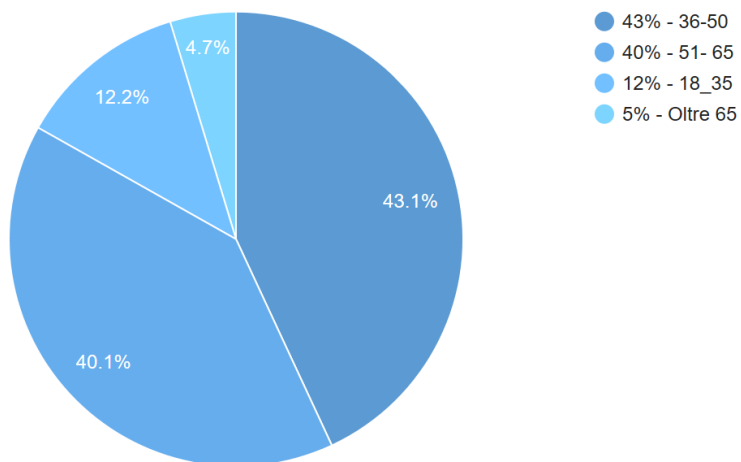
I dati sulle frequenze del questionario ASSODIMA identificano aspetti significativi e associazioni lineari che illustriamo in questo rapporto.

Per le analisi secondarie, è stata utilizzata la mediana dei punteggi ottenuti per le 9 variabili somma e il Test della Mediana per evidenziare distribuzioni significative

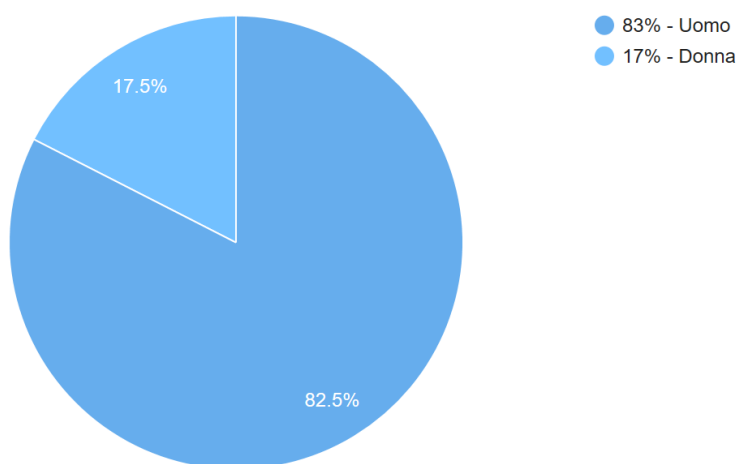
La stessa mediana si usa per rappresentare il modello triassiale per i diversi ambiti a studio.

## Risultati quantitativi

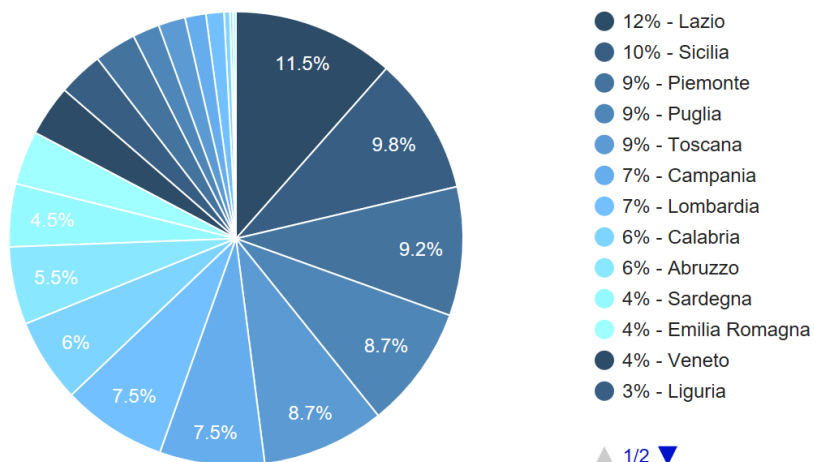
### 1. La sua età.



### 2. Il suo genere

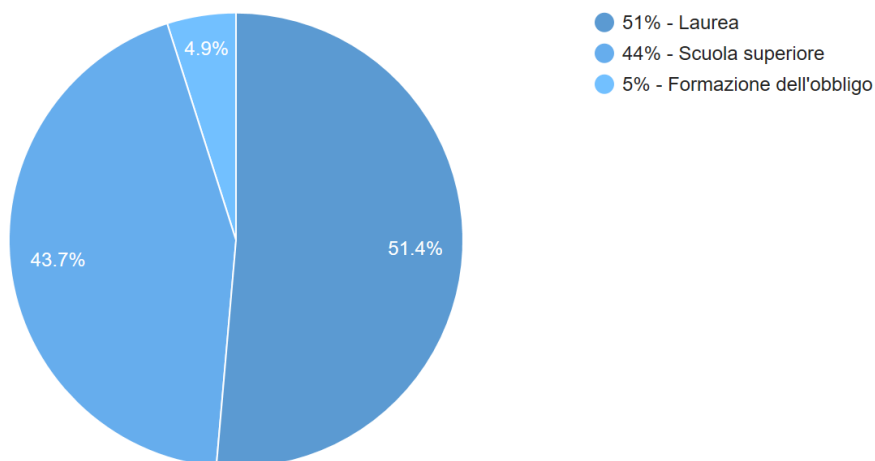


### 3. Regione di nascita



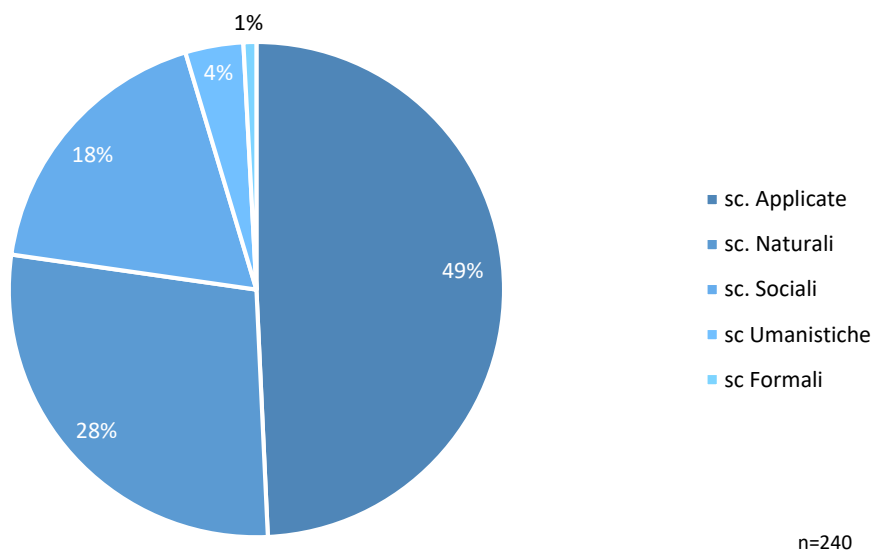
n=469

### 4. Educazione

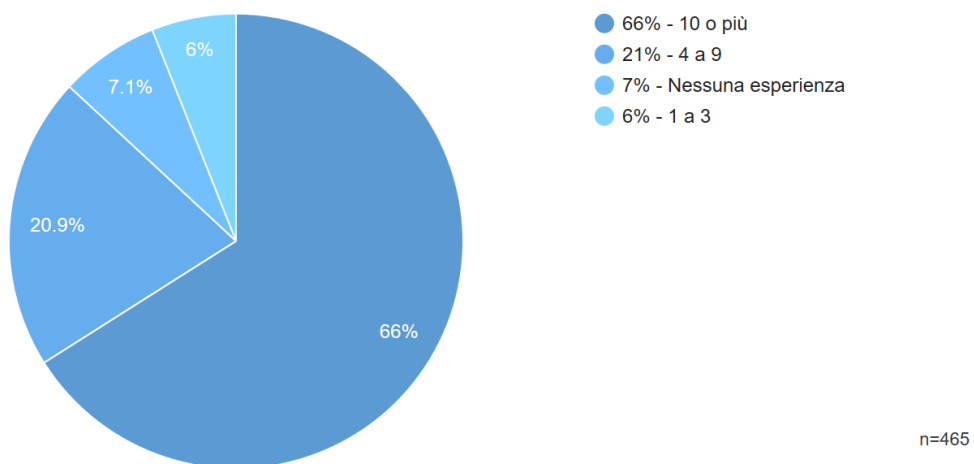


n=469

## 5. Tipologia della formazione universitaria



## 6. Quanti anni di esperienza ha in Protezione Civile?



### 7.1. La sua relazione con la Protezione Civile

#### ◦ Anni di esperienza in Protezione Civile come VOLONTARIO

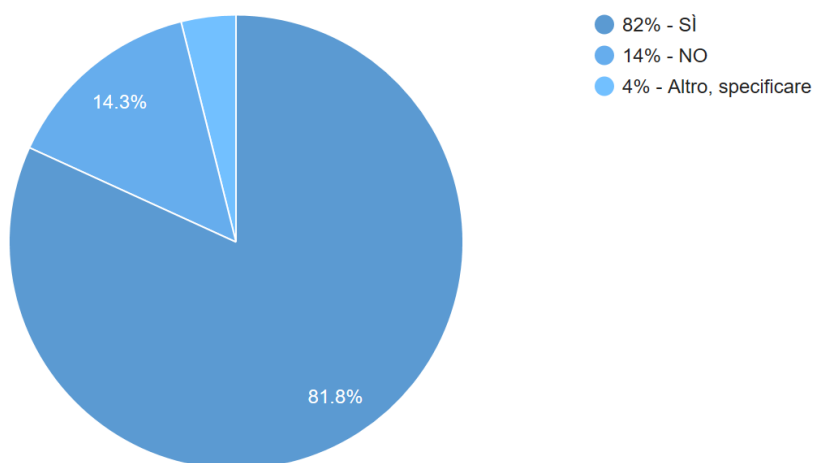
Response	Total	% of responses	%
1 Nessuna	63		15%
2 1 a 3 anni	49		11%
3 4 a 9 anni	87		20%
4 10 o più anni	230		54%
Total respondents: 429 Skipped question: 33			

## 7.2. La sua relazione con la Protezione Civile

### ◦ Anni di esperienza in Protezione Civile come PROFESSIONISTA

Response	Total	% of responses	%
1 Nessuna	159		37%
2 1 a 3 anni	60		14%
3 4 a 9 anni	71		17%
4 10 o più anni	140		33%
Total respondents: 429		0% 20% 40% 60% 80%	
Skipped question: 33			

## 8. Esperienza sul campo – Ha avuto esperienza di partecipazione o gestione in eventi disastrosi?



n=462







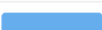








**9. Scegli nella seguente lista cinque (5) valori che considera prioritari nella sua vita in questo momento.**

Response	Total	% of responses	%
Amicizia	126	<div></div>	28%
Salute, benessere	123	<div></div>	27%
Relazioni Familiari	122	<div></div>	27%
Determinazione	103	<div></div>	23%
Pianificazione	94	<div></div>	21%
Rispetto	90	<div></div>	20%
Lealtà	88	<div></div>	19%
Sicurezza	87	<div></div>	19%
Organizzazione - Ordine	84	<div></div>	18%
Affettività	83	<div></div>	18%
Comunicazione	76	<div></div>	17%
Rispetto per l'ambiente	72	<div></div>	16%
Autocontrollo	63	<div></div>	14%
Leadership	63	<div></div>	14%
Empatia	59	<div></div>	13%
Cooperazione	58	<div></div>	13%
Giustizia	56	<div></div>	12%
Felicità	53	<div></div>	12%
Successo professionale	51	<div></div>	11%
Mente aperta	49	<div></div>	11%
Innovazione	46	<div></div>	10%
Armonia	46	<div></div>	10%
Trasparenza	45	<div></div>	10%
Libertà	44	<div></div>	10%

**10. Scegli nella seguente lista cinque (5) valori che considera fondamentali per il DI.MA. nel corretto svolgimento del suo ruolo professionale.**

Response	Total	% of responses	%
Pianificazione	229	<div></div>	50%
Organizzazione - Ordine	207	<div></div>	46%
Comunicazione	198	<div></div>	44%
Leadership	177	<div></div>	39%
Cooperazione	160	<div></div>	35%
Autocontrollo	153	<div></div>	34%
Determinazione	143	<div></div>	31%
Sicurezza	116	<div></div>	26%
Mente aperta	82	<div></div>	18%
Flessibilità	68	<div></div>	15%
Innovazione	66	<div></div>	15%
Spirito di iniziativa	64	<div></div>	14%
Empatia	52	<div></div>	11%
Trasparenza	51	<div></div>	11%
Rispetto	49	<div></div>	11%

**11. Scegli nella seguente lista cinque (5) valori che rappresentano i pilastri che devono sostenere l'attività dell'associazione ASSODIMA**

Response	Total	% of responses	%
Comunicazione	253		56%
Organizzazione - Ordine	209		46%
Cooperazione	192		43%
Innovazione	184		41%
Pianificazione	174		39%
Trasparenza	131		29%
Determinazione	88		20%
Spirito di iniziativa	73		16%
Sicurezza	68		15%
Leadership	60		13%
Rispetto	56		12%
Sostegno	55		12%
Flessibilità	51		11%
Semplificazione	51		11%
Lealtà	49		11%

## Risultati: I valori prioritizzati

I risultati mostrano una diversificazione dei valori personali maggiore rispetto ai valori prioritizzati per il DI.MA. e ASSODIMA. La percentuale più alta nei valori personali viene assegnata al valore amicizia (28%, dimensione etico sociale) seguita da salute benessere (27%, dimensione emotivo evolutiva) e relazioni familiari (27% dimensione etico sociale) determinazione (23% dimensione economico pragmatica), pianificazione (21% dimensione economico pragmatica), rispetto (20% dimensione etico sociale) e lealtà (19% dimensione etico sociale).

Nel caso dei valori prioritizzati per il DI.MA. e ASSODIMA invece notiamo un maggiore allineamento delle priorità.

Valori prioritizzati per il DI.MA. : pianificazione (50% dimensione economico pragmatica), organizzazione ordine (46% dimensione economico pragmatica), comunicazione (44% dimensione economico pragmatica), leadership (39% dimensione economico pragmatica), cooperazione (35% dimensione etico sociale), autocontrollo (34% dimensione emotivo evolutiva) e determinazione (31% dimensione economico pragmatica).

Valori prioritizzati per ASSODIMA: comunicazione (56% dimensione economico pragmatica), organizzazione ordine (46% dimensione economico pragmatica), cooperazione (43% dimensione etico sociale), innovazione (41% dimensione emotivo evolutiva), pianificazione (39% dimensione economico pragmatica), trasparenza (29% dimensione etico sociale) e determinazione (20% dimensione economico pragmatica).

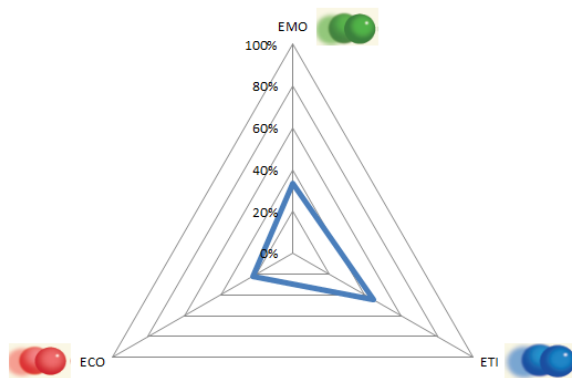
In questo caso la scelta maggioritaria privilegia tre valori della dimensione economico pragmatica, due della dimensione etico sociale (cooperazione e trasparenza) e uno della dimensione emotivo evolutiva (innovazione).

## I valori prioritizzati nel modello triassiale

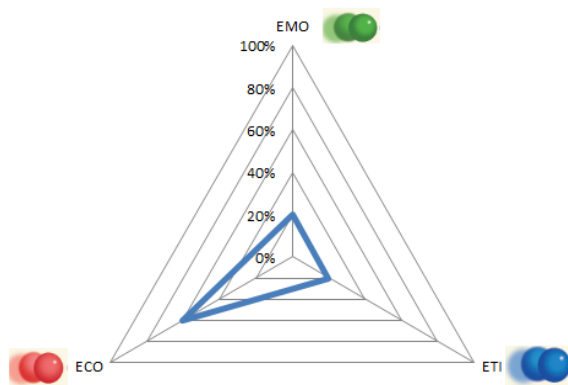
Dalla ponderazione dei valori prioritizzati per ogni dimensione, otteniamo le seguenti mappe sul modello triassiale nei tre ambiti esplorati: valori personali, valori del DI.MA. e valori ASSODIMA.

## I Valori Cardine della figura professionale del DI.MA.

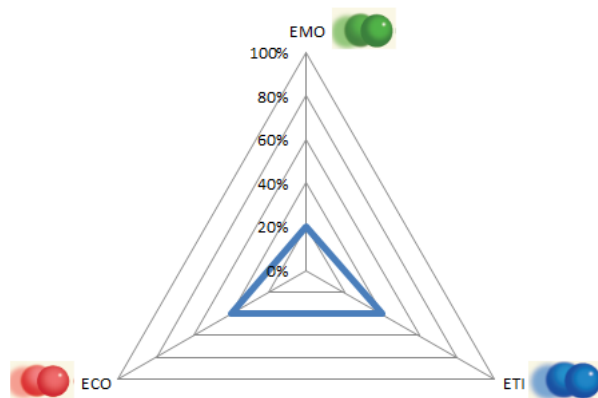
### MODELLO TRIASSIALE VALORI PERSONALI UNIVERSO SOCI ASSODIMA



### MODELLO TRIASSIALE VALORI CONSIDERATI FONDAMENTALI PER IL RUOLO PROFESSIONALE DEL DI.MA.



### MODELLO TRIASSIALE VALORI SOSTEGNO DELL'ATTIVITÀ DI ASSODIMA



## Distribuzione delle singole variabili

Il campione è composto da 468 persone

- Età e Genere

Si tratta di un campione prevalentemente maschile (82.5%), con una maggiore presenza di persone tra i 36 e i 65 anni (83,2%). I giovani (<36 anni) sono pochi (12%) così come gli ultrasessantacinquenni (5%).

- Regioni

Da risaltare una grossa componente del Lazio e la Sicilia (12 e 10% rispettivamente),

- Livello di Istruzione

La maggior parte delle persone che hanno risposto al questionario ha un alto livello di istruzione, più della metà sono laureati. Tra le donne, l'educazione universitaria raggiunge l'83%.

- Anni di esperienza

Più di tre quarti delle persone intervistate (87%) ha più di 4 anni di esperienza in Protezione Civile. Più persone hanno avuto esperienza in ruoli volontari, meno persone hanno avuto esperienza in ruoli professionali.

Un 7% delle persone associate ad ASSODIMA che hanno risposto al questionario non hanno avuto nessuna esperienza in Protezione Civile.

Tra le persone con esperienza in Protezione Civile, un 15% non ha avuto alcuna esperienza sul campo.

## Risultati: Valori e frequenze residuali

I seguenti valori hanno frequenze residuali ovvero sono stati indicati da meno del 10% dei rispondenti; alcuni valori non sono stati selezionati da nessuno dei rispondenti.

Questi valori sono quelli che hanno una scarsa rilevanza per il campione.

In particolare 24 valori hanno una frequenza di risposte inferiore al 24% su tutte e tre le dimensioni: asse economico pragmatico, asse emotivo

evolutivo e asse etico sociale. Di questi 24, valori 8 sono collocati sulla dimensione etico sociale, 7 su quella economico pragmatica e 9 sono valori di tipo emotivo evolutivo.

Delle tre dimensioni valoriali quella che ha più valori di scarso o nullo interesse per l'universo ASSODIMA è la dimensione emotiva evolutiva (9 valori residuali).

### Valori Residuali: risposte <10% per dimensione

Austerità	Economico-pragmatico
Avere denaro	Economico-pragmatico
Contribuzione	Economico-pragmatico
Laboriosità	Economico-pragmatico
Perseveranza	Economico-pragmatico
Pragmatismo	Economico-pragmatico
Puntualità	Economico-pragmatico
Autostima	Emotivo-evolutivo
Compassione	Emotivo-evolutivo
Creatività	Emotivo-evolutivo
Giocosità	Emotivo-evolutivo
Libertà	Emotivo-evolutivo
Ottimismo	Emotivo-evolutivo
Pazienza	Emotivo-evolutivo
Riservatezza	Emotivo-evolutivo
Tranquillità	Emotivo-evolutivo
Armonia	Etico-sociale
Conservare le tradizioni	Etico-sociale
Eguaglianza	Etico-sociale
Equità	Etico-sociale
Generosità	Etico-sociale
Integrità	Etico-sociale
Onore	Etico-sociale
Perdono	Etico-sociale

## Comparazione dei Valori Residuali con le aree formative del DI.MA.

Il per-corso formativo di ASSODIMA per il DI.MA. si struttura intorno ai Principi Deontologici e a quattro aree che mettono a fuoco diverse competenze nel primo, secondo e terzo livello formativo.

Principi Deontologici			
Diligenza Competenza professionale Efficienza ed efficacia nella prestazione professionale Formazione professionale; autonomia ed obiettività professionale Decoro professionale Correttezza nei rapporti di committenza e nei rapporti di colleganza Correttezza nei rapporti con le varie componenti della società Riservatezza, osservanza dell'obbligo di segretezza e rispetto della normativa sulla privacy Esaustività informativa Sostegno delle iniziative sociali delle professioni intellettuali			
Area	Primo livello	Secondo livello	Terzo livello
Cognitiva	Analisi	Problem solving	Visione strategica
	Sintesi	Decision making	Pensiero critico
	Apertura al nuovo	Flessibilità	Innovazione
Realizzativa	Iniziativa	Concretezza	Assunzione del rischio
	Energia	Visione d'insieme	Controllo
		Perseveranza	Resilienza
Sociale		Pianificazione	Organizzazione
	Comunicazione efficace	Persuasione	Negoziazione
	Supporto	Orientamento	Sviluppo del talento
Emotiva	Collaborazione	Coinvolgimento	Leadership
	Autostima	Autoefficacia	Intraprendenza
	Stabilità emotiva	Proattività	Tolleranza allo stress
	Consapevolezza di sé	Empatia	Intelligenza emotiva

## Valori e Competenze, una relazione fondamentale

I valori sono *"un convincimento permanente per cui uno stile di vita particolare (valore strumentale) o una finalità dell'esistenza (valore terminale) è preferibile ad altri stili di vita e finalità."*<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Milton Rokeach, *The Nature of Human Values*, 1973.

Un sistema di valori riguarda i modelli di comportamento e gli obiettivi individuali preferibili.

All'interno di una organizzazione, i valori rappresentano gli ideali che aiutano a definire ciò che riteniamo più importante e a scegliere comportamenti in accordo con esso.

Le competenze sono azioni osservabili. Indicano la capacità di una persona o un gruppo, di usare in un determinato contesto conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche.

Le credenze e i valori potenziano o annullano le nostre competenze, in quanto rappresentano la motivazione non osservabile che ci spinge a tradurre le competenze in atti quotidiani. Al patrimonio di competenze oggettive corrisponde un universo sommerso soggettivo che sostiene e rende possibile la manifestazione di queste competenze.

I valori generano emozioni e sono il motore del comportamento, la motivazione profonda che spinge gli individui ad agire in un certo modo. Le competenze sono legate al come facciamo le cose. La nostra ipotesi dunque è che potenziando i valori in linea con le competenze identificate come necessarie nella formazione del DI.MA. si rafforza la probabilità che la persona o il team sia motivato a generare comportamenti congruenti e allineati con tali competenze.

Risaltiamo alcuni dei Valori Residuali per la loro possibile associazione con le aree formative del DI.MA. come ad esempio l'Autostima, la Perseveranza, la Pazienza o il Pragmatismo.

Come vedremo anche nello studio delle frequenze, l'aspetto sia etico che emotivo del DI.MA. e dell'associazione sono considerati importanti da una porzione del campione.

## **Tabelle delle frequenze**

I valori segnalati da ogni persona sono stati aggregati per dimensione, si è rilevato il punteggio somma per dimensione nell'ambito personale, dei valori del DIMA e dei valori dell'associazione.

A ogni persona dunque si è assegnato un punteggio somma, e con questa variabile di tipo ordinale si è calcolata la mediana. La tabella di frequenza di questi singoli valori mostra che:

- il punteggio medio dei valori personali nell'ambito economico pragmatico non è molto rilevante (la mediana si attesta attorno a 1).
- il punteggio medio rivela anche che i valori del DI.MA. nell'ambito etico non sono considerati rilevanti (la mediana si attesta attorno a 1).
- il 30% non ha segnalato nessun valore etico per il DI.MA. I valori della dimensione economico pragmatica sono prioritari rispetto a quelli della dimensione etica o emotiva, sia nel caso del DI.MA. che per ASSODIMA.

variabili somma dei punteggi	
P_ECO	valori personali economici
P_ETI	valori personali etici
P_EMO	valori personali emotivi
DM_ECO	valori Di Ma economici
DM_ETI	valori DI MA etici
DM_EMO	valori DI MAemotivi
AS_ECO	valori Associativieconomici
AS_ETI	valori associativi etici
AS_EMO	valori associativi emotivi

Statistiche										
		P_ECO	P_ETI	P_EMO	DM_ECO	DM_ETI	DM_EMO	AS_ECO	AS_ETI	AS_EMO
N	Validi	468	468	468	468	468	468	468	468	468
	Mancanti	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mediana		1,00	2,00	1,50	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00

## Variabili che hanno rivelato associazioni significative

I dati raccolti sono stati elaborati con SPSS® v. 19.0 per eseguire le analisi secondarie per evidenziare eventuali differenze significative per sottogruppi specifici.

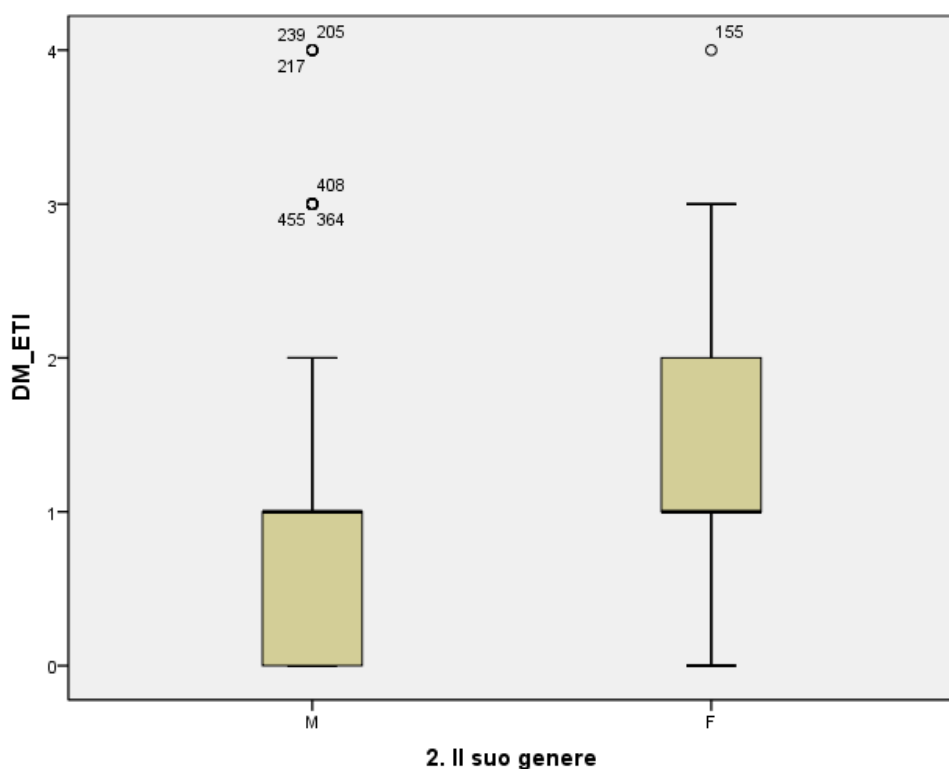
I box plot riportati di seguito mostrano la variabilità dei punteggi totali delle macrovoci di valori tra i soggetti con diverse caratteristiche (es. M v/s F) e la variabilità interna per gruppi di soggetti omogenei (es. solo maschi).

I rettangoli rappresentano il 50% della caratteristica del soggetto e sono divisi al loro interno da una linea che indica il valore mediano; i segmenti che partono dai rettangoli sono delimitati dai valori del 5° e 95° percentile della distribuzione del punteggio del valore.

Di seguito vengono riportati solo gli incroci tra variabili individuali e le variabili somma che sono risultati significativi ( $p < .50$ ) al Test della Mediana<sup>7</sup>.

- **Valori Etici per il DIMA – Per genere**

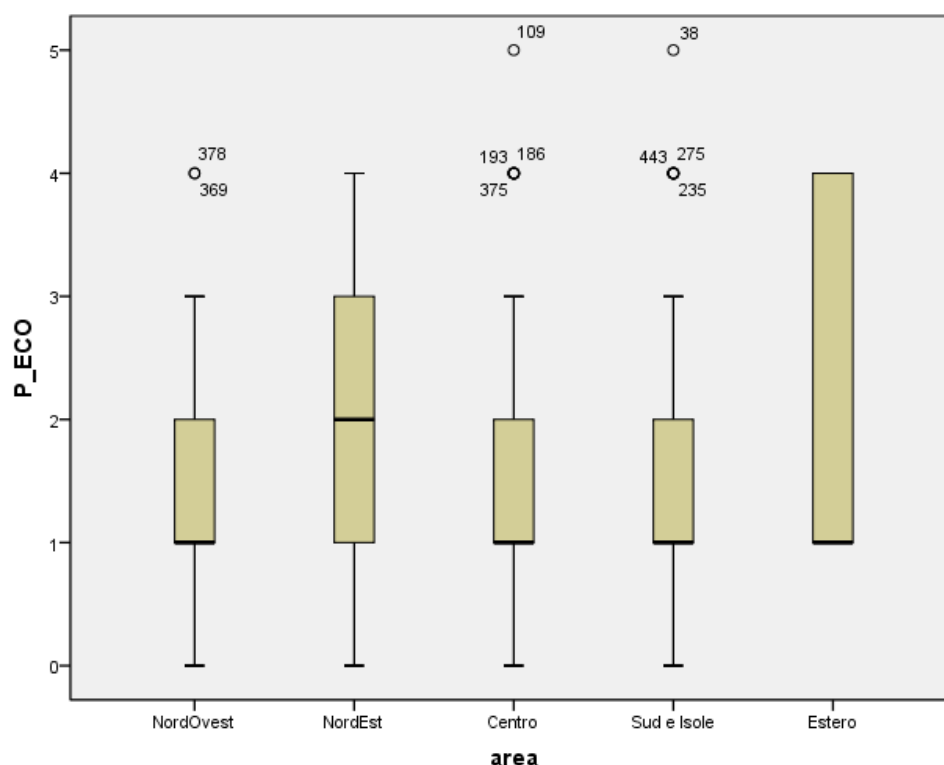
Il 50% dei maschi ha indicato tra zero e un valore etico per il DIMA, un valore basso. Il valore è più alto per le donne (tra uno e due valori etici indicati nella mediana, con un percentile più ampio che raggiunge tre).



<sup>7</sup> Il test della mediana è un test non parametrico, caso speciale del test del chi quadrato di Pearson. Viene testata l'ipotesi nulla che le mediane delle popolazioni di due campioni statistici siano identiche. I valori di ciascun campione vengono assegnati a due gruppi a seconda che siano superiori o inferiori alla mediana di entrambi i campioni riuniti.

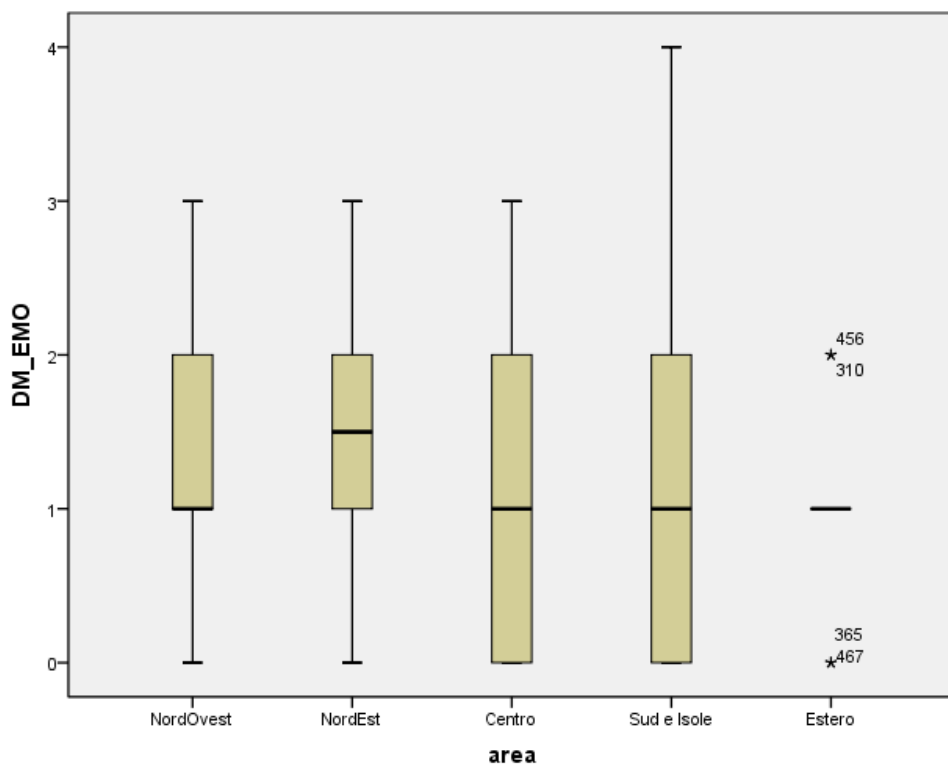
- **Dimensione personale del valore economico pragmatico – per regione (regioni aggregate)**

La mediana per la distribuzione della dimensione di valori economici pragmatici personali è maggiore per gli individui del nord est rispetto alle altre regioni (mediana in 2 con il percentile più ampio, resto delle regioni mediana in 1). Estero appare nell'immagine per informazione ma non è significativo avendo una numerosità campionaria di sole 9 persone.



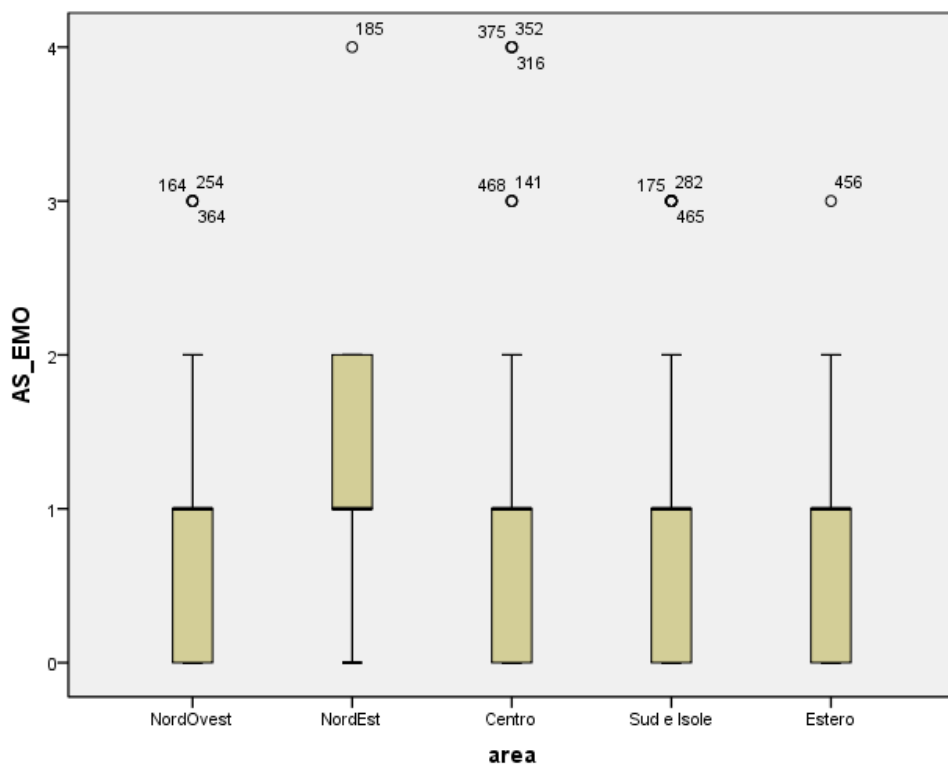
- **Dimensione Emotiva del DI.MA. – per regione (regioni aggregate)**

Centro e Sud+Isole mostrano una attenzione maggiore per i valori dell'ambito emotivo per il DI.MA. nello svolgimento del suo ruolo: mediana di valore 1 per NordOvest e 1,5 per NordEst, Centro, Sud e Isole con mediana 1 su un volume di risposte più alto e percentile più ampio.



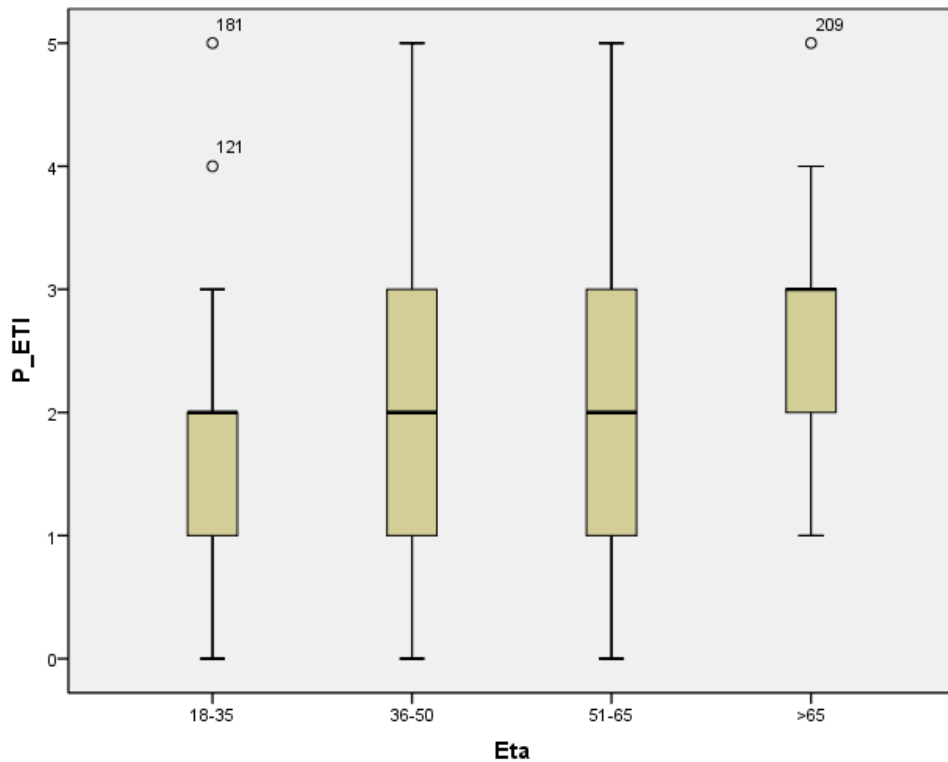
- **Dimensione emotiva associativa – per regione (regioni aggregate)**

Mediana di 1 per tutte le regioni, con il NordEst che mostra un interesse leggermente più alto agli aspetti emotivi-evolutivi che può apportare ASSODIMA.



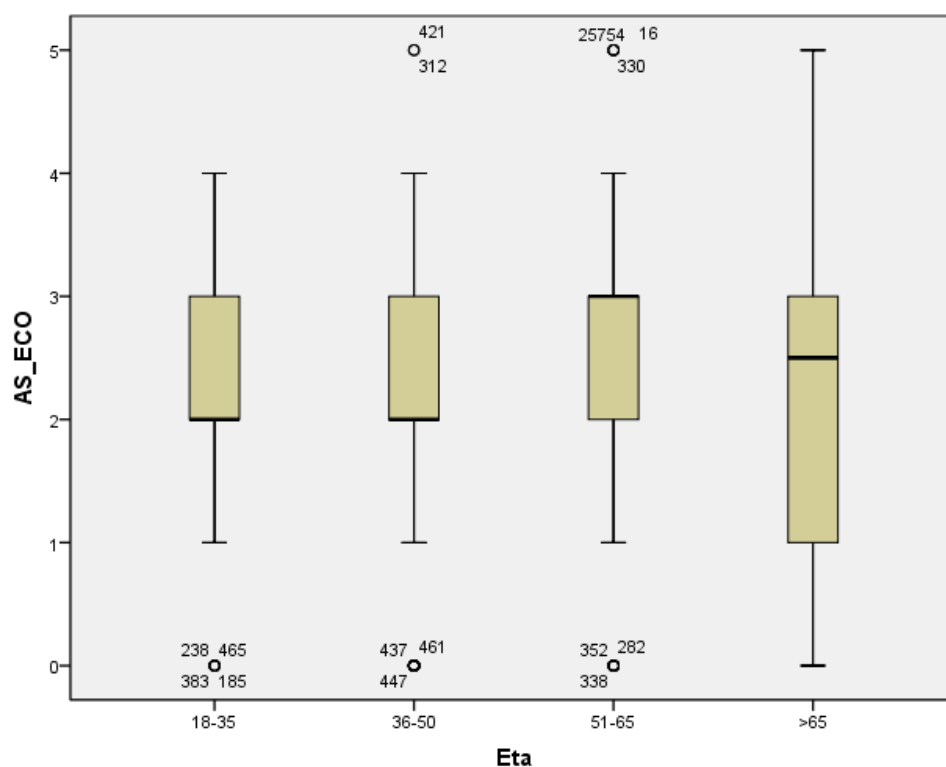
- **Aspetto Etico Personale – Per età**

In quanto ai valori personali, i dati mostrano che gli aspetti etici sono meno rilevanti per i giovani (18- 35 anni) e che esiste una associazione lineare di questo ambito di valori rispetto all'età: più la persona cresce in età più la persona ha un interesse per gli aspetti personali etici.



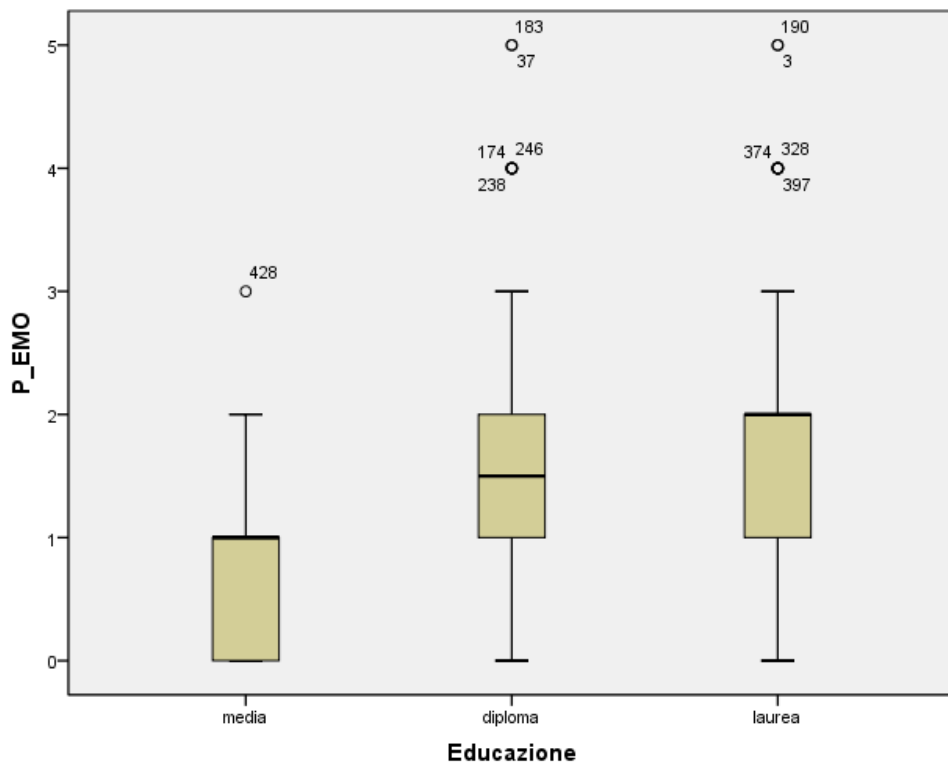
- Aspetti associativi economico pragmatici – per età

I dati rivelano un interesse crescente per i valori dell'ambito economico pragmatico per persone di maggiore età. Mediana in 2 per le persone tra i 18 e i 50 anni, mediana in 3 per le persone tra i 51 e i 65 anni, mediana in 2,5 con una maggiore caratteristica del soggetto (da 1 a 3 mentre gli altri gruppi da 2 a 3).



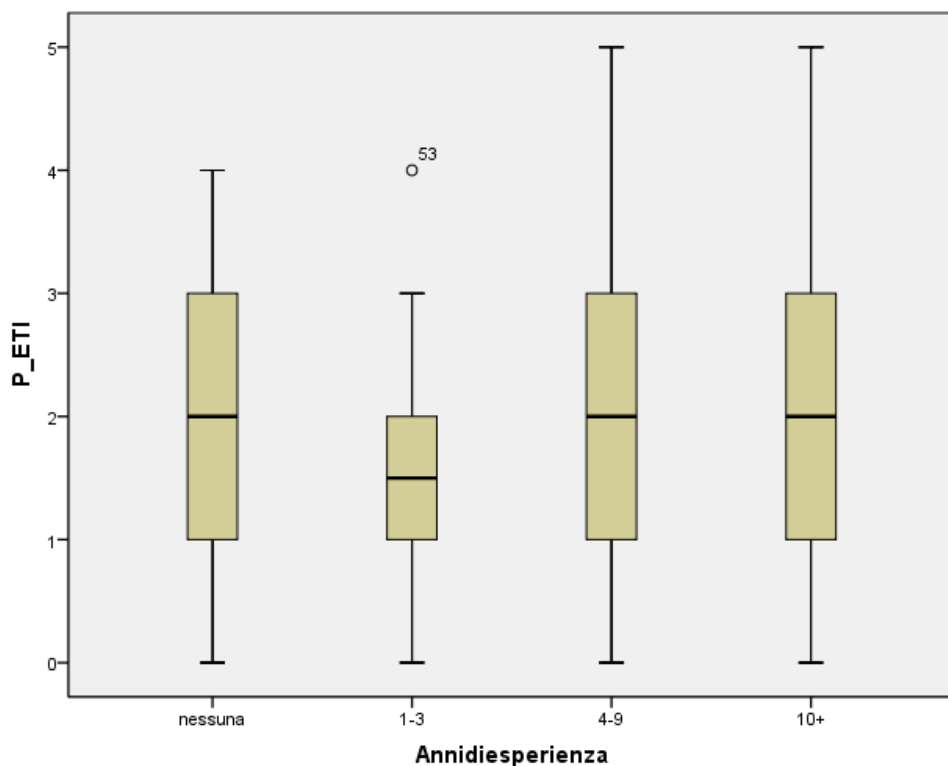
- **Valori personali nell'ambito emotivo evolutivo – per educazione**

Anche qui appare una associazione lineare, ossia più il livello di istruzione è alto, più le persone intervistate si mostrano attente agli aspetti personali emotivi.



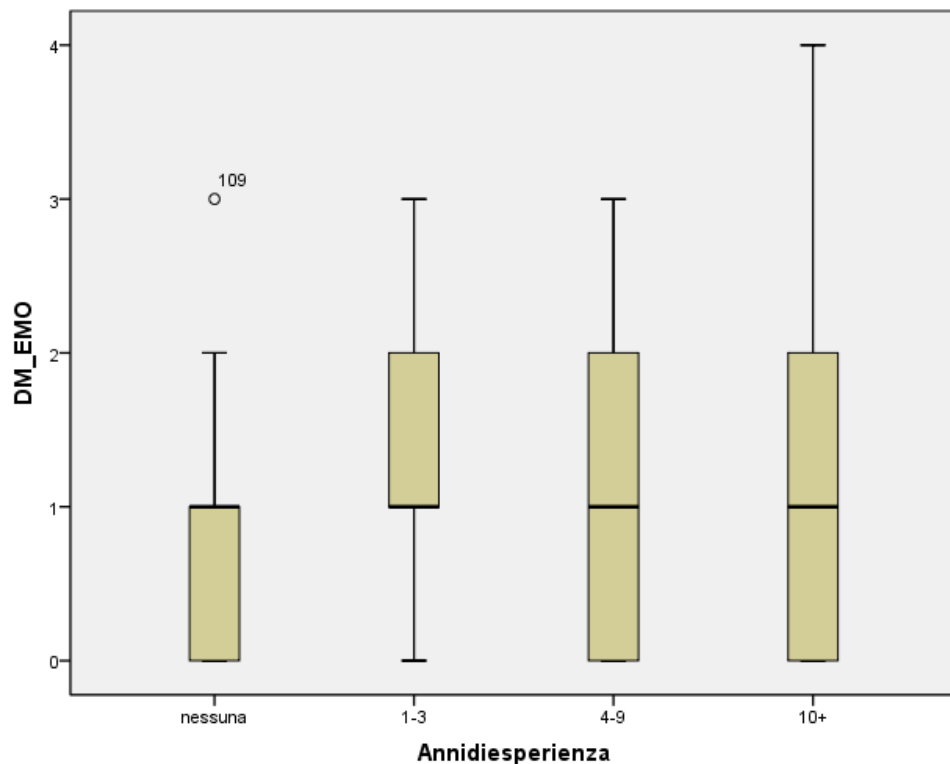
- **Valori personali etici per anni di esperienza in Protezione Civile.**

Gli anni di esperienza in Protezione Civile mostrano che chi ha più anni di esperienza ha più attenzione per i valori etici personali. In questo caso si è considerato il valore “anni di esperienza” in generale, non si segmenta per ‘volontario’ o ‘professionale’ perchè alcune risposte erano mancanti.



- **Valori emotivi del DI.MA. per anni di esperienza.**

Particolarmente significativa la relazione tra gli anni di esperienza e l'importanza che si dà ai valori emotivi nel ruolo del Disaster Manager. Un dato specialmente significativo.



**Variabile che non ha mostrato associazioni significative**

Esperienza sul campo – non mostra differenze significative. Il fatto che le persone abbiano o no avuto esperienza sul campo in eventi disastrosi non risulta rilevante nell'attribuzione dei valori per i tre fattori: personali, del DI.M.A. e di ASSODIMA.

## Conclusioni e raccomandazioni

Possiamo affermare che mentre il per-corso formativo del DI.MA. e le altre attività di formazione, informazione, studio, ricerca e servizio di ASSODIMA, risaltano competenze che ruotano attorno ai tre assi valoriali considerati, due di questi assi non sono considerati importanti da una parte dei rispondenti.

La **declinazione di un valore** riflette il significato che ogni persona assegna a quel valore. Nel caso di una associazione, la declinazione del valore è un processo che può essere tacito o esplicito ma che sempre riflette una cultura collettiva condivisa e coerente.

Le risposte del questionario rivelano che mentre i valori personali prioritari sono dispersi nelle scelte e negli assi valoriali, i valori del DI.MA. e di ASSODIMA mostrano una maggiore concentrazione di priorità e di assi, con una chiara priorità dell'asse economico-pragmatico.

Considerando che i valori specifici di fatto possono cambiare d'accordo alle circostanze, puntiamo il nostro interesse sulla configurazione triassiale dei valori. In altre parole, ciò che risaltiamo è che tanto il ruolo del DI.MA. come la funzione di ASSODIMA possono descriversi per mezzo di una configurazione ideale degli assi valoriali, che tende a permanere stabile anche se cambiano i valori specifici di volta in volta.

In linea con la tesi a sostegno della realizzazione di questa indagine, formuliamo la seguente ipotesi conclusiva:

1. Risultano chiari e definiti i valori della dimensione economico-pragmatica che devono ispirare il DI.MA. e anche le attività di ASSODIMA. Esiste un allineamento tra i valori selezionati come prioritari e le competenze chiave nella formazione del DI.MA. così come nelle finalità che persegue ASSODIMA.
2. I Valori Residuali indicano una scarsa attenzione a valori affini ad alcune competenze che appaiono nelle aree formative del DI.MA. e che fanno riferimento alle dimensioni valoriali emotivo evolutive, e ad alcuni mandati del Codice Deontologico che hanno affinità con l'asse valoriale etico sociale.

3. Sembrerebbe auspicabile disegnare una configurazione valoriale ideale per il DI.MA. e per ASSODIMA che sia allineata con la filosofia e le finalità formative, informative e di servizio.
4. Sembrerebbe auspicabile realizzare azioni di sensibilizzazione tanto nell'ambito della formazione del DI.MA. come nello stesso universo dei soci ASSODIMA al fine di potenziare la consapevolezza del ruolo che giocano i valori della dimensione emotivo evolutiva ed etico sociale. Le iniziative volte al potenziamento di questa consapevolezza saranno inoltre più efficaci se confezionate su misura per rispondere alle preferenze valoriali mostrate nelle diverse fasce etarie, per genere e per formazione.
5. La discrepanza tra la configurazione valoriale personale e quella percepita per il DI.MA. e per ASSODIMA inoltre, inviterebbe a realizzare iniziative volte alla declinazione esplicita dei valori rilevanti per la formazione del DI.MA. secondo le aree già definite da ASSODIMA: cognitiva, realizzativa, sociale ed emotiva. Tale declinazione dei valori inciderebbe anche sul potenziamento della cultura associativa di ASSODIMA.
6. Per concludere: tali iniziative di sensibilizzazione assicurerebbero un allineamento tra valori personali dei soci ASSODIMA, quelli percepiti come valori cardine del DI.MA. e i valori che ispirano le attività associative ASSODIMA.

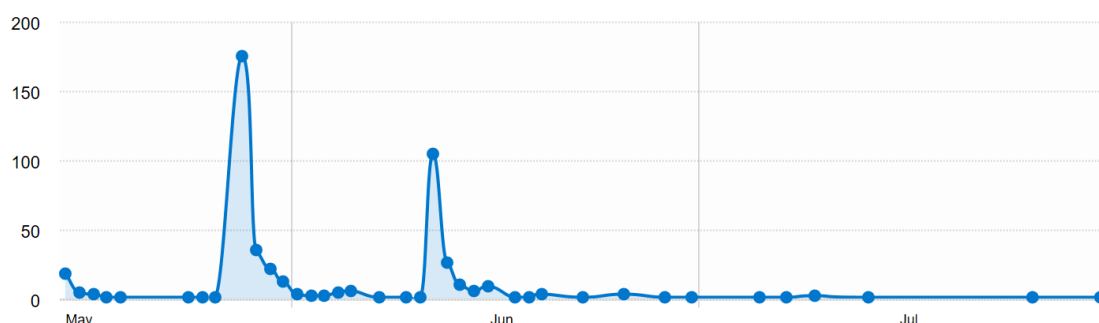
**Allegato I - Lista dei valori**

<b>VALORI ETICI SOCIALI - blu</b>	<b>VALORI EMOTIVI EVOLUTIVI - verde</b>
Cooperazione	Affettività
Rispetto per l'ambiente	Tranquillità
Eguaglianza	Compassione
Equità	Creatività
Relazioni Familiari	Empatia
Perdono	Libertà
Amicizia	Felicità
Generosità	Salute, benessere
Armonia	Spirito di iniziativa
Onore	Innovazione
Integrità	Mente aperta
Giustizia	Ottimismo
Lealtà	Pazienza
Rispetto	Giocosità
Sostegno	Riservatezza
Conservare le tradizioni	Auto-Controllo
Trasparenza	Autostima
<b>VALORI ECONOMICI PRAGMATICI - rosso</b>	
Austerità	
Comunicazione	
Contribuzione	
Determinazione	
Flessibilità	
Laborioso	
Influenza	
Leadership	
Avere denaro	
Organizzazione - Ordine	
Perseveranza	
Pianificazione	
Pragmatismo	
Successo professionale	
Puntualità	
Sicurezza	
Semplificazione	

## Allegato II - Il questionario – dati sulla distribuzione

Data di lancio	13-05-2018
Data di chiusura	02-08-2018
Lingua	italiano
Domande	11
Questionari parzialmente completati	29 (6,2%)
Questionari totalmente completati	440 (93,8%)
Numero totale di risposte ottenute	469

Response timeline



Location (via IP)



## Allegato III – Il questionario – Le domande<sup>8</sup>

### Valori Cardine della figura professionale del DI.MA.

#### Valori Cardine della figura professionale del DI.MA.

Grazie per la partecipazione a questa inchiesta.

La invitiamo a dedicare qualche minuto del suo tempo alla compilazione dei seguenti quesiti. Tutte le risposte sono personali ed il suo contributo a questa inchiesta sarà determinante per la classificazione dei Valori cardine della figura professionale DI.MA. in Italia

ASSODIMA

#### Pagina 1 - Dati anagrafici

\* 1. La sua età.

- ☐ 18\_35 ☐ 36-50  
☐ 51- 65 ☐ Oltre 65

\* 2. Il suo genere

- ☐ Uomo ☐ Donna

\* 3. Regione di nascita

- ☐ Abruzzo ☐ Basilicata  
☐ Calabria ☐ Campania  
☐ Emilia Romagna ☐ Friuli-Venezia Giulia  
☐ Lazio ☐ Liguria  
☐ Lombardia ☐ Marche  
☐ Molise ☐ Piemonte  
☐ Puglia ☐ Sardegna  
☐ Sicilia ☐ Toscana  
☐ Trentino-Alto Adige ☐ Umbria  
☐ Valle d'Aosta ☐ Veneto  
☐ Altro, specificare

\* 4. Educazione

- ☐ Formazione dell'obbligo ☐ Scuola superiore  
☐ Laurea

#### Pagina 2 - tipologia educazione

Show page if

4. Educazione  
la Laurea

\* 5. Tipologia della sua formazione universitaria

- ☐ Scienze formali – matematica, logica... ☐ Scienze naturali – fisica, chimica, biologia, geologia...  
☐ Scienze sociali – economia, sociologia, psicologia... ☐ Scienze applicate – Ingegneria, architettura, scienze mediche e della salute, scienze giuridiche...  
☐ Discipline umanistiche – letteratura, filosofia, storia... ☐ Altro, specificare

<sup>8</sup> La tipologia di educazione prende come base lo schema di classificazione delle scienze proposto dall'epistemologo tedesco Rudolf Carnap (1891 – 1970).

### Pagina 3 - Esperienza in Protezione Civile

\* 6. Quanti anni di esperienza ha in Protezione Civile?

- ☐ Nessuna esperienza ☐ 1 a 3  
☐ 4 a 9 ☐ 10 o più

### Pagina 4 - volontari o professionale

❗ Don't show page if

0. Quanti anni di esperienza ha in Protezione Civile?  
la Nessuna esperienza

\* 7. La sua relazione con la Protezione Civile

	Nessuna	1 a 3 anni	4 a 9 anni	10 o più anni
Anni di esperienza in Protezione Civile come VOLONTARIO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anni di esperienza in Protezione Civile come PROFESSIONISTA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Pagina 5 - Esperienza Disastri

\* 8. Esperienza sul campo – Ha avuto esperienza di partecipazione o gestione in eventi disastrosi?

- ☐ SI ☐ NO  
☐ Altro, specificare

### Pagina 6 - Sezione sui VALORI

In questa sezione le chiediamo di selezionare un numero di VALORI da una lista di 51 valori.

Questa lista è stata realizzata dal team del professore Simon L. Dolan ed è frutto di 30 anni di ricerche scientifiche in 25 paesi.

Per favore, scegli i valori secondo la sua propria interpretazione di ciò che ogni parola rappresenta.

### Pagina 7 - sezione valori personali

\* 9. Scegli nella seguente lista cinque (5) valori che considera prioritari nella sua vita in questo momento.

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Affettività    | <input type="checkbox"/> Amicizia                 |
| <input type="checkbox"/> Armonia        | <input type="checkbox"/> Austerità                |
| <input type="checkbox"/> Autocontrollo  | <input type="checkbox"/> Autostima                |
| <input type="checkbox"/> Avere denaro   | <input type="checkbox"/> Compassione              |
| <input type="checkbox"/> Comunicazione  | <input type="checkbox"/> Conservare le tradizioni |
| <input type="checkbox"/> Contribuzione  | <input type="checkbox"/> Cooperazione             |
| <input type="checkbox"/> Creatività     | <input type="checkbox"/> Determinazione           |
| <input type="checkbox"/> Eguaglianza    | <input type="checkbox"/> Empatia                  |
| <input type="checkbox"/> Equità         | <input type="checkbox"/> Felicità                 |
| <input type="checkbox"/> Flessibilità   | <input type="checkbox"/> Generosità               |
| <input type="checkbox"/> Gioiosità      | <input type="checkbox"/> Giustizia                |
| <input type="checkbox"/> Influenza      | <input type="checkbox"/> Innovazione              |
| <input type="checkbox"/> Integrità      | <input type="checkbox"/> Laboriosità              |
| <input type="checkbox"/> Leadership     | <input type="checkbox"/> Lealtà                   |
| <input type="checkbox"/> Libertà        | <input type="checkbox"/> Mente aperta             |
| <input type="checkbox"/> Onore          | <input type="checkbox"/> Organizzazione - Ordine  |
| <input type="checkbox"/> Ottimismo      | <input type="checkbox"/> Pazienza                 |
| <input type="checkbox"/> Perdono        | <input type="checkbox"/> Perseveranza             |
| <input type="checkbox"/> Pianificazione | <input type="checkbox"/> Pragmatismo              |
| <input type="checkbox"/> Puntualità     | <input type="checkbox"/> Relazioni Familiari      |
| <input type="checkbox"/> Riservatezza   | <input type="checkbox"/> Rispetto                 |

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Rispetto per l'ambiente | <input type="checkbox"/> Salute, benessere     |
| <input type="checkbox"/> Semplificazione         | <input type="checkbox"/> Sicurezza             |
| <input type="checkbox"/> Sostegno                | <input type="checkbox"/> Spirito di iniziativa |
| <input type="checkbox"/> Successo professionale  | <input type="checkbox"/> Tranquillità          |
| <input type="checkbox"/> Trasparenza             |  |

Additional options (question 9)

- > Min. selections required: 5  
> Max. selections allowed: 5

#### Pagina 8 - sezione valori dima

\* 10 Scegli nella seguente lista cinque (5) valori che considera fondamentali per il D.L.M.A. nel corretto svolgimento del suo ruolo professionale.

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Affettività             | <input type="checkbox"/> Amicizia                 |
| <input type="checkbox"/> Armonia                 | <input type="checkbox"/> Austerità                |
| <input type="checkbox"/> Autocontrollo           | <input type="checkbox"/> Autostima                |
| <input type="checkbox"/> Avere denaro            | <input type="checkbox"/> Compassione              |
| <input type="checkbox"/> Comunicazione           | <input type="checkbox"/> Conservare le tradizioni |
| <input type="checkbox"/> Contribuzione           | <input type="checkbox"/> Cooperazione             |
| <input type="checkbox"/> Creatività              | <input type="checkbox"/> Determinazione           |
| <input type="checkbox"/> Eguaglianza             | <input type="checkbox"/> Empatia                  |
| <input type="checkbox"/> Equità                  | <input type="checkbox"/> Felicità                 |
| <input type="checkbox"/> Flessibilità            | <input type="checkbox"/> Generosità               |
| <input type="checkbox"/> Gioiosità               | <input type="checkbox"/> Giustizia                |
| <input type="checkbox"/> Influenza               | <input type="checkbox"/> Innovazione              |
| <input type="checkbox"/> Integrità               | <input type="checkbox"/> Laboriosità              |
| <input type="checkbox"/> Leadership              | <input type="checkbox"/> Lealtà                   |
| <input type="checkbox"/> Libertà                 | <input type="checkbox"/> Mente aperta             |
| <input type="checkbox"/> Onore                   | <input type="checkbox"/> Organizzazione - Ordine  |
| <input type="checkbox"/> Ottimismo               | <input type="checkbox"/> Pazienza                 |
| <input type="checkbox"/> Perdono                 | <input type="checkbox"/> Perseveranza             |
| <input type="checkbox"/> Pianificazione          | <input type="checkbox"/> Pragmatismo              |
| <input type="checkbox"/> Puntualità              | <input type="checkbox"/> Relazioni Familiari      |
| <input type="checkbox"/> Riservatezza            | <input type="checkbox"/> Rispetto                 |
| <input type="checkbox"/> Rispetto per l'ambiente | <input type="checkbox"/> Salute, benessere        |
| <input type="checkbox"/> Semplificazione         | <input type="checkbox"/> Sicurezza                |
| <input type="checkbox"/> Sostegno                | <input type="checkbox"/> Spirito di iniziativa    |
| <input type="checkbox"/> Successo professionale  | <input type="checkbox"/> Tranquillità             |
| <input type="checkbox"/> Trasparenza             |   |

Additional options (question 10)

- > Min. selections required: 5  
> Max. selections allowed: 5

#### Pagina 9 - sezione valori assodima

\* 11 Scegli nella seguente lista cinque (5) valori che rappresentano i pilastri che devono sostenere l'attività dell'associazione ASSODIMA

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Affettività   | <input type="checkbox"/> Amicizia                 |
| <input type="checkbox"/> Armonia       | <input type="checkbox"/> Austerità                |
| <input type="checkbox"/> Autocontrollo | <input type="checkbox"/> Autostima                |
| <input type="checkbox"/> Avere denaro  | <input type="checkbox"/> Compassione              |
| <input type="checkbox"/> Comunicazione | <input type="checkbox"/> Conservare le tradizioni |
| <input type="checkbox"/> Contribuzione | <input type="checkbox"/> Cooperazione             |
| <input type="checkbox"/> Creatività    | <input type="checkbox"/> Determinazione           |
| <input type="checkbox"/> Eguaglianza   | <input type="checkbox"/> Empatia                  |
| <input type="checkbox"/> Equità        | <input type="checkbox"/> Felicità                 |
| <input type="checkbox"/> Flessibilità  | <input type="checkbox"/> Generosità               |
| <input type="checkbox"/> Gioiosità     | <input type="checkbox"/> Giustizia                |

- ☐ Influenza
- ☐ Integrità
- ☐ Leadership
- ☐ Libertà
- ☐ Onore
- ☐ Ottimismo
- ☐ Perdono
- ☐ Pianificazione
- ☐ Puntualità
- ☐ Riservatezza
- ☐ Rispetto per l'ambiente
- ☐ Semplificazione
- ☐ Sostegno
- ☐ Successo professionale
- ☐ Trasparenza

- ☐ Innovazione
- ☐ Laboriosità
- ☐ Lealtà
- ☐ Mente aperta
- ☐ Organizzazione - Ordine
- ☐ Pazienza
- ☐ Perseveranza
- ☐ Pragmatismo
- ☐ Relazioni Familiari
- ☐ Rispetto
- ☐ Salute, benessere
- ☐ Sicurezza
- ☐ Spirito di iniziativa
- ☐ Tranquillità

Additional options (question 11)

- > Min. selections required: 5
- > Max. selections allowed: 5

#### Pagina 10 - Chiusura

Il sondaggio è completo, grazie.

### Sondaggio completato

Grazie per aver risposto a questa inchiesta.

Per ringraziarla della sua collaborazione la invitiamo a scaricare l'eBook: L'evoluzione del Sistema Locale di Protezione Civile, di Leonardo Cerri, Direttore della Direzione Specialistica di Protezione Civile del Comune di Milano.

Può scaricarlo qui:

[https://www.dropbox.com/s/em1s7a1qsn2vdo/ASSO.DI.MA...libro\\_PC\\_MILANO.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/em1s7a1qsn2vdo/ASSO.DI.MA...libro_PC_MILANO.pdf?dl=0)





A cura della Presidenza di ASSODIMA

Ideazione e realizzazione: Paola Valeri

Gruppo di Lavoro:

Antonella Camposeragna, analisi

Anna Minnicelli, comunicazione

Settembre 2018