

RICERCA / 2026

Professione e vocazione

Fattori motivazionali e riconoscimento nel lavoro sociale fra Italia e Canton Ticino.

Una restituzione accessibile dei risultati dello studio mixed methods. L'articolo scientifico è stato sottoposto a valutazione il 17 settembre 2026.

207

persone coinvolte nello studio

Campione autoselezionato, non rappresentativo delle professioni sociali in Italia o nel Canton Ticino.

Versione pubblica aggiornata · 1 ottobre 2026

01 / LA DOMANDA

Perché parlare di vocazione?

La vocazione può dare senso al lavoro, ma non deve diventare una giustificazione per carichi, confini o riconoscimenti inadeguati. Abbiamo esplorato come le persone la descrivono e come la collegano alla professionalità.

Come abbiamo lavorato

Disegno: metodi misti convergenti, con priorità all'interpretazione delle risposte aperte. Rilevazione online dal 29 giugno al 30 settembre 2025. Reclutamento di convenienza tramite reti ed enti di settore.

Misure quantitative: Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS-28), sottoscala Overcommitment del modello ERI e tre indicatori percettivi. Le analisi sono esplorative e associative: non dimostrano causalità.

115

risposte aperte interpretabili
sul significato della vocazione

89

giustificazioni interpretabili
sul riconoscimento

Come leggere i conteggi: una risposta poteva appartenere a più temi. Le frequenze dei temi descrivono i testi analizzati, non la diffusione di quelle opinioni nei 207 partecipanti né nella popolazione professionale.

Affidabilità interna nel campione: UMCS totale $\alpha = .955$; ERI-OC $\alpha = .832$. La sottoscala ERI-OC non misura da sola lo squilibrio complessivo sforzo-ricompensa.

02 / I NUMERI

La vocazione conta. Ma come?

Nel campione la vocazione ha un peso dichiarato elevato. Questo dato convive con una distinzione importante: considerarla significativa non equivale a ritenerla indispensabile per lavorare bene.

64,3%

dei 207 partecipanti attribuisce alla vocazione un'importanza **alta o molto alta**.

Una distinzione utile

Il 30,0% risponde che si può lavorare efficacemente senza una forte vocazione «sì, assolutamente»; il 40,6% risponde «sì, ma con difficoltà». Sono risposte a una domanda di percezione, non una misura dell'efficacia professionale.

Altri risultati: l'orientamento prosociale, la passione e l'identità sono le dimensioni con le medie più alte. La pervasività mostra l'associazione più forte con l'overcommitment. La moderazione ipotizzata del sovrainvestimento, il confronto fra Italia e Ticino e quello per anzianità non hanno fornito evidenza statisticamente significativa per le ipotesi esaminate.

Questi risultati descrivono il campione e gli strumenti utilizzati. Non stimano chi rimarrà o lascerà il settore.

03 / IL RICONOSCIMENTO

Quando la dedizione costa

Nelle giustificazioni aperte, le persone distinguono spesso il significato personale della vocazione dal valore e dalle condizioni che le istituzioni riconoscono al lavoro.

36 / 89

risposte interpretabili sul riconoscimento sono state associate al tema «**Uso strumentale della vocazione: più richieste, meno riconoscimento**» (40,4%).

Le risposte evocano situazioni nelle quali il linguaggio della missione e della disponibilità può accompagnare carichi elevati, risorse scarse, bassi salari o precarietà. È una **percezione espressa nei testi**: il conteggio non misura quanto questi fenomeni siano diffusi nel settore.

«Qualcosa che si muove dentro e che tende verso l'altro»

Un estratto da una risposta sulla vocazione (P121). Nello stesso corpus compaiono anche critiche al sacrificio come aspettativa professionale.

Nota di metodo: i temi sono sovrapponibili, costruiti attraverso un'analisi tematica riflessiva delle risposte complete. La ricerca non ha chiesto ai partecipanti se intendano restare o lasciare il lavoro sociale.

04 / COSA PORTARE NEL LAVORO

Il senso ha bisogno di condizioni

La vocazione può orientare l'agire, ma non sostituisce formazione, competenze, tutele e riconoscimento. La domanda «che cosa ci fa restare?» rimane aperta: questo studio non ha misurato la permanenza nel settore.

01 Per chi lavora

Rileggere ciò che dà senso insieme a ciò che chiede un prezzo, senza trasformare problemi organizzativi in colpe individuali.

02 Per le équipes

Nominare fatica, confini e riconoscimento prima che diventino silenzio o uscita.

03 Per le organizzazioni

Trattare la motivazione insieme a carichi, autonomia, equità, supervisione e qualità del riconoscimento.

La nuova domanda

Che cosa ti ha fatto entrare nel lavoro sociale? La nuova indagine di Impegno Sociale è aperta a persone maggiorenni che lavorano o hanno lavorato nelle professioni sociali, educative o pedagogiche in Italia o nel Canton Ticino.

PARTECIPA AL QUESTIONARIO ➔

Approfondimenti, stato della ricerca e aggiornamenti: impegnosociale.com/ricerca