



Ricerca promossa e finanziata
dalla Consigliera di Parità della Regione Puglia
e cofinanziata dalle Consigliere di Parità di Brindisi e Lecce.

Svolta in collaborazione con l'Università del Salento
e la Direzione Regionale del Lavoro



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



REGIONE PUGLIA



UNIVERSITÀ DEL SALENTO



UFFICIO DELLA
CONSIGLIERA DI PARITÀ

Questo rapporto è scaricabile dal sito
della Consigliera di Parità – Regione Puglia
<http://www.consparitapuglia.it>

Per contatti:

Ufficio della Consigliera di Parità – Regione Puglia
Via P. Gobetti, 26 – 70125 BARI
Tel. 080 5406451 - fax 080 5406420
e-mail: consigliereparita@regione.puglia.it
www.consparitapuglia.it



REGIONE PUGLIA



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

VALUTAZIONE DELLE DIMISSIONI DELLE LAVORATRICI MADRI

RESPONSABILE SCIENTIFICO
PROF. ENRICO CIAVOLINO

GRUPPO DI RICERCA

PROF.SSA CLAUDIA SUNNA, PROF.SSA ANNA SPADA
PROF. GUGLIELMO FORGES DAVANZATI
DOTT.SSA MARIANGELA NITTI, DOTT.SSA ANNA MARIA FRASCA
DOTT. PIERGIORGIO MOSSI, DOTT.SSA LETIZIA MACRÌ
DOTT.SSA PAOLA DE PASCALI, DOTT. GIUSEPPE GABALLO

COLLANA EDITORIALE
I QUADERNI REGIONALI DI PARITÀ

VOLUME VII

INDICE

PREFAZIONE	pag.	XI
1. GENERE, MATERNITÀ E LAVORO IN ITALIA: PROBLEMI E POTENZIALITÀ ECONOMICA		
1.1 INTRODUZIONE	pag.	1
1.2 GENERE E LAVORO		5
1.2.1 <i>La minore presenza delle madri sul mercato del lavoro</i>		5
1.2.2 <i>La segregazione occupazionale delle madri</i>		5
1.2.3 <i>Le penalizzazioni nelle retribuzioni</i>		6
1.3 MATERNITÀ E LAVORO: L'ITALIA E IL CONTESTO INTERNAZIONALE		6
1.3.1 <i>In Italia la partecipazione delle donne è bassa</i>		7
1.3.2 <i>In Italia la partecipazione delle madri è ancora più bassa di quella delle donne in generale</i>		7
1.3.3 <i>In Italia, il livello di disoccupazione delle donne cresce al crescere dei numero dei figli</i>		8
1.3.4 <i>In Italia, le madri che escono dal mercato del lavoro difficilmente rientrano</i>		9
1.3.5 <i>Il prezzo della maternità: in Italia il gap salariale tra madri e non madri è tra i più bassi... ma solo perché in Italia le lavoratrici madri vengono espulse con maggiore frequenza</i>		10
1.3.6 <i>Alcune considerazioni interne all'Italia: il confronto con i padri e le lavoratrici madri nel Mezzogiorno</i>		11
1.4 MATERNITÀ, ATTIVITÀ DI CURA E LAVORO DELLE DONNE		12
1.4.1 <i>Le attività di cura e le donne</i>		12
1.4.2 <i>Età della maternità e lavoro</i>		14
1.4.3 <i>Madri, lavoro e famiglia</i>		15
1.4.4 <i>La disponibilità a lavorare delle madri decresce al crescere del periodo che la donna trascorre fuori dal mercato del lavoro</i>		16
1.4.5 <i>Lo scoraggiamento delle madri inattive nel Mezzogiorno</i>		16
1.5 GLI STRUMENTI DELLA CONCILIAZIONE TRA LA FAMIGLIA E IL LAVORO		18
1.5.1 <i>Astensioni dal lavoro obbligatorie e facoltative all'arrivo di un figlio</i>		18
1.5.2 <i>L'astensione obbligatoria</i>		19

1.5.3	<i>L'astensione facoltativa o congedo parentale</i>	19
1.5.4	<i>Il ricorso all'astensione facoltativa alla nascita del figlio</i>	21
1.5.5	<i>Il ricorso all'astensione facoltativa alla nascita di un figlio nel Mezzogiorno</i>	22
1.5.6	<i>Il ricorso all'astensione facoltativa durante l'infanzia del figlio</i>	22
1.5.7	<i>Il ricorso all'astensione facoltativa durante l'infanzia del figlio nel Mezzogiorno</i>	25
1.5.8	<i>La carenza di servizi di supporto</i>	26
1.6	LE CONSEGUENZE ECONOMICHE DEL GAP DI GENERE	27
1.6.1	<i>Il gap quantitativo in Italia</i>	28
1.6.2	<i>Il gap qualitativo in Italia</i>	31
1.6.3	<i>La rilevanza economica del gap di genere</i>	32
1.6.4	<i>Gli effetti economici della chiusura dei gap di genere</i>	36
2.	DIMISSIONI DURANTE IL PERIODO DI CONGEDO PARENTALE: LA NORMATIVA	
2.1	LE DISPOSIZIONI NORMATIVE SULLE DIMISSIONI PER MATERNITÀ	39
2.2	LA PRASSI MINISTERIALE	41
2.2.1	<i>Il modello di dichiarazione delle dimissioni</i>	42
3.	LE CONVALIDE DELLE DIMISSIONI DELLA PUGLIA RILEVATE CON IL QUESTIONARIO MINISTERIALE	
3.1	LE CONVALIDE DELLE DIMISSIONI	45
3.2	LE MANCATE CONVALIDE	48
3.3	ALCUNE CARATTERISTICHE RICORRENTI	48
3.4	LE MOTIVAZIONI RILEVATE NEL MODULO MINISTERIALE	51
3.5	ALLEGATO STATISTICO	53
4.	UNA PRIMA ANALISI DEL FENOMENO DELLE DIMISSIONI: INDAGINE PILOTA PER LA VALIDAZIONE DEL QUESTIONARIO	
4.1	INTRODUZIONE	57
4.2	ANALISI TEMPORALE DEL FENOMENO	58
4.2.1	<i>Le caratteristiche socio-anagrafiche dei dimissionari</i>	59
4.2.2	<i>Le caratteristiche lavorative delle dimissionarie</i>	61

4.2.3	<i>Il profilo delle aziende di provenienza delle dimissionarie</i>	63
4.2.4	<i>Le motivazioni alle dimissioni</i>	65
4.3	DISEGNO DELLA RICERCA: METODI E STRUMENTI PER LA RILEVAZIONE	67
4.3.1	<i>Somministrazione e validazione del questionario</i>	69
4.3.2	<i>Le caratteristiche del campione</i>	70
4.3.3	<i>Analisi multidimensionale dei dati</i>	75
4.4	LA RIFORMULAZIONE DEL QUESTIONARIO	81
	Appendice statistica	85
5.	ANALISI DESCRITTIVE ED ESPLORATIVE DELLE DIMISSIONI	
5.1	L'INDICE DI MISURA DI QUALITÀ DEI DATI	87
5.1.1	<i>La qualità del questionario</i>	88
5.1.2	<i>La qualità delle domande</i>	89
5.2	I DATI SULLE DIMISSIONI	89
5.2.1	<i>La rilevazione dei dati</i>	89
5.2.2	<i>Analisi descrittive delle intervistate</i>	90
5.2.3	<i>Dati Professionali ed aziendali</i>	91
5.2.4	<i>Le motivazioni alle dimissioni e la normativa</i>	96
5.3	ANALISI DEI DATI RACCOLTI	102
5.3.1	<i>Le variabili del modello di misura delle motivazioni alle dimissioni (ACP)</i>	103
5.3.2	<i>Analisi dell'affidabilità della variabile latente Motivazioni alle dimissioni</i>	103
5.3.3	<i>Analisi dell'affidabilità della variabile latente Contesto Macrosociale</i>	107
5.3.4	<i>Analisi dell'affidabilità della variabile latente Soddisfazione Vita Privata</i>	109
6.	LE DIMENSIONI DELLE MOTIVAZIONI ALLE DIMISSIONI IN RELAZIONE ALLE CARATTERISTICHE DELLA VITA LAVORATIVA	
6.1	INTRODUZIONE	111
6.2	LE VARIABILI QUALITATIVE E LE MOTIVAZIONI ALLE DIMISSIONI	112
6.2.1	<i>Motivazioni legate al lavoro</i>	112

6.2.2	<i>Motivazioni legate alla conciliazione</i>	118
6.2.3	<i>Motivazioni legate alla maternità</i>	121
6.3	LE VARIABILI QUALITATIVE E IL CONTESTO MACRO-SOCIALE	123
7.	UN MODELLO DI VALUTAZIONE DELLE DIMISSIONI IN CONGEDO PARENTALE	
7.1	INTRODUZIONE	127
7.2	UN MODELLO PER LA MISURAZIONE DELLE MOTIVAZIONI ALLE DIMISSIONI	129
7.2.1	<i>Il modello di misurazione delle motivazioni alle dimissioni</i>	130
7.3	IL MODELLO DELLE DIMISSIONI: CONTESTO E VITA PRIVATA	132
7.4	LA MAPPATURA DEGLI INTERVENTI	135
8.	CULTURA DEL LAVORO E CULTURA DEI DIRITTI. IL VISSUTO FRUSTRANTE DELLE MAMME LAVORATRICI	
8.1	PREMESSA	141
8.2	ASPETTI TEORICO-METODOLOGICI DELLA RICERCA	142
8.3	L'ANALISI DELLE INTERVISTE	144
8.3.1	<i>Cultura del lavoro e carico domestico nella famiglia di origine</i>	144
8.3.2	<i>La persistente ricerca di un lavoro</i>	148
8.3.3	<i>Motivi e meccanismi del licenziamento e dell'abbandono</i>	152
8.3.3.1	<i>L'approccio all'analisi dei motivi delle dimissioni dal lavoro</i>	152
8.3.3.2	<i>Uno sguardo alla realtà e le sue "ovvie" conseguenze</i>	153
8.3.3.3	<i>Il peso dei fattori economici famigliari</i>	154
8.3.3.4	<i>Non è solo una questione economica: tempo della cura e divisione del lavoro domestico</i>	157
8.3.3.5	<i>Il cinismo della macchina produttiva e le fisiologiche reazioni di ruolo</i>	163
8.4	CONCLUSIONI	178

9.	DISCRIMINAZIONI NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI MADRI E DIMISSIONI PER MATERNITÀ: UN'ANALISI COGNITIVO-SPERIMENTALE	
9.1	INTRODUZIONE	181
9.2	PERCHÉ LE MADRI IN ITALIA LASCIANO IL LAVORO: COSTRIZIONI DIRETTE E INDIRETTE	185
9.2.1	<i>L'abbandono per costrizione diretta: le dimissioni in bianco</i>	186
9.2.2	<i>La legge 188/2007 e la riforma de mercato del lavoro del 2012</i>	186
9.2.3	<i>L'abbandono per costrizione indiretta: l'inaccessibilità dei servizi per l'infanzia</i>	187
9.2.4	<i>La zona grigia dei gap: discriminazioni e stereotipi sulle lavoratrici madri</i>	189
9.3	PERCHÉ È DIFFICILE PARLARE DI DISCRIMINAZIONI NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI-MADRI	191
9.4	PERCHÉ È ANCORA PIÙ DIFFICILE PARLARE DI AUTO-DISCRIMINAZIONE DA PARTE DELLE LAVORATRICI MADRI	192
9.4.1	<i>.... in economia</i>	192
9.4.2	<i>.... e in sociologia</i>	193
9.5	COME È POSSIBILE SUPERARE LE DIFFICOLTÀ: IL CONTRIBUTO DELL'ECONOMIA COGNITIVA E SPERIMENTALE	194
9.5.1	<i>Economia cognitiva e discriminazioni</i>	195
9.5.2	<i>Economia sperimentale e discriminazioni</i>	196
9.6	GLI ESPERIMENTI SULLE DISCRIMINAZIONI LEGATE ALLA MATERNITÀ	197
9.6.1	<i>Discriminazioni nei confronti delle lavoratrici in gravidanza</i>	197
9.6.2	<i>Discriminazioni nei confronti delle lavoratrici-madri</i>	198
9.6.3	<i>La trappola degli stereotipi normativi: la lavoratrice madre che si dimostra competente continua ad essere discriminata</i>	198
9.6.4	<i>Esistono dinamiche auto-discriminanti?</i>	200
9.7	UN ESPERIMENTO PILOTA SU MATERNITÀ E PERSISTENZA DEGLI STEREOTIPI	201
9.7.1	<i>I soggetti sperimentali</i>	201
9.7.2	<i>La procedura</i>	201
9.7.3	<i>Gli obiettivi</i>	202

9.7.4	<i>I risultati</i>	202
9.8	I RISULTATI SPERIMENTALI E LE DIMISSIONI DURANTE IL PERIODO DI MATERNITÀ	205
9.8.1	<i>Le dimissioni in bianco come fenomeno complesso</i>	206
9.8.2	<i>Come combattere le dimissioni: servizi di cura per l'infanzia versus indennità</i>	208
9.8.3	<i>Dimissioni, stereotipi normativi e insufficienza del mercato</i>	209
10. CONCLUSIONI		
10.1	INTRODUZIONE	213
10.2	UN MODELLO DI "WELFARE IN TRANSIZIONE"	215
10.3	IL RUOLO CENTRALE DEI SERVIZI DI CURA	217
BIBLIOGRAFIA		221

PREFAZIONE

Serenella Molendini
Consigliera Regionale di Parità

In questi anni la crisi nazionale e internazionale ha colpito, aggravandola, la condizione materiale di donne e uomini di questo paese, sia sotto il profilo del lavoro con l'aumento della cassa integrazione, della disoccupazione e della precarizzazione dei rapporti di lavoro sia per ciò che concerne le condizioni sociali generali di vita.

Le idee di progresso e sviluppo, secondo visioni deterministiche ed economicistiche di crescita quantitativa, si sono dimostrate fallimentari, l'iperspecializzazione disciplinare non ha saputo tener conto di tutto ciò che non è facilmente quantificabile, come la felicità e il benessere. Le vecchie visioni della politica, dell'economia, della società non ci hanno consentito di "governare" la complessità.

I tagli in questi anni alla scuola, all'università alle politiche sociali e ai fondi per la non autosufficienza, alla famiglia, al fondo asili nido, la riduzione dei finanziamenti a Comuni e Regioni hanno messo in seria difficoltà sia dal punto di vista quantitativo sia qualitativo tutto il sistema di Welfare così come lo abbiamo praticato fino ad oggi perché con quei tagli e riduzioni possono essere adottate misure che come effetto abbassano le tutele e il livello di qualità.

Al Sud, le famiglie a rischio povertà sono il 35%. Il 40% circa delle famiglie non povere è vulnerabile. Accanto a una povertà assoluta stabile, se non in leggera flessione, emerge sempre di più una latente fragilità delle famiglie italiane, costrette a convivere ogni giorno di più con il rischio e l'incertezza.

E la crisi economica e sociale che stiamo attraversando sta colpendo soprattutto le donne ed in particolare quelle con due figli, quelle che non hanno la laurea, le straniere.

Come ha scritto recentemente Chiara Saraceno le donne stanno salvando, se non l'Italia, gli italiani, tramite il loro lavoro gratuito quotidiano che non viene meno neppure quando hanno un lavoro per il mercato e che la crisi ha in molti casi intensificato. Senza questo lavoro gratuito, le famiglie sarebbero molto più povere e molti bisogni di cura rimarrebbero insoddisfatti. Gran parte del benes-

sere familiare è, infatti, a carico del lavoro gratuito delle donne. E l'assenza di servizi di cura, non solo per i bambini, ma per le persone non autosufficienti, è compensata solo dal lavoro di mogli, madri, figlie, nuore, nonne.

Come è stato ricordato, nel 2012, agli Stati generali sul lavoro delle donne organizzati presso il CNEL, le lavoratrici italiane che hanno una famiglia lavorano complessivamente, tra lavoro pagato e non pagato, oltre un'ora in più al giorno dei loro compagni. Tuttavia guadagnano sostanziosamente meno dei loro colleghi, perciò accumulano anche una minore ricchezza pensionistica. La loro capacità di guadagno, infatti, è compressa due volte. La mancata condivisione del lavoro familiare da parte degli uomini, unita a una bassa offerta di servizi di cura accessibili e di buona qualità, vincola il tempo che possono dedicare al lavoro remunerato. A ciò si aggiungono le discriminazioni nel mercato del lavoro – nelle possibilità di carriera e nelle retribuzioni orarie, a parità di qualifiche – che, come segnalano anche i dati di Almalaurea per quanto riguarda le giovani laureate, iniziano prima ancora che le donne formino una famiglia. Se poi sono lavoratrici “flessibili”, si trovano spesso costrette a considerare una possibile gravidanza come un rischio professionale che non possono permettersi. Molte donne ancora oggi abbandonano il lavoro per motivi familiari, perché non ce la fanno a tenere il ritmo del doppio lavoro, spesso accompagnato da pressioni e vessazioni più o meno sottili sia in casa (perché “trascurano la famiglia”) sia sul lavoro (perché “hanno la testa altrove”).

Daniela Del Boca, molto sapientemente, a proposito della rivoluzione femminile ci indica tre rivoluzioni:

- la rivoluzione quasi compiuta – l'istruzione
- la rivoluzione incompiuta – il lavoro
- la rivoluzione tradita – il lavoro familiare.

Eppure l'ordinamento giuridico italiano è caratterizzato da una molteplicità di disposizioni a tutela della donna, anche di derivazione comunitaria, che attestano un livello di avanzamento tra i più elevati nel mondo. Si ricorda la storica legge di tutela della maternità (legge n. 1204/1971) ormai sostituita dal testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (Dlgs n. 151/2001), ma anche tutte le disposizioni a tutela della donna che riguardano l'accesso all'occupazione, la parità retributiva e le misure di incentivazione anche economica alla conciliazione tra tempi di lavoro e di non lavoro. Si ricorda per tutti il Dlgs n. 198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di recente modificato dal Dlgs n. 5/2010, adottato in attuazione della direttiva n. 2006/54/Ce relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Il gap tra diritto scritto e realtà di fatto è, però, noto e sentito in tutti i settori del lavoro.

Il progetto di ricerca di cui qui si dà conto nasce da un'esigenza forte di riflessione di due Enti posti a tutela del Lavoro delle donne: l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Puglia, insieme agli Uffici delle Consigliere Provinciali di Lecce e Brindisi, e la Direzione Regionale del Lavoro.

La Consigliera di parità ha una doppia responsabilità: quella di intervenire concretamente nel momento in cui si verifica una discriminazione di genere e quella di promuovere sul proprio territorio una continua attenzione al tema delle pari opportunità, anche attraverso interventi mirati di promozione di buone pratiche nel mercato del lavoro e di realizzazione di spazi di ricerca e di discussione.

L'attività della consigliera si snoda sempre attraverso questi due aspetti, anche se l'attività di accoglienza dei casi di discriminazione assorbe la maggior parte delle energie e del tempo. Ed è proprio dalle tante storie ascoltate e raccolte dall'Ufficio, in una sorta di luogo simbolico e protetto che in qualità di Consigliera ho sempre sentito la necessità di andare oltre il mero esercizio del diritto di non discriminazione e tentare di porre un argine a quelle che sono i casi più eclatanti di denuncia che hanno sempre un filo rosso: la maternità.

La marcia delle donne italiane verso la conquista del mondo del lavoro finora si è sempre infranto contro questo scoglio: la gravidanza, i figli, le assenze, i congedi.

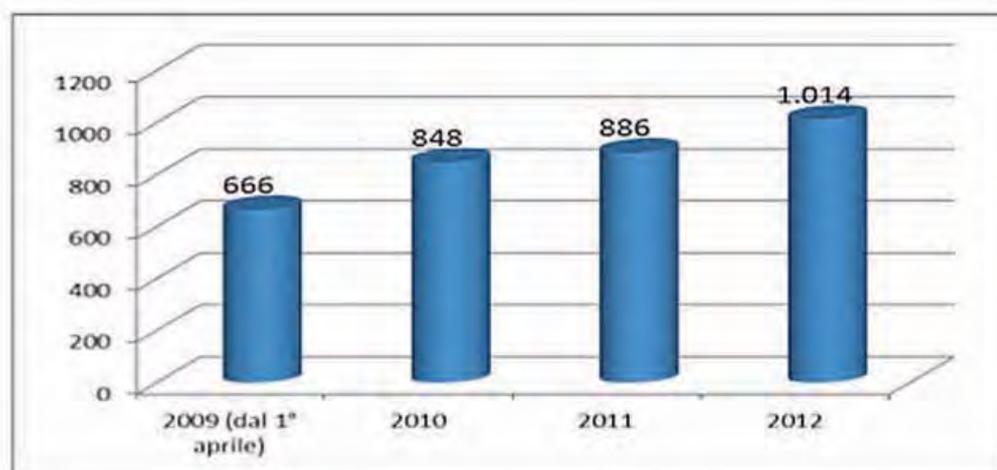
Il Tempo è il grande fattore di problematicità delle donne italiane. Si è parlato in questi anni di doppia (Balbo, 1978) e tripla presenza (Carrera, 2011), di "incampo del tempo" (Hochschild, 1997), ma ciò che emerge di solito nelle donne che lavorano, in particolare al Sud, è un senso di inadeguatezza nel governare un tempo sufficiente a soddisfare nel complesso tutti gli impegni che sono chiamate ad assolvere, soprattutto dopo la nascita di un figlio.

L'arrivo di un figlio diventa, poi, in un contesto malato che baratta la professionalità con un'ipotetica assoluta disponibilità, il fattore limite di un'organizzazione del lavoro rigida e incapace di evolversi. Eppure uno studio della Bocconi dice che una maternità "pesa" sui conti dell'impresa solo lo 0,23% in più. E al suo rientro la dipendente supera i colleghi per efficienza e produttività. A una condizione: che il sistema diventi più flessibile. Ciò che incide di più dal punto di vista economico è l'organizzazione di chi resta in ufficio. Tuttavia, il *cliché* è duro a morire.

La prima cosa curiosa è che in realtà le imprese non sanno quanto pesa la maternità sui costi complessivi: si sa quanto costano le fotocopie, i post-it, i telefoni; ma pochi conoscono quanto costa una mamma ad un'azienda, soprattutto per sforzo gestionale e gestione dell'incertezza.

L'80% dei casi di discriminazioni che arrivano all'Ufficio delle Consigliere di parità riguardano lo stato di gravidanza spesso ostacolo al rinnovo dei contratti (purtroppo anche normativo per i contratti precari), ma anche offerte di lavoro disuguali, part time negati, carriere interrotte, trasferimenti, licenziamenti. Comportamenti che l'Ufficio ha dovuto affrontare chiamando i responsabili delle violazioni con azioni in giudizio, così come previsto dal Dlgs.198/2006.

Ma insieme all'ascolto delle donne che giungono in Ufficio per denunciare le discriminazioni subite, la Consigliera di parità, che è anche un pubblico ufficiale, ha altri tre strumenti per focalizzare l'attenzione sulle discriminazioni di genere nel lavoro: il Rapporto annuale sulla Condizione femminile in Puglia (a cura di IPRES), il Rapporto biennale sul personale femminile e maschile delle grandi aziende¹, il monitoraggio annuale realizzato dalla Direzione Regionale del Lavoro sulle dimissioni dal lavoro a seguito di maternità che spesso rimangono fuori dall'analisi per comprendere le vere ragioni di una simile decisione. Qui di seguito lo storico delle dimissioni delle lavoratrici madri dal 2009 al 2012 in Puglia. È tuttavia necessario osservare che il 2012 non può essere confrontato con gli altri anni perché dal 2012 le lavoratrici madri possono dimettersi dal lavoro fino al 3° anno di vita del bambino.



Fonte: Direzione regionale del lavoro²

Siano dimissioni cosiddette “in bianco”, ovvero l’odiosa pratica di alcuni datori di lavoro di far firmare, all’atto dell’assunzione, le dimissioni da utilizzare nel caso di una gravidanza, oppure siano dovute ad un’organizzazione del lavoro

¹ “Rapporto sulla situazione del Personale femminile e maschile nelle aziende con più di 100 dipendenti della Puglia”, bienni 2006/2007; 2008/2009, 2010/2011, a cura di Serenella Molendini, Bari.

² Cfr. infra Capitolo 3 a cura di Anna Maria Frasca.

rigida e ad un datore di lavoro che non concede il part time o orari più flessibili, oppure la carenza di servizi per l'infanzia poco costosi e a tempo pieno, o ancora dovute a stereotipi ed atteggiamenti culturali che ritengono che la "cura" sia un problema di donne, quasi una sorta di destino ineluttabile per il genere femminile, il problema rimane in tutta la sua drammaticità ed incoerenza per una regione del Sud che ha ancora tassi occupazionali lontani dagli altri paesi europei e dall'Italia del Centro Nord.

Il tema della Conciliazione vita lavoro è, comunque, un tema centrale per affrontare le sfide dell'occupazione femminile.

Da quasi vent'anni, l'Unione europea insiste sulla necessità di misure di conciliazione tra vita e lavoro (*work-life balance*) sia nel campo delle strategie individuali e familiari (condivisione del lavoro di cura), sia nel campo dei luoghi di lavoro (flessibilità oraria, voucher), sia nel campo del territorio e del pubblico (piani degli orari, servizi).

E continua a lanciare forti messaggi in tal senso . Infatti, le politiche che favoriscono la conciliazione di vita professionale e vita familiare nell'ambito dell'evoluzione demografica sono state al centro delle discussioni dei ministri nella sessione del Consiglio "Occupazione e affari sociali" del 17 giugno 2012.

Da ultimo, il 7 febbraio 2013, il Parlamento Europeo, con la firma di 388 parlamentari, ha adottato la Dichiarazione scritta n°32 (presentata da Coface assieme all'*European Alliance for EY2014*)³ in cui si chiede la designazione del 2014 come *Anno europeo per la riconciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare*.

“Per far fronte alle sfide demografiche e rispondere alle esigenze delle imprese in materia di occupazione, è indispensabile raggiungere l'obiettivo di un tasso di occupazione femminile del 75% fissato dall'UE. Ciò è necessario per mantenere la competitività dell'Unione e per preservare il buon funzionamento dell'Europa. Questo obiettivo però non può essere raggiunto senza politiche sostenibili della famiglia che garantiscano la parità tra uomo e donna sul lavoro e un mercato del lavoro più favorevole alla famiglia e che assicurino l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Nelle conclusioni adottate dal Consiglio sono state proposte diverse misure per combattere gli ostacoli alla conciliazione della vita professionale con quella privata, tra cui:

- *la promozione di modalità di lavoro flessibili e varie forme di congedo sia per le donne che per gli uomini (congedo parentale, possibilità di lavorare a tempo parziale);*

³ <http://www.europarl.europa.eu/>

- *la fornitura di servizi di assistenza all'infanzia adeguati, accessibili e di qualità elevata e la disponibilità di strutture di assistenza per altre persone non autosufficienti;*
- *l'invito rivolto ai datori di lavoro di offrire ai propri dipendenti strutture di assistenza per l'infanzia e altre forme di aiuto alla famiglia;*
- *la presa in considerazione delle necessità delle famiglie, in particolare quelle più vulnerabili, comprese le famiglie numerose o monoparentali"*

La Conciliazione vita lavoro è stata anche l'elemento principale su cui si è incentrata la riflessione nella nostra regione a partire dal 2006.

Fin dal principio abbiamo sollevato voci critiche sul modello di sviluppo su cui è andata edificando la società contemporanea e abbiamo cercato di dare risposte a tre quesiti:

- da quali elementi ripartire per stabilire un sistema socio-economico più equo ed inclusivo per le donne,
- in che modo definire un nuovo "Patto Sociale" tra gli attori del territorio che cercasse di tenere insieme i diversi mondi vitali delle donne,
- quale ruolo, politico e progettuale, possono esercitare le politiche di conciliazione, condivisione e armonizzazione vita – lavoro per promuovere soprattutto occupazione femminile.

D'altra parte la normativa in materia di diritto alle Pari opportunità e all'uguaglianza sul lavoro (e, dunque, di affermazione del principio di non discriminazione) da sola non è riuscita a produrre quei comportamenti inclusivi che si attendevano, perciò è stato necessario agire su più fronti: da quello del metodo (integrazione delle risorse) a quello normativo e *digovernance* (la Legge 19/2006 e la legge 7/2007), alla messa in campo di azioni e misure che, da una parte, potessero colmare gap strutturali (strutture per l'infanzia, gli anziani e i non autosufficienti) e dall'altro potessero attuare misure sperimentali e innovative a sostegno di genitori e donne, queste ultime titolari quasi esclusive dei compiti di "cura" di bambini e anziani, in ossequio a un paradigma datato e da sempre viziato.

La sfida della Programmazione sociale del 2007-2013 è stata quella di dimostrare che anche nel settore sociale gli investimenti sono "produttivi", generano nuova e buona occupazione, assicurano prestazioni sociali di qualità, concorrono a determinare le condizioni di attrattività del territorio regionale, accrescono il livello di qualità della vita nelle città, sostengono gli obiettivi di conciliazione vita-lavoro, concorrono all'efficienza complessiva del sistema socio-sanitario.

In questi anni abbiamo voluto considerare la conciliazione come un sistema di azioni mosso da una coalizione di attori eterogenea, ma sinergica, virtualmente

dotato di un forte grado di coerenza interna e di un intrinseco portato di mutamento sociale.

La doppia tesi al centro del nostro operato è che sia indispensabile coinvolgere il mondo maschile, ottenerne complicità e collaborazione, e che il rapporto tra famiglia e lavoro vada profondamente riconsiderato, ricucendo in maniera salda e definitiva la rottura, la discontinuità che finora lo ha caratterizzato. Su quest'ultimo punto, la proposta è dunque quella di riflettere su una nuova cultura del lavoro, che sappia valorizzare, e non invece cancellare, il legame virtuoso che può insistere tra i mondi vitali.

Il primo pilastro di questa nuova visione è stato l'offerta dei servizi di cura per l'infanzia con esiti molto significativi. "Nel 2005 gli asili nido attivi in Puglia erano solo 80 e il numero di posti nido era di 2.480. Del tutto assente la diversificazione per tipologia di servizio che, con centri ludici, ludoteche, servizi integrativi, ha consentito di ampliare non solo l'offerta, ma di accrescerne la capillarità della diffusione e l'accessibilità da parte delle famiglie vista la significativa differenziazione dei costi e dei modelli gestionali".⁴

Il livello di dotazione infrastrutturale per la prima infanzia raggiunto al 15 marzo 2013, come riportato qui di seguito, consente di cogliere che la Regione Puglia ha avviato in questi anni l'intervento infrastrutturale più grande del Mezzogiorno per rispondere ai bisogni di conciliazione vita lavoro delle famiglie.

Dotazione di strutture e servizi per la prima infanzia

	ASILI NIDO		CENTRI LUDICI		LUDOTECHES		altre 1 ^a infanzia (art. 101)		TOTALE	
	N° UNITÀ OFFERTA	N° POSTI	N° UNITÀ OFFERTA	N° POSTI	N° UNITÀ OFFERTA	N° POSTI	N° UNITÀ OFFERTA	N° POSTI	N° UNITÀ OFFERTA	N° POSTI
PROV. BARI	144	3.486	17	333	49	1.341	7	28	217	5.188
PROV. BRINDISI	40	1.168	9	231	15	351	2	8	66	1.758
PROV. B.A.T.	30	606	4	57	17	411	0	0	51	1.074
PROV. FOGGIA	63	1.453	7	166	15	488	0	0	85	2.107
PROV. LECCE	95	2.368	15	257	44	988	2	8	156	3.621
PROV. TARANTO	60	1.183	13	226	14	395	2	8	89	1.812
REGIONE PUGLIA	432	10.264	65	1.270	154	3.974	13	52	664	15.560

Fonte: Elaborazioni OSR su dati Regione Puglia

Contemporaneamente sono stati attivati altre azioni, sia a livello di sistema sia a livello di sostegno alle famiglie che hanno valorizzato processi di costruzione di dinamiche di inclusione, benessere e integrazione sociale, promuovendo una pianificazione territoriale in grado di favorire la qualità della vita di donne e uomini e tra questi possiamo citare: lo Studio di fattibilità di 27 Piani dei tempi e degli spazi, il Distretto famiglie, le Banche del tempo, il Progetto ROSA.

⁴ Piano Regionale delle Politiche sociali 2013-2015, pag. 13.

Una misura importante, introdotta nel settembre 2012, è Il Catalogo on-line dei servizi per l'infanzia che raccoglie, tramite Avviso Pubblico, tutti i soggetti e le strutture che hanno presentato regolare domanda di iscrizione al Catalogo e che erogano servizi per l'infanzia e l'adolescenza (dai 3 mesi ai 17 anni) Ad oggi oltre 500 le domande di iscrizione da parte delle strutture per l'infanzia.

La popolazione del catalogo è stato il primo passo necessario e propedeutico al *matching* fra domanda di servizi per l'infanzia da parte delle famiglie e l'offerta degli stessi servizi.

Le famiglie (da gennaio 2013), infatti, prenotano sulla stessa piattaforma, un servizio iscritto nel Catalogo e, sulla base delle loro condizioni economiche, hanno diritto a un contributo, di diversa entità, che si concretizza nella copertura o riduzione del costo del servizio stesso. Ingenti le risorse messe a disposizione del PO FESR 2007-2013: 42 milioni di euro. Ad Oggi oltre 6000 sono le famiglie che ne hanno fatto richiesta.

La medesima procedura è stata attivata per il *matching* fra domanda di servizi per la non autosufficienza da parte delle famiglie e l'offerta dei servizi stessi.

Ma altre azioni stanno provando a scardinare l'attuale modello di organizzazione del lavoro ancora troppo maschile che intrappola le donne, spesso costringendole alle dimissioni a seguito di maternità proprio per l'inconciliabilità tra tempi di vita e tempi di lavoro. Le donne, invece, desiderano misurarsi con un modello di lavoro in grado di liberarsi dalla "presenza" quale unico indicatore di produttività, a favore del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze, del merito, di qualità come capacità di cooperazione, di relazione, senso di responsabilità, creatività.

Tra questi strumenti vanno annoverati: il Patto sociale di genere e il Fondo Pubblico Privato per il sostegno alla genitorialità.

Sul Patto di genere, la Regione Puglia, Assessorato al Welfare, e l'Ufficio della Consigliera di parità hanno investito molto sia in risorse finanziarie, sia nella ideazione ed elaborazione dello strumento e delle sue linee guida, primo esempio di sperimentazione nazionale sia in azioni di supporto alle iniziative locali. I *Patti Sociali di Genere* sono accordi territoriali per azioni a sostegno della maternità e della paternità e per sperimentare formule di organizzazione dell'orario di lavoro nelle PA e nelle imprese private che favoriscano la ri-conciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovano un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi (art. 15 della L.R. 7/2007).

Rappresentano una modalità innovativa di programmazione di servizi e interventi per la conciliazione vita-lavoro in quanto:

⁵ <http://bandi.pugliasociale.regione.puglia.it>

- presuppongono la definizione concertata di programmi plurali e condivisi;
- favoriscono la cooperazione progettuale e di investimenti tra pubblico e privato;
- stimolano il protagonismo dei soggetti locali;
- mobilitano i potenziali di risorse di un territorio indirizzandoli verso obiettivi di sviluppo innovativi.
- Stimolano la contrattazione di secondo livello.

A partire dal 2011 la Regione Puglia ha avviato una sperimentazione relativa a misure di sostegno al reddito delle occupate e degli occupati e dei liberi professionisti residenti nel territorio regionale pugliese, in linea con le misure già previste dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva: *Fondo Pubblico Privato per il sostegno alla genitorialità nel lavoro*. Questa prima sperimentazione, prevista dal Piano straordinario del Lavoro, è stata cofinanziata grazie all'Intesa Conciliazione Vita Lavoro del DPO.

La sperimentazione ha coinvolto, a seguito di Avviso Pubblico Regionale, nello specifico tre Enti Bilaterali (EBAP, Ente Bilaterale Artigianato Puglia, EBINTER Provincia di Bari, EBT, Ente Bilaterale Turismo Puglia, questi ultimi due afferenti a Confcommercio) e l'Ordine degli Avvocati di Bari.

La linea prescelta ha previsto la costituzione presso gli enti bilaterali pugliesi e gli ordini professionali di Fondi pubblico privati per la flessibilità nel lavoro, con l'intento di sostenere l'occupazione femminile grazie al riconoscimento ed al soddisfacimento dei bisogni di conciliazione.

Le azioni hanno riguardato:

1. integrazione al reddito delle lavoratrici in astensione facoltativa fino alla concorrenza del 100% del reddito di riferimento, per un periodo predeterminato;
2. integrazione contributiva previdenziale delle lavoratrici madri/lavoratori padri che chiedono la riduzione dell'orario di lavoro nel 1°, 2° e 3° anno di vita del bambino, atta a garantire il versamento del 100% dei contributi;
3. integrazione al reddito di lavoratrici/lavoratori che richiedono il congedo di cura familiare fino alla concorrenza del 100% del reddito di riferimento;
4. contributo alle spese di conciliazione certificate.

Successivamente, proprio con l'obiettivo di migliorare la qualità del binomio lavoro – vita, abbiamo cominciato ad ideare una nuova fase di progettualità che puntasse all'integrazione di welfare pubblico e privato per fronteggiare i nuovi bisogni sociali che richiedono non solo prestazioni monetarie, ma servizi personalizzati alla persona e alle famiglie. Il nodo centrale sta, non nella riduzione di

welfare pubblico, che comunque deve essere capace di rinnovarsi, ma nell'arricchire il sistema attraverso iniziative di welfare contrattuale che, ponendosi a latere del salario, possano rivelarsi un significativo investimento per lavoratori e lavoratrici, per le loro famiglie, per il territorio e nello stesso tempo per l'azienda.

In un'analisi costi/benefici realizzata dalla Prognos di Berlino, per conto del Ministero tedesco della famiglia, la prima realizzata in Europa sugli effetti economici per l'azienda che introduce la flessibilità e iniziative di conciliazione, sono emersi i seguenti indicatori significativi: ROI – ovvero il ritorno sugli investimenti di programmi per la conciliazione – tra 1,15 e 1,25; riduzione dei costi del turnover e ricerca di nuove risorse umane: -31%; riduzione dei tempi di assenza per maternità, con una assenza media di 12 mesi; alta percentuale di ritorno al lavoro dopo la maternità.

Il ruolo delle Istituzioni Politiche deve essere quello di facilitatori di politiche *family friendly*, ma, nel contempo, Imprese, Sindacati, Pubbliche Amministrazioni, Organizzazioni del privato sociale, Enti bilaterali, Associazioni datoriali dovrebbero essere stimolati a investire nelle politiche di Pari Opportunità e nelle Politiche familiari, non per beneficenza, né per vago idealismo, ma nel loro “ben inteso interesse”.

Da qui nasce il *Progetto Impresa Conciliante* dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità che, come prima azione, ha inteso indagare le misure di welfare aziendale, le politiche di genere e di conciliazione vita lavoro sia nelle aziende al di sopra dei 100 dipendenti, sia nelle aziende da 50 a 99 dipendenti.

Molte le informazioni interessanti per il proseguimento del nostro lavoro.

Infatti, mentre nelle aziende di grandi dimensioni le azioni di welfare aziendale e di conciliazione sembrano un po' più diffusamente applicate, di contro, per le aziende di minori dimensioni si riscontrano maggiori difficoltà, sebbene lo scenario evidenzia che non si è all'anno zero anche per queste tipologie di imprese.

Tale informazione è coerente con il dato delle dimissioni in riferimento all'ampiezza aziendale. Ben 732 su 1014 sono, infatti, le dimissioni che avvengono in aziende che non hanno più di 15 dipendenti.

Con riferimento alle politiche di conciliazione sono quasi completamente assenti azioni a favore del telelavoro, di congedo di maternità oltre i limiti di legge ed ancora di implementazione sia di tutoring durante il congedo nonché di bonus per la cura dei figli ed asili nido aziendali o in convenzione, ciò nondimeno segnali positivi si registrano in materia di lavoro part time sia per gli uomini che per le donne.

Per altro verso, tra i servizi e agevolazioni per i dipendenti emerge una certa attenzione verso la presenza di buoni spesa nonché verso azioni a favore di prestiti per i dipendenti medesimi.

Incoraggianti, altresì, sono le indicazioni delle aziende che provengono dalle misure per il benessere riguardante la prevenzione per la salute a favore dei propri dipendenti; minimi sono i casi che fanno registrare forme di assistenza medica agevolata per i lavoratori e assicurazione agevolata per i familiari dei dipendenti.

Circa il percorso di carriera della donna nelle imprese discende un quadro abbastanza avverso. Incidenze assai basse o nulle evidenziano congedi per la formazione continua o per bonus incentivanti specifici a sostegno della percorsi di carriera femminile.

Le indicazioni desumibili anche da questa indagine ci hanno consentito di tracciare un quadro della Puglia che ancora tanto *può* fare per il conseguimento degli obiettivi di conciliazione e welfare aziendale da implementare in modo più diffuso nelle imprese, anche utilizzando gli attuali strumenti negoziali contrattuali ma che, tuttavia, sembra registrare anche segnali molto importanti di una sensibilità crescente delle imprese verso questi temi e nello stesso tempo evidenzia un percorso certamente complesso ed irto ancora di *ostacoli* (soprattutto culturali), ma abbastanza indicativo delle opportunità *dicome* e *quanto* la Puglia potrà realizzare nei prossimi cicli di programmazione annuale e pluriennale.

Il Progetto Impresa conciliante ha inoltre portato avanti due iniziative molto importanti: la sottoscrizione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro (sottoscritta il 18 giugno 2012 da 70 Imprese e 30 Pubbliche Amministrazioni) e un sostegno a imprese e sindacati per utilizzare la contrattazione decentrata come strumento per difendere e migliorare le condizioni di vita delle lavoratrici e dei lavoratori, soprattutto nell'ottica della conciliazione vita lavoro e dell'eliminazione delle discriminazioni.

Per tale motivo, infatti, è stato accolto e integrato, nel Progetto Impresa conciliante, il Progetto La.fem.me di Italia lavoro, il cui impegno è stato quello di diffondere conoscenze e strumenti per attuare prassi virtuose di welfare e di conciliazione dei tempi di vita-lavoro nel mondo datoriale, promuovendo flessibilità, coinvolgimento e misure di raccordo che da un lato favoriscono il benessere dei/delle dipendenti – con particolare attenzione verso il segmento femminile, spesso costretto all'abbandono del posto di lavoro – e dall'altro aumentano la competitività delle imprese.

Il percorso formativo, avviato a Taranto nel mese di giugno 2012, si è articolato in seminari e *workshop* che hanno coinvolto una folta ed eterogenea rappresentanza di soggetti pubblici e privati del territorio: sindacati (e nello specifico i referenti della contrattazione territoriale o aziendale), imprenditori, responsabili del settore Risorse umane, consulenti del lavoro, commercialisti, agenzie per il lavoro, dipendenti dell'amministrazione regionale. I partecipanti hanno ricevuto una formazione puntuale e aggiornata sui temi del progetto, dialogando tra loro

alla ricerca di soluzioni implementabili, anche sul modello delle *best practice* nazionali di cui La.fem.me fornisce diretta testimonianza, attingendo al meglio del panorama nazionale.

Il percorso formativo si è concluso con la individuazione condivisa di 8 sperimentazioni in realtà imprenditoriali o territoriali pugliesi nelle quali promuovere sistemi di welfare e misure di conciliazione grazie alla consulenza di esperti messi a disposizione di Italia Lavoro che sono di supporto alle Imprese nell'impostare la progettazione delle misure più adeguate per ciascun ambiente lavorativo, nell'individuare gli indicatori di produttività e nel fornire indicazioni per la redazione dei programmi aziendali d'implementazione delle misure.

Due ulteriori azioni sono già in cantiere:

- la formazione di 20 consulenti aziendali per supportare la conciliazione vita lavoro attraverso un servizio di consulenza gratuito al fine di sviluppare la contrattazione aziendale e territoriale e utilizzare strumenti finalizzati a conciliare i tempi vita-lavoro dei/delle dipendenti, con particolare attenzione alle donne in maternità. Tali strumenti sono il Piano Maternità, il Piano Conciliazione e il Piano per l'Uguaglianza. L'azione prevede la collaborazione di tre soggetti: Assessorato Regionale al Welfare, Ufficio Consigliera Regionale di Parità, Italia Lavoro.
- La sensibilizzazione sui temi della conciliazione vita lavoro alle aziende pugliesi, grazie al finanziamento del Dipartimento Pari Opportunità. L'azione prevede la collaborazione tra Imprese, Assessorato al Welfare e Ufficio della Consigliera Regionale di Parità.

Dunque proprio la complessità del rapporto tra maternità e lavoro ha spinto le Consigliere di parità della Regione Puglia e della Provincia di Brindisi e Lecce, figure chiave in materia di promozione, controllo e sostegno del lavoro delle donne, a promuovere e finanziare il Progetto di ricerca che qui si presenta, “ *La valutazione delle dimissioni delle donne lavoratrici madri* ”, in collaborazione con la Direzione Regionale del Lavoro e le Direzioni provinciali di Lecce e Brindisi e con l'Università del Salento.

L'analisi, ancora di più, ci consentirà di porre sul tavolo delle decisioni alcune questioni chiave e che chiamano in causa diversi attori sociali e politici: la necessità di ribadire il valore sociale della maternità, non più considerabile una questione privata, la promozione di una cultura della condivisione di ruoli genitoriali, l'assunzione di responsabilità da parte degli Enti di governo territoriale, il consolidamento dei servizi per l'infanzia e di supporto alla persona, una maggiore attenzione al welfare aziendale e ai bisogni di conciliazione vita lavoro delle/dei dipendenti, un più forte controllo e vigilanza sulle dinamiche

discriminatorie legate alla maternità sia da parte delle/degli avvocate/i, sia da parte dei/delle/ magistrati/e.

In questi anni abbiamo pensato che la crisi avrebbe potuto rappresentare un'opportunità per cambiare le regole del gioco e produrre cambiamenti soprattutto tenendo in conto che molte questioni sono state messe sul tavolo, per esempio il modello di crescita illimitata in un mondo con risorse limitate. E poteva essere anche un'opportunità per ripensare ad un futuro più sostenibile ed egualitario. Poteva essere interessante far tornare di moda una parola che sembra scomparsa "uguaglianza". Poteva essere utile analizzare ciò che viene tenuto dentro il PIL e cosa fuori per riconoscere e contabilizzare in particolare tutto quel lavoro di "cura" e domestico che rimane a carico delle donne.

Così non è stato.

E mentre la vicina Francia, che ha un GEI⁶ (gender equality index di 57,1%) presenta un progetto di legge quadro per l'uguaglianza tra uomini e donne con il congedo di paternità esteso a sei mesi, con assegno garantito dallo stato, più posti negli asili nido e con orari più flessibili, e tante altre misure ancora, un pacchetto concepito e promosso come strategia favorevole tanto alle donne quanto agli uomini, misure destinate ad entrambi i sessi, attorno alle quali si struttura sempre di più la qualità della vita, le donne italiane si devono accontentare di due misure sperimentali introdotte, con la Legge 92/2012, per gli anni 2013-2015, in un'ottica di sostegno della genitorialità e della conciliazione⁷:

D'altra parte il Rapporto Enege⁸ che mira a valutare l'impatto della crisi sulle condizioni di donne e uomini in Europa e sulle politiche di uguaglianza di genere fa emergere quattro conclusioni interessanti:

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro Genitorialità	Per gli anni 2013-2015 si introducono le seguenti misure
	<ul style="list-style-type: none">• 3 gg. di congedo per il padre lavoratore (di cui 1 obbligatorio e 2 facoltativi in alternanza a quelli della madre lavoratrice) da fruire entro i primi 5 mesi di vita del bambino. I giorni di congedo sono a carico dell'INPS e retribuiti al 100%• Voucher a favore della madre lavoratrice per servizi di baby-sitting da fruire dopo il periodo di congedo di maternità e negli 11 mesi successivi, in alternativa al congedo parentale

⁶ L'European Institute for Gender Equality (EIGE) ha elaborato un indicatore complesso sull'uguaglianza di genere (GEI) per misurare le policy europee. Esso misura 6 ambiti: (lavoro, denaro, conoscenze, tempo, potere e salute). Indice uguale a 100 è la piena parità, la media europea è 54, la Finlandia ha 75.

⁷ L'Italia ha un indice di 40,9.

La prima conclusione è che durante la crisi abbiamo assistito ad un livellamento verso il basso della disparità di genere nell'occupazione, nella disoccupazione, nei salari e nella povertà. E questo lo possiamo notare anche in Puglia dove nel 2012 aumenta sì l'occupazione, ma si tratta spesso di posizioni professionali caratterizzate da temporaneità e precarietà (più contratti atipici e più part time involontario).⁹

La seconda conclusione è che in occasione della crisi, le famiglie con due redditi sono diminuite quasi esclusivamente a vantaggio delle coppie monoredito femminile, la cui quota è arrivata quasi al 10%.

Alcune ripercussioni della crisi riguardano in modo specifico le donne. I diritti delle donne in gravidanza relativi a congedi e assegni di maternità sono stati ridimensionati e in almeno quattro paesi è stata documentata una chiara discriminazione nei confronti delle donne incinte.

La terza conclusione è che vi è la minaccia che il consolidamento fiscale possa alla fine ridurre sia le prestazioni assistenziali sia l'occupazione nel settore, con il conseguente impatto sulla parità di genere.

Le misure di consolidamento che rischiano di avere il maggiore impatto sull'uguaglianza di genere comprendono il blocco o il taglio dei salari nel pubblico impiego; il blocco delle assunzioni o la riduzione del personale nel settore pubblico; le riforme delle pensioni; le riduzioni e restrizioni dei sussidi/assegni/strutture relativi alla cura delle persone; la riduzione delle indennità per gli alloggi o degli assegni familiari; la restrizione dei criteri di ammissibilità per sussidi di disoccupazione o assistenziali o la riduzione del tasso di sostituzione delle pensioni; le misure fiscali; aumenti dell'IVA; e i rincari delle tariffe per servizi pubblici agevolati.

La quarta conclusione principale di questo rapporto è che nella grande maggioranza dei paesi il *mainstreaming* di genere non è mai stato implementato nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche durante la crisi.

Le misure di austerità, poi, hanno anche indebolito il funzionamento delle strutture dedicate alle pari opportunità in molti Stati membri, come in Italia. E come purtroppo sta accadendo anche per il ruolo della Consigliera di Parità, una funzione con più poteri ma sempre con meno risorse.

Questo è il quadro desolante, purtroppo le risposte nazionali non sono inco-

⁸ "The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies" commissionato dalla Commissione Europea della Giustizia - Network Enege (European Network of experts on gender Equality) – Fondazione Brodolini e IRS, www.ingenere.it

⁹ cfr. III Rapporto sulla condizione femminile in Puglia, anno 2012. Le donne e il lavoro nella crisi. Ipres, 2012. www.pariopportunita.regione.puglia.it

raggianti e gli Enti territoriali (Regioni e Comuni), le Consigliere di parità, il mondo produttivo, non possono da soli vincere una sfida che richiede un ribaltamento di visione, quella che Edgar Morin e Mauro Ceruti, in “Il progresso è fallito, ora una nuova via”, definiscono una nuova via di civiltà.

“La nostra crisi è una crisi di civiltà, dei suoi valori e delle sue credenze. Ma è soprattutto una transizione fra un mondo antico e un mondo nuovo. Le vecchie visioni della politica, dell’economia, della società ci hanno resi ciechi, e oggi dobbiamo costruire nuove visioni (...).

La nostra nuova via parte soprattutto dalle donne, dai loro saperi e dalla loro sapienza e dal loro coraggio, passa dalla convinzione che se miglioriamo la qualità della vita e del lavoro delle donne, tutta la società ne avrà beneficio.

1. GENERE, MATERNITÀ E LAVORO IN ITALIA: PROBLEMI E POTENZIALITÀ ECONOMICA

Anna Spada & Claudia Sunna
Università del Salento

Sommario. *Il capitolo analizza il problema dell'abbandono del lavoro a seguito della maternità. Si considera la situazione italiana, anche in comparazione con il contesto internazionale. Dalla analisi dei dati, emerge che l'Italia sperimenta una situazione più critica rispetto agli altri paesi in tutti i parametri considerati. Emerge inoltre una situazione di maggiore criticità al Sud, anche nella pratica delle dimissioni forzate. Particolare attenzione è dedicata al ruolo degli strumenti di conciliazione e alle conseguenze economiche degli abbandoni per maternità, che rendono il problema della conciliazione un problema non solo delle donne ma di tutto il sistema socio-economico.*

1.1 INTRODUZIONE

L'abbandono del lavoro da parte delle donne a seguito della maternità è riconosciuto come un problema economico per varie ragioni. Innanzitutto perché esso incide sul livello di benessere, anche economico delle singole interessate ma anche perché costituisce una delle principali fonti dei gap di genere, la cui eliminazione comporterebbe aumenti di Prodotto Interno Lordo spesso significativi: per l'Italia, per esempio, la Commissione Europea stima che una chiusura del gap di genere comporterebbe un incremento del Pil pari al 31%. Questo rende il problema della scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro e dell'abbandono da parte delle madri un problema non solo delle donne ma di tutto il sistema economico.

Il capitolo analizza la situazione italiana, anche comparandola con il contesto internazionale.

Il paragrafo 2 evidenzia come il legame tra la partecipazione delle donne e quella delle madri al mercato del lavoro non si esaurisce nel peso che l'abbandono del lavoro da parte delle madri riveste nel gap di genere. Infatti, sia la letteratura sia i dati mostrano che le tipologie di discriminazione legate alla maternità rical-

cano in modo sistematico quelle di genere. Come queste ultime, le prime possono essere distinte in tre gruppi: minore presenza delle madri sul mercato del lavoro; segregazione occupazionale; minori retribuzioni e avanzamenti di carriera.

Il paragrafo 3 confronta la situazione italiana con quella internazionale, e soprattutto europea, sia quantitativamente sia qualitativamente, rispetto alla partecipazione delle madri al mercato del lavoro. Emerge:

- a) una minore partecipazione femminile in generale. I dati OCSE, mostrano che in Italia nel 2011, ha lavorato il 46,5% della popolazione femminile (meno della metà), contro una media OCSE del 56,7%. Seguono l'Italia, solo Grecia, Messico e Turchia. Oltre alla assenza delle donne dal mercato del lavoro, occorre tenere conto anche del regime di part-time involontario;
- b) una minore partecipazione delle madri. In Italia, il 15% del totale delle occupate con figli interrompe il lavoro a causa della maternità. Il 9% del totale delle occupate è costretta o indotta a lasciare il lavoro (Cap. 9, par. 9.1.1): di queste, più delle metà (il 60%) non torna più a lavorare (ISTAT 2011b).
- c) un tasso di abbandono crescente al crescere del numero dei figli. Sono molti i paesi OCSE (10, tra i quali Svezia, Slovenia, Finlandia e Olanda) nei quali le donne con tre figli o più lavorano più di quanto in Italia lavorino le donne che hanno un solo figlio.
- d) Un livello significativamente minore di reinserimento lavorativo delle madri. Infatti, mentre nella maggior parte dei paesi europei, l'occupazione delle madri segue un percorso a U, con una forte diminuzione delle occupate nei primi tre anni di vita del bambino e un progressivo aumento al lavoro al crescere del figlio. Solo l'Italia, mostra un tasso di occupazione delle madri che non solo non aumenta ma addirittura continua a diminuire al crescere dell'età dei figli
- e) Un livello minore di *pay-gap*, che in realtà nasconde un livello maggiore di espulsione delle lavoratrici madri con redditi bassi. L'Italia presenta differenze di remunerazioni molto basse. Tuttavia, la minore presenza di differenze è dovuta al fatto che in Italia più che negli altri paesi, le donne (e anche le madri) con salari più bassi tendono ad uscire dal mercato del lavoro con più facilità.

Nel paragrafo 4 è analizzata più nel dettaglio la situazione italiana, dalla quale emerge che la genitorialità femminile è prevalente rispetto a quella maschile nelle fasce di età che arrivano fino ai 44 anni, attestandosi a quasi il doppio fino ai 34 anni. Si tratta di un periodo importante per l'inserimento nel modo del lavoro (meno o più qualificato) e il doppio delle donne tra i 25 e i 34 anni e il sestuplo

delle donne tra i 15 e i 24 anni rispetto agli uomini della stessa età, lo affrontano dovendo al contempo prendersi cura dei figli. Un altro elemento che si evince dalla analisi dei dati è che quasi la metà delle lavoratrici madri italiane vorrebbe dedicare più tempo ai figli. Questo desiderio decresce quando i figli entrano in età scolare e ancora di più quando superano i 10 anni. Tuttavia, se si considerano le donne inattive, si vede che la disponibilità a lavorare decresce all'aumentare dell'età del figlio più piccolo: questo dato è apparentemente in contrasto con il desiderio delle madri lavoratrici di dedicare più tempo ai figli che decresce all'aumentare dell'età dei figli. In realtà, i due dati non sono in contrasto se si considera che nel caso delle madri inattive, insieme all'età del figlio cresce anche il tempo trascorso dalla madre fuori dal mercato del lavoro, e quindi crescono le difficoltà di reinserimento. Dai dati sulla situazione italiana emerge inoltre che sia per le madri che continuano a lavorare sia per quelle che lasciano il lavoro, il rapporto tra cura dei figli e attività lavorativa retribuita è problematico.

Il paragrafo 5 analizza gli strumenti utilizzati per migliorare il rapporto tra cura dei figli e attività retribuita. Essi possono essere ricondotti a due tipologie: la possibilità di astenersi dal lavoro per un certo periodo in occasione della nascita e dell'infanzia del figlio e la fruizione di servizi di cura per l'infanzia. I periodi di astensione si distinguono in un periodo di astensione obbligatoria e in un periodo di astensione facoltativa. Dopo aver descritto le due tipologie di astensione, ci si sofferma soprattutto su quella facoltativa, dal momento che è quella sulla quale pesano di più le scelte espresse dalle lavoratrici madri. In particolare, si propongono separatamente i dati relativi al ricorso all'astensione facoltativa nel periodo immediatamente successivo al periodo di astensione obbligatoria da quelli relativi al ricorso alla astensione facoltativa più in generale durante l'infanzia del bambino. Dunque si distingue tra l'utilizzo della astensione facoltativa come una sorta di proroga di quella obbligatoria e l'utilizzo in generale come possibilità di cura del bambino nei suoi primi anni di vita. Emerge che la percentuale delle madri che si astengono dal lavoro per almeno un mese al di là della astensione obbligatoria cresce all'aumentare dell'età e del titolo di studio. In particolare il titolo di studio influisce in modo significativo anche sulla durata dei periodi di astensione non obbligatoria: le madri laureate tendono ad astenersi di più ma per periodi più brevi. Sono soprattutto le donne ad assentarsi dal lavoro per curare i figli e inoltre lo fanno per periodi più lunghi rispetto agli uomini. La inaccessibilità di servizi di supporto costituisce la ragione per la quale il 15,4% delle madri che lavorano in part-time riferiscono di non poter passare in full-time. Per la stessa ragione, il 14% delle madri inattive riferisce di non potersi proporre sul mercato del lavoro. Una comparazione delle astensioni facoltative e dell'accesso ai servizi in particolare rispetto agli effetti sulla permanenza o sul rientro delle donne nel mercato del lavoro è realizzata nel cap. 9.

Il paragrafo 6, approfondisce le conseguenze economiche degli abbandoni per maternità. Emerge che l'abbandono del lavoro a causa della maternità gioca un ruolo centrale nell'alimentare il gap di genere e i problemi economici ad esso collegati. Infatti, in Italia, mentre gli abbandoni da parte delle donne per altri motivi sono in calo, quello per maternità si mantiene costante. In particolare, l'abbandono del lavoro a causa del matrimonio si è ridotto significativamente passando dal 15,2% delle nate tra il 1944 e il 1953 al 7,1% di quelle nate dopo il 1973. Contemporaneamente, gli abbandoni per maternità si mantengono a livelli vicini al 15%. Da questi dati emerge con chiarezza che gli abbandoni legati alla maternità sono un elemento che alimenta in modo significativo e costante i gap di genere. Dal confronto tra PIL e divari emerge una relazione diretta tra il PIL di un paese e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Analogamente, quanto più alti sono i divari di genere che caratterizzano un sistema socio-economico tanto più basso è il suo PIL. L'influenza positiva della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è messa in evidenza, oltre che dal confronto sincronico tra le situazioni di paesi diversi anche dal confronto diacronico tra le situazioni di ciascun paese nel corso del tempo: se i gap di genere nel mercato del lavoro si riducessero, allora il PIL aumenterebbe. Come anticipato, per l'Italia l'aumento stimato è del 31%.

Una riflessione a parte, trasversale rispetto ai diversi paragrafi è riservata alle differenze legate alla dislocazione geografica. Emerge che l'occupazione femminile nel Mezzogiorno risente molto delle condizioni sfavorevoli generali che caratterizzano il Sud mentre l'incidenza della maternità si attesta a livelli simili a quelli del Nord. Inoltre, nel Mezzogiorno, tra le madri inattive, quelle che manifestano una disponibilità ipotetica a rientrare sul mercato del lavoro sono in percentuale significativamente superiore rispetto al Nord: la maggiore sfiducia nella possibilità di trovare un lavoro, induce le madri – al pari di altre categorie – a non rendere effettiva la disponibilità ipotetica a lavorare o, in altre parole, a rimanere inattive. Oltre a ricorrere meno alla astensione temporanea dal lavoro, le donne del Mezzogiorno, la utilizzano per periodi più brevi. Questa tendenza è probabilmente collegata a condizioni di lavoro meno favorevoli nel Mezzogiorno e in particolare alla minore incidenza di imprese private di dimensioni medio-grandi che, rispetto a quelle di piccole dimensioni, sono in grado di fronteggiare meglio e con costi meno elevati la sostituzione temporanea della lavoratrice neo-mamma.

Anche rispetto alle dimissioni forzate, la situazione è particolarmente grave nel Mezzogiorno. “A sperimentare le interruzioni forzate del rapporto di lavoro sono soprattutto le giovani generazioni (il 13,1 per cento tra le madri nate dopo il 1973) e le donne residenti nel Mezzogiorno, per le quali più frequentemente le interruzioni si trasformano in uscite prolungate dal mercato del lavoro e la quasi

totalità di quelle legate alla nascita di un figlio può ricondursi alle dimissioni forzate” (ISTAT 2011b, p. 15).

1.2 GENERE E LAVORO

La maternità comporta forme significative di discriminazione sul mercato del lavoro che si aggiungono a quelle incontrate dalle donne in generale (madri e non madri). Se infatti è vero che le donne risultano penalizzate in vari modi rispetto agli uomini, è altrettanto vero che le madri risultano penalizzate rispetto alle donne che non hanno figli.

Le tipologie di discriminazione legate alla maternità ricalcano in modo sistematico quelle di genere. Come queste ultime, le prime possono essere distinte in tre gruppi:

- minore presenza delle madri sul mercato del lavoro;
- segregazione occupazionale;
- minori retribuzioni e avanzamenti di carriera.

1.2.1 La minore presenza delle madri sul mercato del lavoro

La minore presenza delle madri sul mercato del lavoro risulta in modo inequivocabile dai dati.

In tutti i paesi OCSE, ad eccezione di Islanda e Svezia, la percentuale di occupate tra le madri è più bassa di quella delle occupate tra le donne che non hanno figli (tra 25 e 49 anni). Durante i primi anni di maternità le donne riducono la loro partecipazione al mercato del lavoro. Tuttavia, quando i figli raggiungono l'età scolare (6 anni circa), le madri rientrano nel mercato del lavoro o passano dal part-time al full-time: come si vedrà (par . 1.3.4 e Figura 1.4), il rientro nel mercato del lavoro avviene nella maggior parte dei paesi Ocse ma non in Italia. Anche il numero di figli è rilevante: in molti paesi, infatti, le donne con tre o più figli sono meno presenti sul mercato del lavoro di quelle che ne hanno uno o due (OECD, 2012b).

1.2.2 La segregazione occupazionale delle madri

La segregazione occupazionale di genere descrive la tendenza consolidata e persistente di una presenza numericamente maggiore delle donne in alcuni ambiti lavorativi e una minore presenza in altri. Gli uomini risultano predominanti in occupazioni di alto profilo, nell'artigianato, nella manifattura, nei trasporti e nelle costruzioni. Le donne risultano numericamente prevalenti nei lavori di cura (come infermiere) e nel settore della formazione (insegnanti). La segregazione occupa-

zionale, già significativa tra donne e uomini, aumenta quando le donne sono anche madri (England, 2005).

1.2.3 Le penalizzazioni nelle retribuzioni

Riguardo alle minori retribuzioni, alcuni studi realizzati all'inizio degli anni 2000, mettono in evidenza che, se si confronta il trattamento economico ricevuto dalle donne occupate che sono madri con quelle che non sono madri a parità di altre condizioni, si riscontra che le madri percepiscono retribuzioni più basse in media di circa il 5% (Buding e England, 2001; Anderson, Binder e Krause 2002). Inoltre, è emerso che per le donne al di sotto dei 35 anni, la differenza salariale tra madri e non madri, supera la differenza tra donne e uomini (Crittenden, 2001). Ancora, le differenze salariali tra maschi e femmine sono molto più basse tra i single che tra gli sposati (Weichselbaumer e Winter-Ebmer, 2005).

Tutti e tre gli aspetti specifici che descrivono le discriminazioni di genere sul mercato del lavoro, descrivono in modo altrettanto efficace anche le discriminazioni legate alla maternità. Anche la maternità genera dunque non un unico gap ma una serie di gap, quantitativi e qualitativi, che sono strettamente collegati e spesso si alimentano reciprocamente. La questione centrale sulla quale occorre riflettere è perché la maternità incide negativamente sulla vita lavorativa delle donne. La questione è assai più complessa se si tiene conto che la paternità non solo non penalizza ma spesso agevola la vita lavorativa degli uomini.

In particolare, in Italia, il fenomeno dell'abbandono del lavoro a seguito della maternità è un problema molto diffuso. Esso trova una manifestazione diretta della minore presenza delle madri sul mercato del lavoro. A sua volta, può essere spiegato, almeno in parte attraverso le discriminazioni salariali: avere salari più bassi fa aumentare il costo-opportunità di rimanere al lavoro per le madri. Ancora, la segregazione occupazionale, attraverso la concentrazione delle madri in poche tipologie di lavori che sono spesso quelli remunerati meno è una delle ragioni principali per le quali le madri hanno salari più bassi.

1.3 MATERNITÀ E LAVORO: L'ITALIA E IL CONTESTO INTERNAZIONALE

La situazione italiana appare particolarmente grave se confrontata con il contesto internazionale e in particolare con l'Europa. Infatti, per l'Italia emergono:

- a) una minore partecipazione femminile in generale
- b) una minore partecipazione delle madri
- c) un tasso di abbandono crescente al crescere del numero dei figli
- d) un livello significativamente minore di reinserimento lavorativo delle madri

e) un livello minore di *pay-gap*, che in realtà nasconde un livello maggiore di espulsione delle madri con redditi bassi.

1.3.1 In Italia la partecipazione delle donne è bassa

Nel 2011, l'Italia risulta il terz'ultimo paese OCSE, davanti a Turchia e Messico, per livello di partecipazione femminile nel mercato del lavoro: 51% contro una media OCSE del 65%. (OECD, 2012b). Sempre i dati OCSE, mostrano che in Italia nel 2011, ha lavorato il 46,5% della popolazione femminile (meno della metà), contro una media OCSE del 56,7%. Seguono l'Italia, solo Grecia, Messico e Turchia. L'Italia ha sorpassato la Grecia solo nell'ultimo anno: il sorpasso è dovuto tuttavia più al peggioramento della situazione greca che al miglioramento di quella italiana.

Oltre alla assenza delle donne dal mercato del lavoro, occorre tenere conto anche del regime di part-time involontario, che può essere considerato come una sorta di "semi-disoccupazione". Secondo i dati OCSE, in Italia, nel 2011, lavorano in regime part-time involontario, il 74,3% delle donne contro il 25,7% degli uomini.

1.3.2 In Italia la partecipazione delle madri è ancora più bassa di quella delle donne in generale

Se il livello di occupazione femminile in Italia è tra i più bassi già in assenza di figli, la situazione si aggrava ancora di più quando le donne sono anche madri.

I dati OCSE mostrano che nel 2009, in Italia, lavorava il 55,2% delle madri a fronte del 59,1 delle donne in generale. Come si vede dalla figura 1.1, l'Italia è agli ultimi posti per il livello di occupazione delle madri.

In Italia, "più di un quinto delle donne con meno di 65 anni occupate, o che sono state tali in passato, dichiara di aver interrotto l'attività lavorativa nel corso della vita a seguito del matrimonio, di una gravidanza o per altri motivi familiari, contro appena il 2,9% degli uomini. Per le donne che hanno avuto figli la quota sale al 30%; nella metà dei casi la causa dell'interruzione è proprio la nascita di un figlio" (ISTAT 2011b, p. 15). Quindi, il 15% del totale delle occupate con figli interrompe il lavoro a causa della maternità. Il 9% del totale delle occupate è costretta o indotta a lasciare il lavoro (cap. 9, par. 9.2.1): di queste, più delle metà (il 60%) non torna più a lavorare (Istat, 2011b).

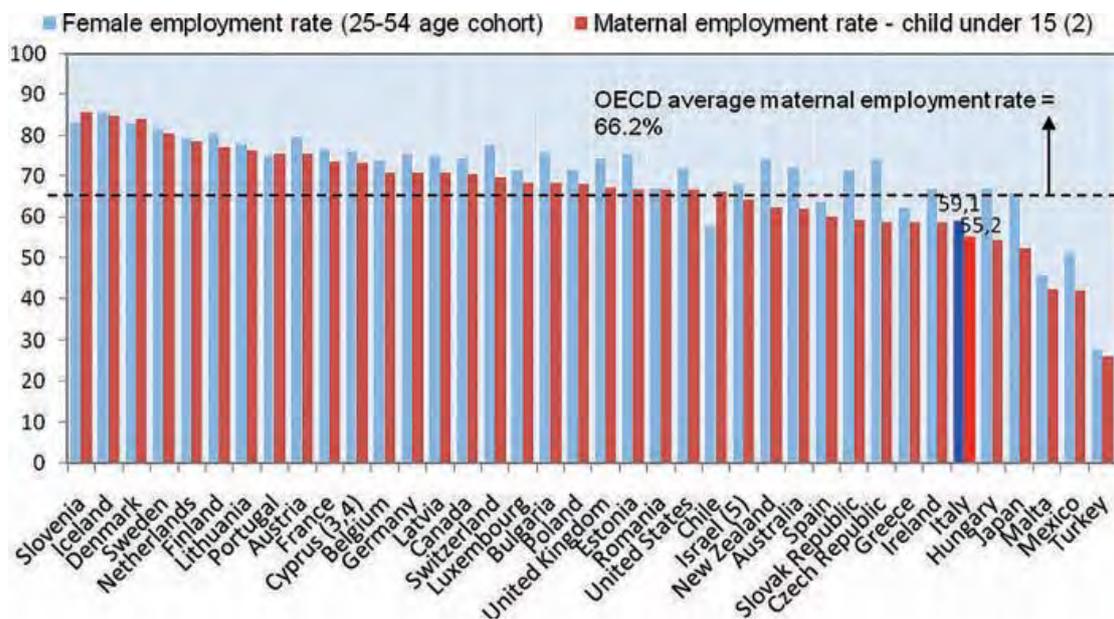


Figura 1.1. Tasso di occupazione delle madri a confronto con quello femminile nel 2009. OECD Family Database, OECD, Paris (www.oecd.org/social/family/database). Anno di riferimento: 2009.

1.3.3 In Italia, il livello di disoccupazione delle donne cresce al crescere dei numero dei figli.

Come si vede in figura 1.2, nel 2009, in Italia, il livello di occupazione delle donne con un figlio sotto i 15 anni è pari al 57,4%.

La percentuale scende al 51,2% con due figli e al 37,7% con 3 figli o più. Tutti e tre i valori sono molto più bassi della media OCSE, che vede una percen-

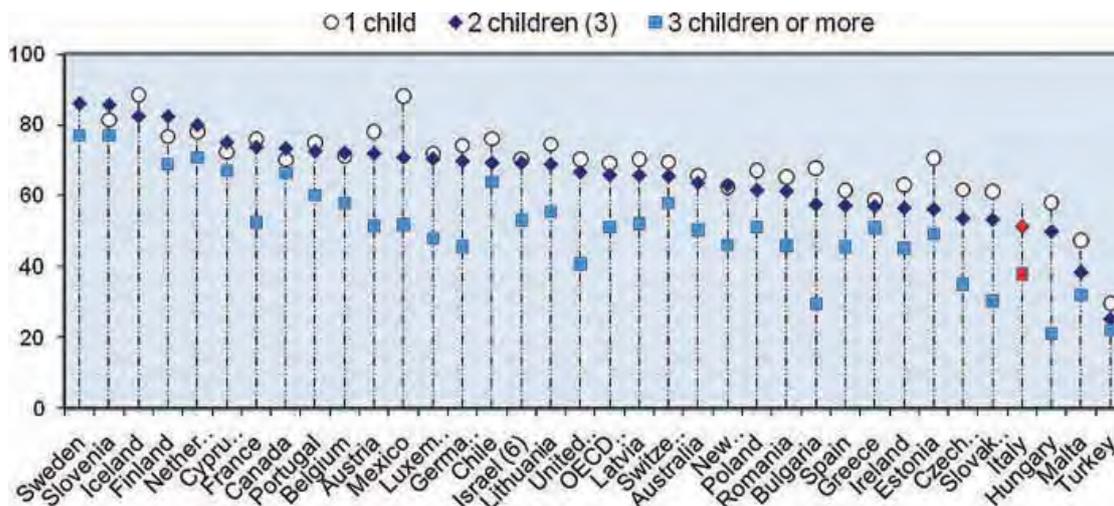


Figura 1.2. Tasso di occupazione delle madri per numero di figli sotto i 15 anni nel 2009. OECD Family Database, OECD, Paris (www.oecd.org/social/family/database). Anno di riferimento: 2009. Figli sotto i 15 anni. Per l'Italia i valori sono: 57,4% con un figlio; 51,2% con due figli; 37,7% con 3 figli o più.

tuale di occupate tra le madri con un figlio pari al 69,2%, che scende al 65,7% con due figli e al 50,9% con tre o più figli. Sono molti i paesi OCSE (10, tra i quali Svezia, Slovenia, Finlandia e Olanda) nei quali le donne con tre figli o più lavorano più di quanto in Italia lavorino le donne che hanno un solo figlio.

“La nascita del primo e ancor più del secondo figlio, determinano in Italia un calo dell’occupazione femminile superiore alla media EU 27, ma soprattutto ben più elevata di quella dei paesi più virtuosi. Basti pensare (...) che l’aver uno o due figli lascia pressoché invariato il tasso d’occupazione femminile in Olanda (-2,1% un figlio e -2,9% due figli) e Francia (- 2,8% e -3,6%), mentre in Italia determina un calo dell’occupazione 6,8% nel caso di un figlio e addirittura del 15,7% nel caso di due figli” (Manageritalia, 2010, p. 3).

1.3.4 In Italia, le madri che escono dal mercato del lavoro difficilmente rientrano

Un elemento particolarmente significativo che caratterizza i percorsi lavorativi delle madri in Italia è la persistenza nel tempo della assenza dal mercato del lavoro da parte delle madri anche quando i figli crescono. Si tratta di un fenomeno tipico dell’Italia: infatti, nella maggior parte dei paesi europei (Figura 1.4), l’occupazione delle madri segue un percorso a U, con una forte diminuzione delle occupate nei primi tre anni di vita del bambino e un progressivo aumento al lavoro al crescere del figlio. Un trend analogo è riscontrabile per il part time, che le donne in genere tendono ad abbandonare per il full time quando i figli entrano in

Tabella 2 - Tasso di occupazione femminile 25-54 anni per numero di figli - Anno 2008					
PAESI	Numero di figli				Totale
	Nessuno	Uno	Due	Tre o più	
Italia	65,0	60,6	54,8	42,6	60,2
Ue 27	76,7	72,4	69,2	55,0	72,0
Differenza Italia Ue 27	- 11,7	- 11,8	- 14,4	- 12,4	- 11,8
Francia	81,3	79,0	78,4	58,2	77,4
Germania	81,6	76,8	70,3	51,1	76,4
Olanda	82,5	80,8	80,1	70,2	80,2
Regno Unito	82,7	76,1	71,4	50,4	75,2
Spagna	71,3	65,2	61,1	52,2	65,9
Variatione percentuale tasso di occupazione femminile per numero di figli					
Italia	100,0	- 6,8	- 15,7	- 34,5	
Ue 27	100,0	- 5,6	- 9,8	- 28,3	
Francia	100,0	- 2,8	- 3,6	- 28,4	
Germania	100,0	- 5,9	- 13,8	- 37,4	
Olanda	100,0	- 2,1	- 2,9	- 14,9	
Regno Unito	100,0	- 8,0	- 13,7	- 39,1	
Spagna	100,0	- 8,6	- 14,3	- 26,8	
Fonte: Elaborazioni Manageritalia su dati Eurostat, Labour force survey					

Figura 1.3. Tasso di occupazione delle madri (e variazione percentuale) per numero di figli nel 2008 (Manageritalia, 2010, p. 3)

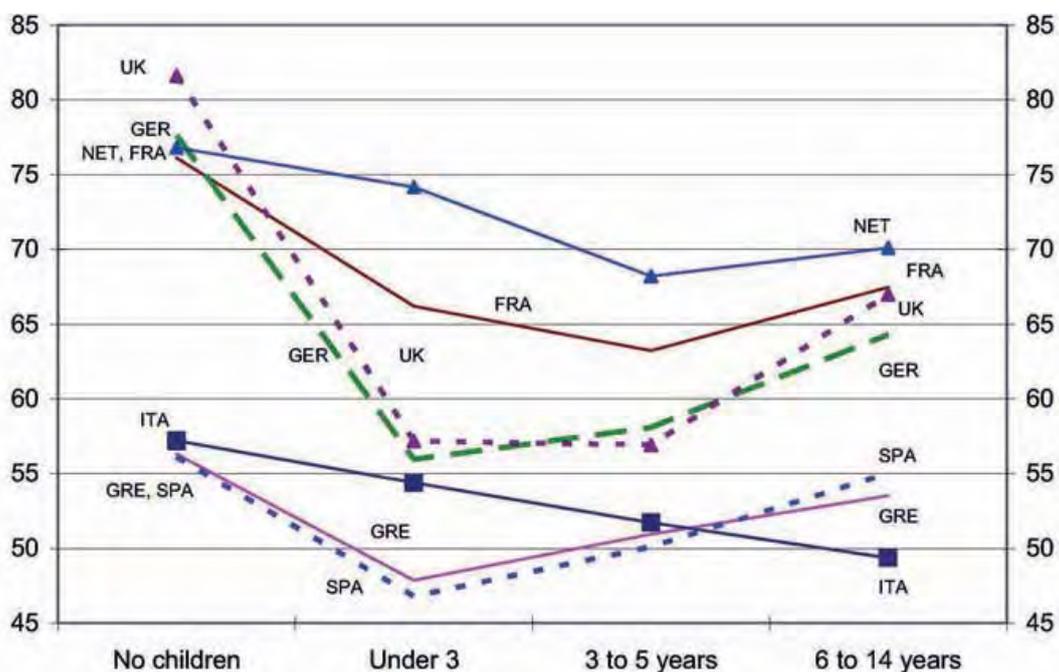


Figura 1.4. Tasso di occupazione delle donne in Europa per età del figlio più giovane nel 2003 (OECD, 2007)

età scolare (Thévenon, 2009). Solo l'Italia, mostra un tasso di occupazione delle madri che non solo non aumenta ma addirittura continua a diminuire al crescere dell'età dei figli.

1.3.5 Il prezzo della maternità: in Italia il gap salariale tra madri e non madri è tra i più bassi... ma solo perché in Italia le lavoratrici madri vengono espulse con maggiore frequenza

Come si è visto, i gap che colpiscono le madri sono molteplici. Anche nel trattamento economico, le madri risultano penalizzate rispetto alle non madri. Alcuni studi, collocano il livello della penalizzazione in media al 5% (Buding e England, 2001; Anderson, Binder e Krause, 2002).

Una misurazione analoga è quella realizzata dall'OCSE (Figura 1.5), che confronta i gap salariali di genere differenziando tra donne che non sono madri e donne che lo sono. Emerge che nei paesi OCSE, in media, le donne che non sono madri, sperimentano un gap salariale pari al 7% rispetto agli uomini mentre le donne che sono madri, sperimentano un gap salariale molto più alto, pari al 22%.

Rispetto a questo parametro, la situazione dell'Italia merita particolare attenzione. Infatti, l'Italia mostra dei dati sensibilmente migliori rispetto alla media Ocse: un gap salariale del 3% per le donne che non sono madri e un gap salariale del 4% per le donne che sono madri. Dunque, l'Italia presenta differenze di remunerazioni molto basse sia nel confronto tra uomini e donne, sia nel confronto

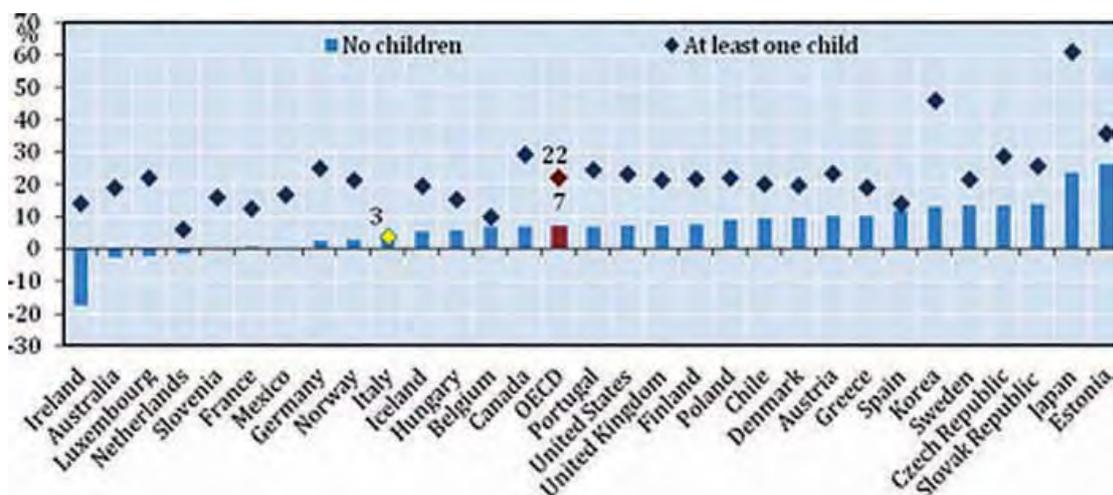


Figura 1.5. Confronto tra il gap di genere nelle remunerazioni per donne che hanno figli e donne che non ne hanno. Donne di età compresa tra 25 e 44 anni. Dati riferiti al 2008 e al 2009. Per l'Italia i valori sono: 3% confronto tra uomini e donne senza figli; 4% confronto tra uomini e donne con almeno un figlio. Dati: OECD (2012a)

tra donne che sono madri e donne che non lo sono. Tuttavia, questi dati, apparentemente in controtendenza rispetto a tutti gli altri parametri che vedono l'Italia agli ultimi posti sia per partecipazione delle donne che per quella delle madri al mercato del lavoro, nascondono una situazione ancora una volta negativa. Infatti, come accade per il *pay-gap* di genere¹, la minore presenza di differenze è dovuta al fatto che in Italia più che negli altri paesi, le donne (e anche le madri) con salari più bassi tendono ad uscire dal mercato del lavoro con più facilità.

1.3.6 Alcune considerazioni interne all'Italia: il confronto con i padri e le lavoratrici madri nel Mezzogiorno

In Italia, la genitorialità incide in modo significativo sulla partecipazione al mercato del lavoro. Un elemento interessante è che essa incide in modo opposto sulle donne e sugli uomini. I maschi lavorano in percentuale più alta quando sono padri (90,6%) rispetto a quando non lo sono (79,8%), indipendentemente dalla fascia di età, dalla collocazione geografica e dal titolo di studio. Le donne invece lavorano in percentuale più bassa quando sono madri (55,5%) rispetto a quando non lo sono (62%). Questa differenza si riduce all'aumentare del livello di istruzione: la laurea (o titolo superiore) rappresenta un punto di svolta oltre al quale le donne con figli occupate sono in numero maggiore delle inoccupate (percentualmente il 3,7 in più). Dunque, per elevati livelli di istruzione, le donne assu-

¹ OECD (2012b), Closing the Gender Gap: Act Now. Country Notes (Italy), <http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>

mono la tendenza - che le assimila agli uomini – a livelli di occupazione più elevati tra i genitori che tra in non genitori (ISTAT, 2011a).

Una riflessione a parte è richiesta dalle differenze legate alla dislocazione geografica. Se è vero che il rapporto nel tasso di occupazione delle donne con figli tra Nord (68,8%) e Sud (34,6%) è quasi il doppio è per altro verso vero che, se si intendono isolare gli effetti della variabile figli da quelli del contesto generale più sfavorevole all'occupazione nel Mezzogiorno, allora le differenze diventano molto più contenute (Tabella 1.1).

Tabella 1.1. Confronto tra il gap occupazionale tra madri e non madri nel Nord e nel Sud di Italia. Dati Istat (2011a)-elaborazione.

	donne senza figli	donne con figli	Differenza
Nord	74,8	68,8	6
Sud	40,8	34,6	6,2
Diff Nord-Sud	34	34,2	

La differenza tra il tasso di occupazione delle donne senza figli e quello delle donne con i figli è pari a 6% al Nord e 6,2% al Sud. Quindi è quasi uguale. Il dato più significativo è la differenza tra occupazione femminile al Nord e al Sud. Questa differenza si attesta attorno al 34%, sia per le donne con figli sia per quelle senza figli. Dunque, l'occupazione femminile nel Mezzogiorno risente molto delle condizioni sfavorevoli generali che caratterizzano il Sud mentre l'incidenza della maternità si attesta a livelli simili a quelli del Nord (ISTAT, 2011a).

I dati considerati riguardano indistintamente le donne che hanno uno o più figli, tuttavia, disaggregando questi dati, emerge un livello di occupazione più basso man mano che il numero di figli aumenta.

1.4 MATERNITÀ, ATTIVITÀ DI CURA E LAVORO DELLE DONNE

Le attività di cura ricadono prevalentemente sulle donne che diventano genitori prima, hanno presumibilmente più coabitazione in separazioni, si occupano di più dei figli e sono avviate alla attività di cura fin da adolescenti.

1.4.1 Le attività di cura e le donne

L'elemento principale che porta le donne alla inattività è la difficoltà a conciliare l'attività lavorativa retribuita con le attività di cura della famiglia e in particolare dei

figli. Tali attività pesano infatti prevalentemente sulle donne. Sembra utile sottolineare che ciò che grava prevalentemente sulle donne è non solo la cura dei figli ma in generale la cura di persone che, all'interno della famiglia, hanno bisogno di assistenza. Questo dato mette in evidenza come, all'arrivo di un neonato, per definizione bisognoso di cura, per la donna, abituata ad essere percepita ma anche a percepirsi come la erogatrice esclusiva o prevalente delle cure richieste dalla famiglia, possa diventare quasi naturale farsene carico anche a scapito delle attività lavorativa o delle proprie esigenze. In particolare, colpisce che l'impegno nella cura di altri bambini (non figli propri) nelle persone tra i 15 e i 24 è più alto rispetto alle fasce tra i 25 e i 54. In questo dato evidentemente incide in modo significativo la cura di fratelli più piccoli: ad occuparsene è il 7,9% di femmine contro il 4,6% di maschi. Emerge dunque in modo chiaro come già in questa fase pre-genitoriale e in alcuni casi ancora adolescenziale l'impegno delle femmine nelle attività di cura della famiglia è molto più elevato rispetto a quello dei maschi. Gli effetti sulla formazione della personalità sono certamente di grande impatto: già in questa fase le giovani donne, non ancora mamme, imparano a percepire sé stesse come le responsabili naturali della cura dei figli.

Con riferimento al 2010, emerge che in Italia il 38,4 % della popolazione è impegnato in attività di assistenza e accudimento verso figli, altri bambini (figli del partner dei fratelli e dei figli) e anziani. Per quanto riguarda in particolare i figli conviventi, l'indagine parte dal presupposto che tutti i genitori di figli coabitanti minori di 15 anni, se ne prendano cura. Nella fascia di età tra i 15 e i 44 anni sono soprattutto le donne a curare i figli coabitanti. Fino ai 34 anni la percentuale di coloro che hanno figli coabitanti minori di 15 anni tra le donne è circa il doppio. Dai 35 ai 44 invece la differenza si attenua notevolmente (55% tra gli uomini e 62% tra le donne) per poi volgere a favore degli uomini nella fascia di età tra 45 e 64 anni (Tabella 1.2).

Tabella 1.2. Confronto tra la cura dei figli coabitanti da parte di maschi e femmine in Italia, distinta per fasce d'età. Dati Istat (2011a)

età	M	F
15-24	0,6	3,6
25-34	21,8	41,7
35-44	56	62,9
45-54	38,4	21,1
55-64	4,5	0,5

Le percentuali più alte per le donne possono in parte essere ricondotte al fatto che in caso di separazioni e divorzi o di domicili separati a causa del lavoro, i figli coabitano prevalentemente con le mamme.

I dati sull'impegno di cura, assumendo che chiunque abbia un figlio coabitante minore di 15 anni se ne occupi, non danno conto del fatto che molto spesso si instaurano meccanismi di delega delle attività di cura da parte di un partner nei confronti dell'altro, che spesso vedono gli uomini deleganti e le donne delegate. Questa tendenza emerge osservando i dati relativi all'impegno di cura nei confronti di altri bambini (bambini non coabitanti figli del partner, dei fratelli, dei figli) e/o di adulti (malati, anziani, disabili). Questi dati (Tabella 1.3) non sono automatici ma basati su quanto riferito dai partecipanti alla rilevazione. Essi mettono in evidenza un impegno costantemente maggiore delle donne rispetto agli uomini.

Tabella 1.3. Confronto tra la cura dei figli non coabitanti e di altri bambini da parte di maschi e femmine in Italia, distinta per fasce d'età. Confronto tra la cura di adulti da parte di maschi e femmine in Italia, distinta per fasce d'età. Dati Istat (2011a)

Età	cura di figli non coabitanti e di altri bambini coabitanti e non		cura di adulti	
	M	F	M	F
15-24	4,6	7,9	2,3	3,3
25-34	3,2	5,2	2,8	4,2
35-44	4,5	5,4	5	8,9
45-54	4,3	7,5	9,3	18,3
55-64	8,6	17,5	11	16,4

Da ciò è possibile desumere che anche nella cura dei figli coabitanti, l'impegno delle donne sia superiore a quello che emerge. Oltre al fatto che l'impegno delle donne nei confronti di altri bambini sia costantemente superiore, è possibile osservare che esso è più alto sotto i 25 anni e sopra i 45 anni (ancora di più sopra i 55).

L'impegno maggiore sopra i 45 anni può essere spiegato con la cura dei nipoti che consente ai figli di rimanere sul mercato del lavoro o almeno di conciliare meglio la cura di figli con l'attività lavorativa retribuita.

Il 5% delle persone si prende contemporaneamente cura di bambini e adulti?

1.4.2 Età della maternità e lavoro

Come è già emerso, nella fascia di età tra i 15 e i 44 anni sono soprattutto le donne ad avere figli coabitanti. Fino ai 34 anni la percentuale di coloro che hanno figli coabitanti minori di 15 anni tra le donne è circa il doppio. Dai 35 ai 44 invece la differenza si attenua notevolmente (55% tra gli uomini e 62% tra le donne) per poi volgere a favore degli uomini nella fascia di età tra 45 e 64 anni (Tabella 1.4).

² La fonte dei dati, se non diversamente specificato, è Istat (2011a).

Tabella 1.4. Confronto tra l'incidenza della maternità e della paternità in Italia, distinta per fasce d'età. Dati Istat (2011a)

età	M	F
15-24	0,6	3,6
25-34	21,8	41,7
35-44	56	62,9
45-54	38,4	21,1
55-64	4,5	0,5

Se questa tipologia di dati, assumendo che chiunque abbia un figlio coabitante minore di 15 anni se ne occupi, non dà conto del fatto che molto spesso si instaurano meccanismi di delega delle attività di cura da parte di un partner nei confronti dell'altro, per altro verso è di estrema utilità perché consente di mettere in evidenza che la genitorialità femminile è prevalente rispetto a quella maschile nelle fasce di età che arrivano fino ai 44 anni, attestandosi a quasi il doppio fino ai 34 anni. Successivamente, i padri sono più delle madri. L'aspetto interessante ai fini di un'analisi economica è che la differenza tra la percentuale delle maternità e quella delle paternità colloca soprattutto nelle fasce 15-24 e 25-34: si tratta di un periodo importante per l'inserimento nel modo del lavoro (meno o più qualificato) e il doppio delle donne tra i 25 e i 34 anni e il sestuplo delle donne tra i 15 e i 24 anni rispetto agli uomini della stessa età, lo affrontano dovendo al contempo prendersi cura dei figli.

1.4.3 Madri, lavoro e famiglia

Una parte significativa delle donne occupate (40,8%) dichiara che vorrebbe modificare il rapporto tra tempo dedicato al lavoro e tempo dedicato ai figli. La maggior parte di queste (33,3%) vorrebbe modificare il rapporto in favore del tempo dedicato ai figli. La parte di donne che non vorrebbe modificare il rapporto tra il tempo dedicato al lavoro e tempo dedicato ai figli è mediamente stimata 59,2%. È tuttavia importante sottolineare che la percentuale delle madri che non vorrebbe modificare questo equilibrio è inversamente proporzionale all'età del figlio più piccolo.

Il momento di svolta (Tabella 1.5) è segnato evidentemente dall'ingresso del figlio più piccolo nell'età scolare e si riduce ulteriormente quando il figlio, superati i dieci anni di età, raggiunge un livello di autonomia maggiore. Anche dopo i dieci anni, rimane elevato (più di un quarto) il numero di donne occupate che vorrebbe dedicare più tempo ai figli.

Tabella 1.5. Lavoratrici madri soddisfatte del rapporto lavoro-cura della famiglia e madri che vorrebbero dedicare più tempo alla cura, distinta per fasce d'età del figlio più piccolo. Dati Istat (2011a)

età del figlio più piccolo	madri occupate soddisfatte del rapporto lavoro-cura	madri occupate che vorrebbero meno lavoro e più cura
0-2 anni	56	37,9
3-5 anni	55,8	35,8
6-10 anni	60,1	32,5
11-14 anni	65,2	26,6

1.4.4 La disponibilità a lavorare delle madri decresce al crescere del periodo che la donna trascorre fuori dal mercato del lavoro

È significativo il punto di vista sul rapporto tra il tempo da dedicare ad un eventuale lavoro e il tempo da dedicare alle cure da parte delle madri inattive.

In questo caso, la disponibilità ipotetica a lavorare è massima quando il figlio più piccolo ha un'età compresa tra 3 e 5 anni (Tabella 1.6), ossia quando egli si trova nella fase pre-scolare, quella in cui in genere i bambini frequentano la scuola dell'infanzia (detta anche scuola materna o asilo). Potrebbe sembrare strano che con l'aumentare dell'età e dell'autonomia del bambino, la disponibilità della mamma a lavorare non aumenti, anzi diminuisca in modo anche significativo. In realtà, questa tendenza trova una spiegazione se si considera che insieme all'età del bambino, aumenta anche l'età della mamma. Evidentemente, i dati esprimono che la volontà di rendere la propria disponibilità a lavorare non più ipotetica ma effettiva (cercare un'occupazione, ancora prima che trovarla), decresce al crescere del periodo che la donna trascorre fuori dal mercato del lavoro. Questo può valere per le madri che non hanno mai lavorato ma anche per quelle che hanno interrotto l'attività lavorativa in occasione della maternità. In questa dinamica, le maternità molteplici, allungano il tempo di assenza della donna dal mercato del lavoro e dunque cronicizzano le difficoltà a cercare una nuova occupazione (Tabella 1.6).

1.4.5 Lo scoraggiamento delle madri inattive nel Mezzogiorno

Nel Mezzogiorno, tra le madri inattive, quelle che manifestano una disponibilità ipotetica a rientrare sul mercato del lavoro sono in percentuale significativamente superiore rispetto al Nord (Tabella 1.7).

Evidentemente le madri inattive sarebbero ipoteticamente disponibili a ridurre il tempo dedicato alla cura dei figli per lavorare fuori casa molto più al Sud che

Tabella 1.6. Madri inattive soddisfatte del rapporto lavoro-cura della famiglia e madri che vorrebbero dedicare più tempo alla cura, distinta per fasce d'età del figlio più piccolo. Dati Istat (2011a)

età del figlio più piccolo	madri inattive soddisfatte del rapporto lavoro-cura	madri inattive che vorrebbero più lavoro e meno cura
0-2 anni	72,3	27,7
3-5 anni	63,5	36,5
6-10 anni	70,4	29,6
11-14 anni	72	28

Tabella 1.7. Madri inattive i che vorrebbero dedicare meno tempo alla cura, distinta per zone geografiche. Dati Istat (2011a)

madri inattive	vorrebbero più lavoro e meno cura
sud	35,9
nord	21,8

al Nord. Questo significa che al Sud gli elementi che ostacolano la trasformazione della disponibilità ipotetica ad entrare sul mercato del lavoro in disponibilità effettiva hanno un peso maggiore e, probabilmente sono affiancati da ulteriori ostacoli meno presenti al Nord.

Considerando la situazione di contesto peculiare del Mezzogiorno, viene naturale pensare che questo effetto sia dovuto al maggiore livello di disoccupazione. Poiché si ragiona in termini percentuali e si considerano persone inattive (che non hanno un lavoro ma neanche lo cercano), la maggiore disponibilità ipotetica delle donne del Sud a lasciare la casa per lavorare, che si riscontra nei dati rilevati, non può essere ricondotta in modo diretto al livello maggiore di disoccupazione. Tuttavia, è possibile ravvisare un effetto indiretto: la maggiore sfiducia nella possibilità di trovare un lavoro, induce le madri – al pari di altre categorie – a non cercare neanche e a rimanere inattive.

Questa ipotesi trova una conferma nel fatto che anche per i padri, si registra un fenomeno analogo e ancora più accentuato. Il doppio dei padri inattivi al Sud rispetto al Nord, sarebbe disponibile a togliere tempo alla cura dei figli per lavorare ma comunque non cerca lavoro (Tabella 1.8).

Questa interpretazione è in linea con i dati che vedono la partecipazione delle madri al lavoro nel Sud simile a quella del Nord, nel momento in cui si isolano

Tabella 1.8. Padri inattivi i che vorrebbero dedicare meno tempo alla cura, distinti per zone geografiche. Dati Istat (2011a)

padri inattivi	vorrebbero più lavoro e meno cura
sud	60,9
nord	30,2

gli effetti della variabile figli da quelli del contesto generale più sfavorevole all'occupazione nel Mezzogiorno.

1.5 GLI STRUMENTI DELLA CONCILIAZIONE TRA LA FAMIGLIA E IL LAVORO

Dal quadro illustrato in precedenza, emerge che un numero elevato di madri non lavorano a causa della difficoltà a conciliare il lavoro e la famiglia. Tra le donne che lasciano il mercato del lavoro a causa della maternità, molte vorrebbero tornare a lavorare ma questa disponibilità diminuisce man mano che aumenta il tempo trascorso fuori dal mercato del lavoro. Anche le madri che continuano a lavorare manifestano forti insoddisfazioni rispetto alle possibilità di conciliare il lavoro e la cura dei figli. Quindi, sia per le madri che continuano a lavorare sia per quelle che lasciano il lavoro, il rapporto tra cura dei figli e attività lavorativa retribuita è problematico. Gli strumenti che vengono individuati per migliorare questo rapporto possono essere ricondotti a due tipologie: la possibilità di astenersi dal lavoro per un certo periodo in occasione della nascita e dell'infanzia del figlio e la fruizione di servizi di cura per l'infanzia.

1.5.1 Astensioni dal lavoro obbligatorie e facoltative all'arrivo di un figlio

L'arrivo di un figlio comporta un notevole aumento negli impegni di cura, soprattutto da parte della donna. Attualmente per far fronte a questi impegni, sono stati introdotti alcuni periodi di astensione. Questi si distinguono in un periodo di astensione obbligatoria e in un periodo di astensione facoltativa. L'astensione obbligatoria riguarda esclusivamente le donne, (eccettuando casi particolari come la morte o la grave infermità della madre, l'affidamento esclusivo del bambino al padre o l'abbandono del bambino da parte della madre). Essa è obbligatoria e riguarda tutte le tipologie di lavoratrici, dura cinque mesi (in genere due prima e tre dopo il parto) e prevede un'indennità pari all'80% della retribuzione a carico dell'INPS, che può raggiungere, in alcuni casi il 100% attraverso un'integrazione a carico del datore di lavoro. L'astensione facoltativa o congedo parentale invece, ha durata variabile (per un massimo di undici mesi complessivi tra i due genitori nel caso dei lavoratori di-

pendenti) e può riguardare o meno anche i padri a seconda della tipologia di lavoro. Essa prevede una indennità pari al 30% della retribuzione per un massimo di sei mesi e può anche essere frazionata in periodi brevi, anche di un solo giorno proprio perché nasce come risposta alle esigenze dei genitori di prendersi cura del bambino piccolo, nei casi particolari che si possono presentare con tempi e modi diversi.

Dopo aver descritto in modo più dettagliato le due tipologie di astensione, ci si sofferma soprattutto su quella facoltativa, dal momento che è quella sulla quale pesano di più le scelte lavorative espresse dalle lavoratrici madri. In particolare, si propongono separatamente i dati relativi al ricorso all'astensione facoltativa nel periodo immediatamente successivo al periodo di astensione obbligatoria da quelli relativi al ricorso alla astensione facoltativa più in generale durante l'infanzia del bambino. Dunque si distingue tra l'utilizzo della astensione facoltativa come una sorta di proroga di quella obbligatoria e l'utilizzo in generale come possibilità di cura del bambino nei suoi primi anni di vita.

1.5.2 L'astensione obbligatoria

L'astensione obbligatoria è un periodo di 5 mesi in cui la lavoratrice ha il diritto-dovere di assentarsi dal lavoro. *Laratio* dell'astensione obbligatoria è la tutela della madre-lavoratrice (in questo senso essa è un diritto) ma anche del bambino (in questo senso è anche un dovere). Il periodo di astensione obbligatoria in genere copre i due mesi precedenti il parto e il tre mesi successivi che, in casi di comprovata buona salute del nascituro e della madre, possono diventare un mese prima e quattro mesi dopo il parto.

1.5.3 L'astensione facoltativa o congedo parentale

Il congedo parentale prevede e regola la possibilità di astensione dal lavoro da parte del genitore per rispondere alle esigenze di cura del bambino. La peculiarità del congedo per la cura dei figli è quella di non essere fruibile solo a ridosso dalla nascita del figlio ma in qualsiasi periodo che ricada nei primi otto anni di età del bambino per i lavoratori dipendenti e nel primo anno di vita per le lavoratrici parasubordinate e autonome. Il congedo può durare fino a 10 mesi che possono essere fruiti in un'unica soluzione o frazionati. Esso prevede una indennità pari al 30% della retribuzione per un massimo di sei mesi complessivi tra i due genitori. Spesso accade che al termine della astensione obbligatoria, la madre ricorra al congedo per cura. Il ricorso al congedo per cura è prevalente tra le donne, direttamente proporzionale (come incidenza e come durata) all'età e al titolo di studio ed è meno diffuso nel Mezzogiorno (35,4%) rispetto al Nord (48,5%).

Ne possono usufruire i lavoratori dipendenti (madri e padri), le lavoratrici autonome (solo le madri), le lavoratrici parasubordinate (madri). La durata del pe-

riodo di congedo e quella dell'arco temporale all'interno del quale il congedo parentale è esigibile varia a seconda della tipologia di contratto.

I lavoratori dipendenti

I lavoratori dipendenti possono usufruire di un periodo non superiore ai sei mesi per la madre e di un periodo non superiore ai sei mesi per il padre. L'arco temporale all'interno del quale i genitori possono usufruire dei congedi corrisponde ai primi otto anni di vita del figlio.³ I genitori possono usufruire del congedo anche contestualmente. La somma dei periodi usufruiti da ciascun genitore non può eccedere i dieci mesi. Questo limite massimo è aumentato a undici mesi, a condizione che il padre usufruisca del congedo per almeno tre mesi (continuativi o frazionati). L'obiettivo di questa maggiorazione e delle sue condizioni è cercare di rimuovere la suddivisione tra i ruoli genitoriali che vedono la madre come la responsabile naturale dei compiti di cura e che è sedimentata nella cultura sociale al punto che i tentativi di superarla incontrano forti resistenze proprio di natura culturale. Si tratta di un tentativo basato su incentivi. Il riferimento normativo per l'astensione facoltativa dei genitori lavoratori dipendenti è costituito dal D.Lgs. 151/2001 (art. 32).

Le lavoratrici autonome

Le lavoratrici dipendenti possono usufruire di un periodo non superiore a tre mesi (solo per la madre). L'arco temporale all'interno del quale la madre può usufruire dei congedi corrisponde al primo anno di vita del figlio. Anche in questo caso il riferimento normativo è dato dal D.Lgs. 151/2001 (art. 32).

Le lavoratrici parasubordinate

Le lavoratrici parasubordinate possono usufruire di un periodo non superiore a tre mesi⁴, a condizione che non siano titolari di pensione e che non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. L'arco temporale all'interno del quale i genitori possono usufruire dei congedi corrisponde al primo anno di vita del figlio. In questo caso il riferimento normativo è il D. M. 12 luglio 2007 che ha esteso le

³ Il congedo parentale è prolungato a tre anni nel caso handicap o situazione di gravità accertata del bambino. In alternativa, i genitori che rientrano nelle situazioni descritte possono usufruire di un permesso di due ore al giorno. (Legge n. 104/1992 art. 4, comma 1) L'arco temporale all'interno del quale il diritto al congedo è esigibile è esteso fino ai dodici anni di età in caso di adozioni e affidamenti. Inoltre, nel caso di parto multiplo o di adozione di più bambini, il periodo di congedo parentale è esigibile per ciascun bambino e dunque è cumulabile.

⁴ Il diritto si estende ai padri solo in caso di morte o di grave infermità della madre, di affidamento esclusivo del bambino al padre o di abbandono del bambino da parte della madre. (D.M. 4 aprile 2002, art. 3)

tutele previste dal D.Lgs. 151/2001 (art. 32), entrato in vigore in data 7.11.2007 (quindi applicato ai parti avvenuti a partire da tale data).

In ogni caso è prevista una indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera per un periodo che non può superare i sei mesi complessivi (nel caso in cui il congedo sia usufruibile da parte di entrambi i genitori, la somma del periodo coperto da indennità per ciascuno non può superare i sei mesi).

1.5.4 Il ricorso all'astensione facoltativa alla nascita di un figlio

Escludendo il periodo di astensione obbligatoria, quasi il 40% delle donne lavoratrici interrompe temporaneamente e per almeno un mese il lavoro dopo la nascita di un figlio. Nelle stesse condizioni, gli uomini che interrompono l'attività lavorativa sono l'1,8%.⁵

La percentuale delle madri che si astengono dal lavoro per almeno un mese al di là della astensione obbligatoria cresce all'aumentare dell'età e del titolo di studio.

Rispetto all'età, il discrimine più significativo è rappresentato dai 35 anni (Tabella 1.9). Rispetto al titolo di studio, il discrimine più significativo è costituito dal diploma (Tabella 1.10). In quest'ultimo caso, le differenze sono ancora più marcate: tra le madri (almeno) diplomate la percentuale di quelle che si astengono dal lavoro per almeno un mese oltre il periodo obbligatorio supera di 13 punti quella misurata tra le madri che hanno conseguito la licenza media.

Tabella 1.9. Ricorso alla astensione facoltativa per almeno un mese per titolo di studio. Dati Istat (2011a)

titolo di studio	astensione facoltativa per almeno un mese
licenza elementare	20,1
licenza media	27
diploma	40
laurea	41,5

Tabella 1.10. Ricorso alla astensione facoltativa per almeno un mese per età. Dati Istat (2011a)

età	astensione facoltativa per almeno un mese
fino a 34	32
tra 35 e 44	40,4
più di 45	42,2

In particolare il titolo di studio influisce in modo significativo anche sulla durata del periodo di astensione non obbligatoria. Le madri laureate tendono ad astenersi di più per periodi più brevi, ribaltando la situazione che caratterizza invece le madri con il titolo di licenza elementare (Tabella 1.11).

Tabella 1.11. Durata dell'astensione facoltativa per titolo di studio ed età. Dati Istat (2011a)

titolo di studio	durata della astensione non obbligatoria	
	< 6 mesi	> 6 mesi
licenza elementare	42	58
licenza media	67	33
diploma	64	36
laurea	69	31

1.5.5 Il ricorso all'astensione facoltativa alla nascita di un figlio nel Mezzogiorno

Rispetto alla collocazione geografica, emerge in generale un ricorso a un periodo di astensione di almeno un mese più elevato al Nord (39,8) che al Sud (27,4). Oltre a ricorrere meno alla astensione temporanea dal lavoro, le donne del Mezzogiorno, la utilizzano per periodi più brevi.

Al Nord, le donne che lasciano il lavoro per più di tre mesi per dedicarsi alla cura del neonato sono il 71% mentre al Sud sono la metà (figure 1.6 e 1.7).

Questa tendenza è probabilmente collegata a condizioni di lavoro meno favorevoli nel Mezzogiorno e in particolare alla minore incidenza di imprese private di dimensioni medio-grandi che, rispetto a quelle di piccole dimensioni, sono in grado di fronteggiare meglio e con costi meno elevati la sostituzione temporanea della lavoratrice neo-mamma.

1.5.6 Il ricorso all'astensione facoltativa durante l'infanzia del figlio

Come anticipato (par. 1.5.3), il congedo parentale prevede e regola la possibilità di astensione dal lavoro da parte del genitore per rispondere alle esigenze di cura del bambino. La peculiarità del congedo per la cura dei figli è quella di non essere fruibile solo a ridosso dalla nascita del figlio ma in qualsiasi periodo che ricada nei primi otto anni di età del bambino per i lavoratori dipendenti e nel primo anno di vita per le lavoratrici parasubordinate e autonome. Sebbene il congedo parentale, almeno per i lavoratori dipendenti può essere usufruito da entrambi i genitori (i padri possono persino godere di un mese in più), dai dati risulta che sono prevalentemente le donne ad usufruirne (Figura 1.8).

astensione facoltativa alla nascita di un figlio **NORD**

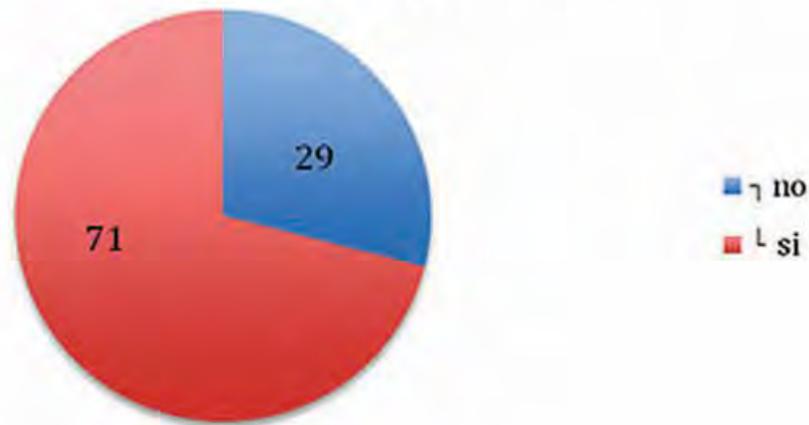


Figura 1.6. Ricorso alla astensione facoltativa alla nascita del figlio per almeno un mese al Nord. Dati Istat (2011a)

astensione facoltativa alla nascita di un figlio **SUD**

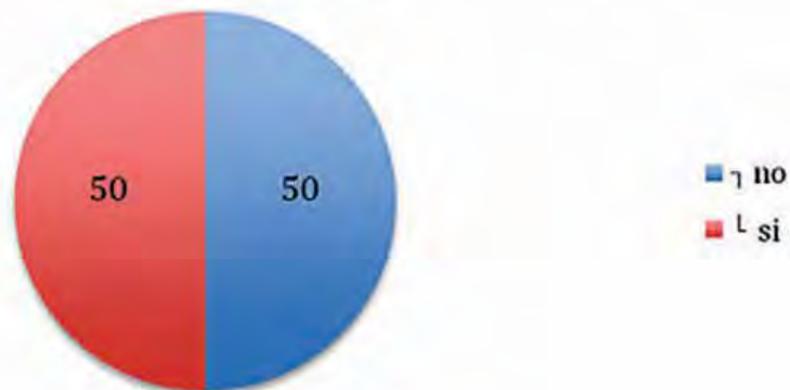


Figura 1.7. Ricorso alla astensione facoltativa alla nascita del figlio per almeno un mese al Sud. Dati Istat (2011a)

All'interno dell'insieme di chi ha usufruito del congedo parentale, la percentuale di coloro che ne hanno usufruito per almeno un mese continuativo vede ancora prevalere le donne sugli uomini (Figura 1.9).

Così come accade per astensione facoltativa nel periodo immediatamente successivo alla fine della astensione obbligatoria, anche nel periodo successivo della vita del bambino, sono soprattutto le donne ad assentarsi dal lavoro, e inoltre lo fanno per periodi più lunghi rispetto agli uomini. Anche in questo caso, la fruizione del periodo di congedo parentale da parte delle donne aumenta all'aumentare del titolo di studio: tra

le donne laureate e diplomate ne usufruisce circa il 49% mentre tra le donne in possesso al massimo della licenza media ne usufruisce il circa il 30%. Questa differenza si spiega probabilmente considerando che un titolo di studio più elevato consente l'accesso ad una occupazione più tutelata. Tuttavia, se le madri con un titolo di studio meno elevato accedono meno al congedo parentale, quelle che vi accedono lo fanno per un periodo più lungo: probabilmente per titoli di studio più basso si constata un attaccamento al lavoro meno forte, dovuto alla minore responsabilità di coordinamento di altri lavoratori e al peso minore di incentivi legati alle progressioni di carriera.

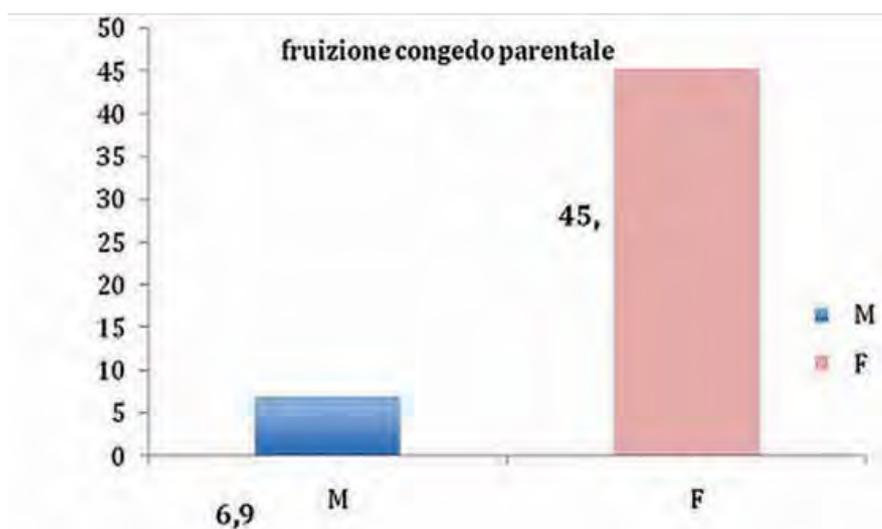


Figura 1.8. Ricorso al congedo parentale durante l'infanzia del figlio: confronto tra maschi e femmine. Dati Istat (2011a)

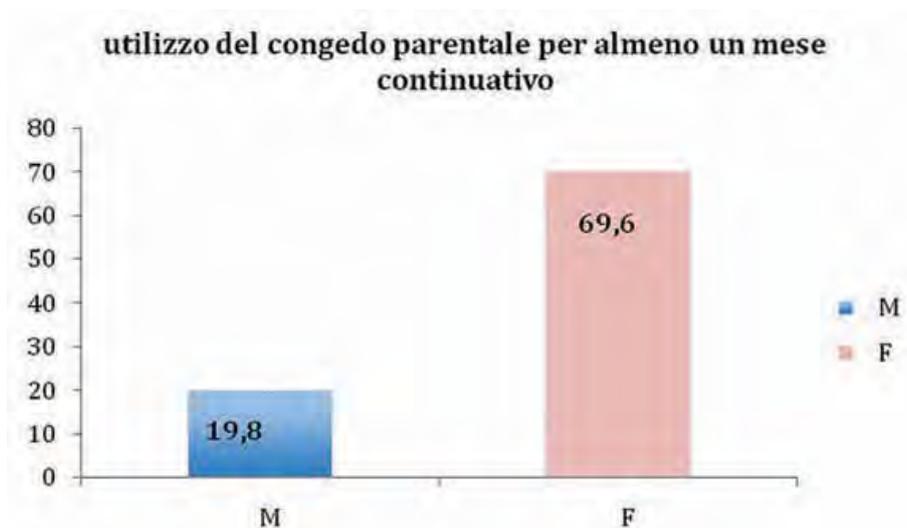


Figura 1.9. Ricorso al congedo parentale per almeno un mese durante l'infanzia del figlio: confronto tra maschi e femmine. Dati Istat (2011a)

1.5.7 Il ricorso all'astensione facoltativa durante l'infanzia del figlio nel Mezzogiorno

Le madri del Mezzogiorno ricorrono meno al congedo parentale (35,4%) rispetto a quelle del Nord (48,5%). Allo stesso modo è più bassa la percentuale delle donne meridionali che ricorre al congedo parentale per un mese continuativo: si tratta del 57% di quelle che ricorrono al congedo parentale e dunque del 20% rispetto al totale. Al Nord, ricorre al congedo parentale continuativo per più di un mese il 71,5% di quelle che ricorrono al congedo parentale, dunque il 35% del totale (figure 1.10 e 1.11).

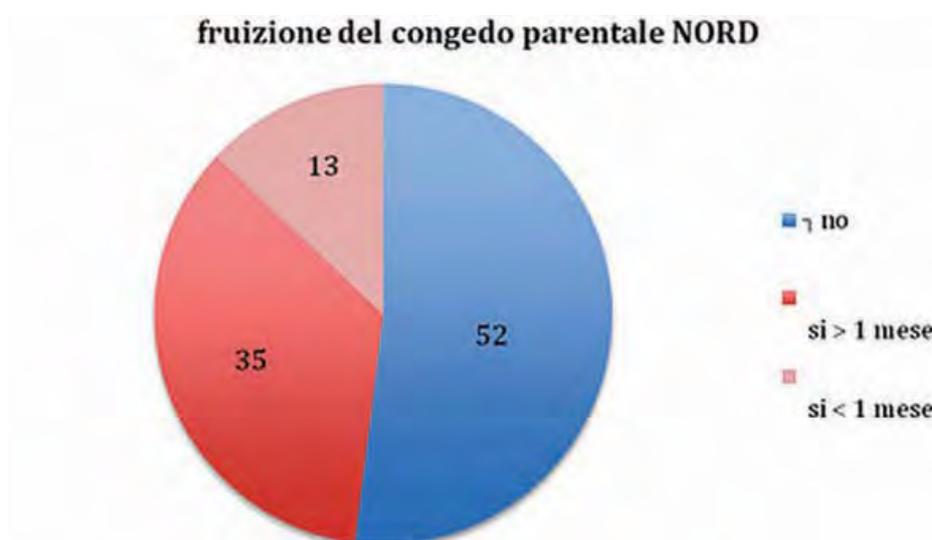


Figura 1.10. Ricorso delle lavoratrici madri al congedo parentale durante l'infanzia del figlio al Nord. Dati Istat (2011a)

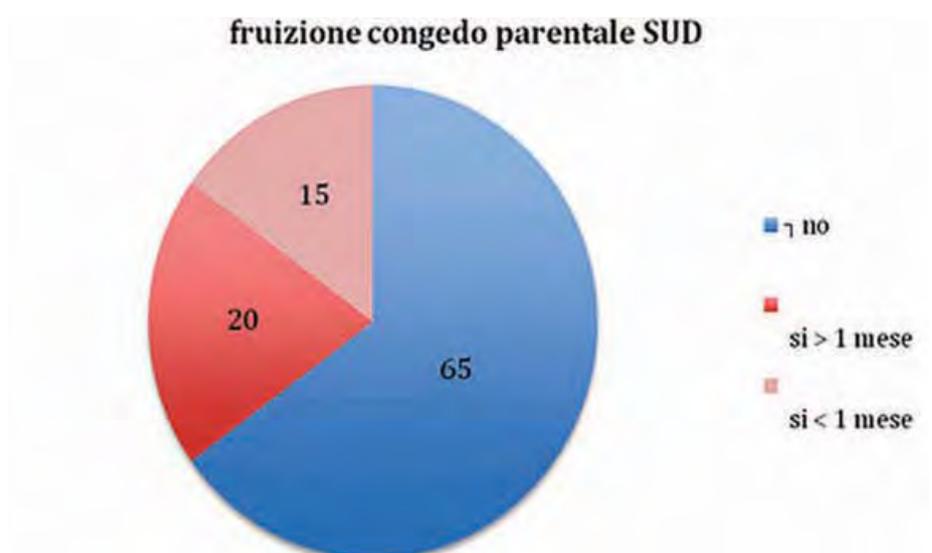


Figura 1.11. Ricorso delle lavoratrici madri al congedo parentale durante l'infanzia del figlio al Sud. Dati Istat (2011a)

Anche la durata del congedo parentale è più bassa al Sud che al Nord: quindi le donne meridionali, oltre a ricorrere meno al congedo, lo fanno anche per periodi più brevi (figure 1.12 e 1.13).

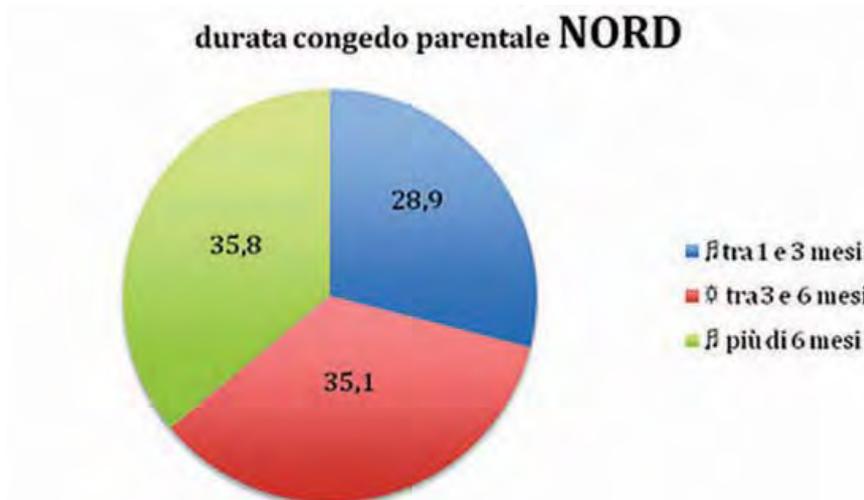


Figure 1.12. Durata del congedo parentale: confronto tra Nord e Sud. Dati Istat (2011a)

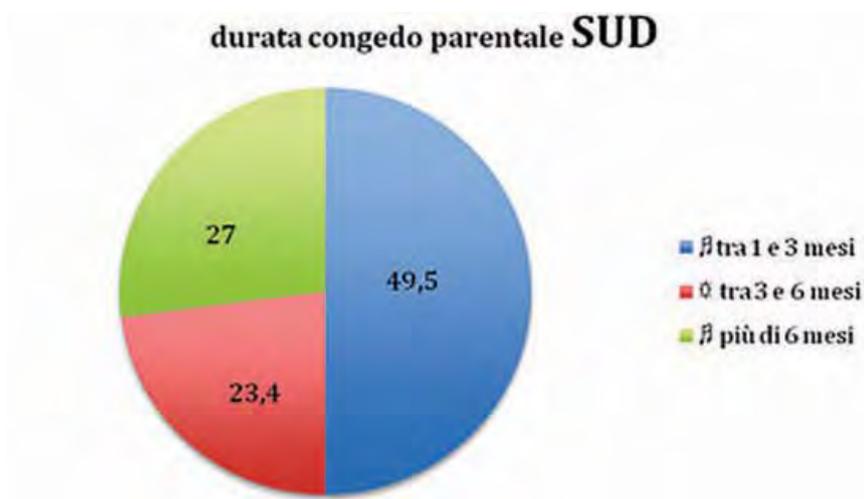


Figura 1.13. Durata del congedo parentale: confronto tra Nord e Sud. Dati Istat (2011a)

1.5.8 La carenza di servizi di supporto

Tra le donne che hanno responsabilità di cura, non lavora il 44,5%. Del 55,5% che lavora, il 34,6% è in regime di part-time.

La inaccessibilità di servizi di supporto è la ragione per la quale il 15,4% delle madri che lavorano in part-time riferiscono di non poter passare in full-time. Per la stessa ragione, il 14% delle madri inattive riferisce di non potersi proporre sul mercato del lavoro (Tabella 1.12).

In entrambi i casi, la inaccessibilità a causa dei costi troppo elevati è la prin-

cipale ragione (oltre il 50,6%); la seconda ragione (circa il 20%) è costituita dall'assenza dei servizi. La inaccessibilità ai servizi per l'infanzia incide in modo fortemente prevalente sulla inaccessibilità ai servizi di supporto per la cura in generale (sia di bambini sia di adulti) come causa sia del lavoro part-time sia della inattività. In altre parole, tra le donne che non accedono al full-time per ragioni di cura della famiglia intese in senso generale (figli e adulti anziani e/o disabili), l'89,6% adduce come causa la carenza di servizi per l'infanzia. Analogamente tra le donne che rimangono inattive per ragioni di cura della famiglia intese in senso generale (figli e adulti anziani e/o disabili), il 79,3% adduce come causa la carenza di servizi per l'infanzia. Questo comporta che un miglioramento nella accessibilità ai servizi per l'infanzia, comporterebbe una riduzione significativa del bacino di donne che rimangono fuori dal mercato del lavoro, completamente o in parte, per ragioni legate al lavoro di cura.

Tabella 1.12. Madri inattive o in part-time a causa della inaccessibilità dei servizi per l'infanzia, ragioni e incidenza della inaccessibilità dei servizi per l'infanzia rispetto ai servizi di cura in generale. Dati Istat (2011a)

MADRI	per inaccessibilità ai servizi infanzia	ragioni		incidenza inaccessibilità servizi per infanzia rispetto ai servizi di cura in generale
		servizi infanzia troppo costosi	servizi infanzia assenti	
inattive	14	55,5	17,2	79,3
part-time	15,4	52,6	20,6	89,6

1.6 LE CONSEGUENZE ECONOMICHE DEL GAP DI GENERE

L'abbandono del lavoro a causa della maternità gioca un ruolo centrale nell'alimentare il gap di genere e i problemi economici ad esso collegati. Infatti, in Italia, mentre gli abbandoni da parte delle donne per altri motivi sono in calo,

quello per maternità si mantiene costante. In particolare, l'abbandono del lavoro a causa del matrimonio si è ridotto significativamente passando dal 15,2% delle nate tra il 1944 e il 1953 al 7,1% di quelle nate dopo il 1973. Contemporaneamente, gli abbandoni per maternità si mantengono a livelli vicini al 15%. Da questi dati emerge con chiarezza che gli abbandoni legati alla maternità sono un elemento che alimenta in modo significativo e costante il gap di genere.

1.6.1 Il gap quantitativo in Italia

Dal punto di vista quantitativo, nel 2011, in Italia, risulta occupato il 46,5% delle donne, sia secondo Istat sia secondo OCSE: dunque più della metà delle donne è disoccupata o inattiva.

Confronto tra donne e uomini in Italia

Il confronto tra le donne e gli uomini occupati in Italia vede uno scarto di oltre 20 punti percentuali. Infatti, gli uomini occupati nello stesso anno sono il 67,5 (Figura 1.14).



Figura 1.14. Percentuale di occupati tra gli uomini e tra le donne in Italia nel 2011. Dati Istat (2011a)

Il gap occupazionale italiano tra i generi varia sensibilmente al variare delle zone geografiche e del titolo di studio (Figura 1.15). Le regioni del Nord sono caratterizzate da una maggiore partecipazione delle donne rispetto alle regioni del Sud. Sia al Nord sia al Sud, il gap si riduce significativamente all'aumentare del titolo di studio. Tra i laureati, i maschi occupati sono l'11% in più delle donne. Tra coloro che hanno un titolo di licenza elementare, i maschi occupati sono il 31% in più delle donne.

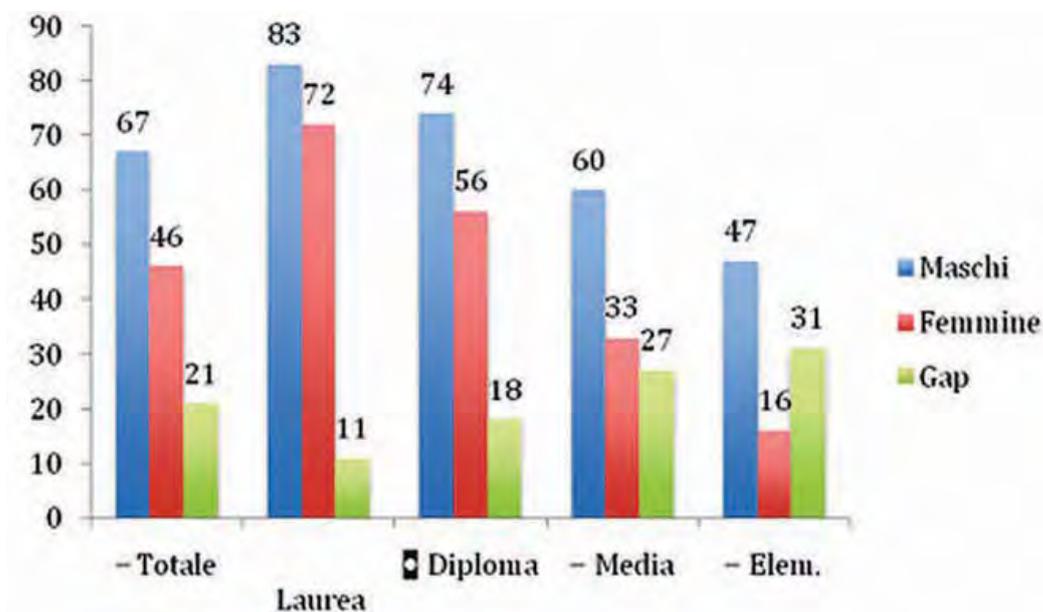


Figura 1.15. Percentuale di maschi e femmine occupate in Italia nel 2011 e gap tra i due valori per titolo di studio. Dati Istat (2011a)

Confronto tra l'Italia e gli altri paesi

Nel 2011, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia, oltre ad essere al di sotto della media dei paesi Ocse (56,7) è stata tra le più basse in assoluto. Più bassa che in Italia (46,5%), è solo in Grecia, Messico e Turchia. Rispetto al 2010 l'Italia ha guadagnato un posto, superando la Grecia: tuttavia, il sorpasso non è dovuto ad un miglioramento della situazione italiana, che rimane quasi invariata (+0,4) ma al peggioramento della situazione greca (-3%), evidentemente legato agli effetti più generali della crisi economica sulla Grecia.

Anche i dati Eurostat vanno nella stessa direzione, collocando l'Italia agli ultimi posti per livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Il confronto tra la partecipazione femminile al mercato del lavoro è un dato che non tiene conto del livello generale di occupazione. Per questa ragione potrebbe accadere che un livello di occupazione femminile basso in un dato paese sia conseguenza di una situazione occupazionale negativa per entrambi i sessi. Teoricamente, è possibile che un paese abbia un livello di occupazione femminile basso ma che anche quello maschile sia basso e quindi che il gap non ci sia o sia limitato.

Per evitare di incorrere in questo tipo di distorsione, si può guardare direttamente ai gap dei diversi paesi. Come si vede nella figura 1.18, l'Italia è agli ultimi posti anche guardando direttamente al gap: dunque in Italia c'è un livello di occupazione più basso sia per gli uomini che per le donne accompagnato da un gap tra i più alti in Europa e tra i paesi OCSE (Figura 1.16 e 1.17).



Figura 1.16. Occupazione femminile nei Paesi Ocse; Dati: OECD, Employment database 2012



Figura 1.17. Occupazione femminile nei Paesi dell'Unione Europea; Dati Eurostat

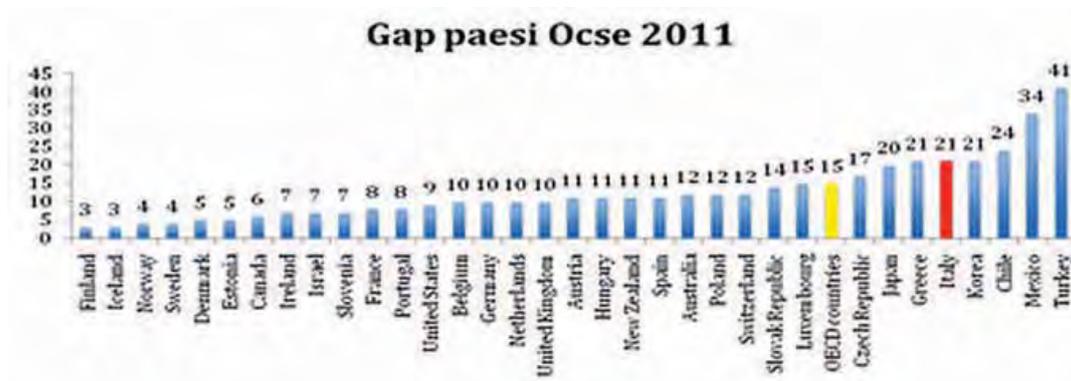


Figura 1.18. Gap tra occupazione maschile e femminile nei paesi Ocse; Fonte: OECD, Employment database 2012 - Elaborazione

1.6.2 Il gap qualitativo in Italia

Confronto tra donne e uomini in Italia

Come anticipato, le differenze tra la partecipazione al mercato del lavoro dei maschi e quella delle femmine non riguardano solo aspetti quantitativi ma anche quelli qualitativi. Infatti, le donne, oltre ad essere occupate in percentuale più bassa, spesso percepiscono salari più bassi e occupano posizioni (profili) professionali meno vantaggiose e meno adeguate alle professionalità possedute.

In Italia, il gap occupazionale quantitativo di genere è più basso proprio tra i laureati: come si è visto (par. 1.6.1.), tra i laureati maschi, è occupato l'83% e tra le femmine il 72%, con un gap di 11 punti che è il più basso in assoluto.

Inoltre, un altro dato particolarmente significativo che riguarda i laureati e le laureate è che se si considera l'insieme degli occupati laureati, le donne risultano essere più presenti degli uomini, sia al Nord che al Sud (Figura 1.19).

Suddivisione degli occupati laureati per sesso

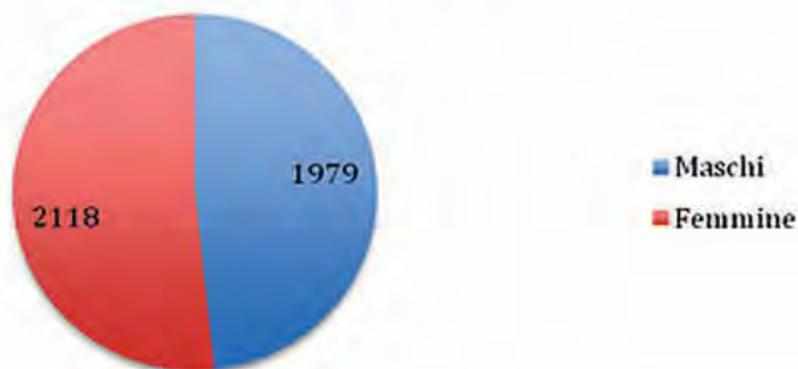


Figura 1.19. Suddivisione degli occupati laureati per sesso. Dati: Istat (2011a)

Nonostante la maggiore presenza di donne tra gli occupati laureati, nel 2011, le posizioni professionali più elevate (liberi professionisti con dipendenti per il lavoro indipendente e dirigenti per il lavoro dipendente) vedono una presenza femminile pari a circa un terzo rispetto a quella degli uomini (Tabella 1.13).

Tabella 1.13. Suddivisione degli occupati in posizioni elevate per sesso. Dati: Istat (2011a). Dati in migliaia

	liberi professionisti con dipendenti	dirigenti	totale
maschi	157,355	289,211	446,566
femmine	43,529	106,468	149,997

Suddivisione degli occupati di alto profilo per sesso



Figura 1.20. Gap occupazionale per altri profili lavorativi in Italia nel 2011. Dati: Istat (2011a)

Quindi, i tra i laureati, la presenza delle donne è maggiore rispetto a quella degli uomini ma nonostante questo le donne presenti nelle occupazioni di alto profilo sono solo un terzo degli uomini (Tabella 1.13 e figura 1.20).

Confronto tra l'Italia e gli altri paesi

Il confronto internazionale mette in evidenza che il gap salariale di genere in Italia è tra i più bassi. Esso è più basso sia rispetto alla media Ocse (Figura 1.21) sia rispetto alla media dell'Europa (Figura 1.22). Tuttavia questo dato apparentemente positivo nasconde un situazione ancora una volta negativa per l'Italia. Infatti, il gap salariale è basso a causa della alta tendenza delle donne con salari bassi ad uscire dal mercato del lavoro (OECD, 2012b).

1.6.3 La rilevanza economica del gap di genere

I divari di genere hanno un peso economico significativo che emege in modo chiaro:

- confrontando la relazione che intercorre tra occupazione femminile e Prodotto Interno Lordo (PIL) in diversi paesi: dove è più alta la partecipazione delle donne è più alto anche il PIL;
- osservando la stessa relazione in momenti diversi all'interno dello stesso paese: quando aumenta la partecipazione delle donne, aumenta anche il PIL. In particolare, alcune proiezioni mostrano gli effetti economici positivi e significativi che avrebbe la chiusura (o la riduzione) dei gap di genere per ciascun paese.



Figura 1.21. Gap salariale di genere nel 2009: confronto tra i paesi Ocse; Fonte: OECD Employment database 2012

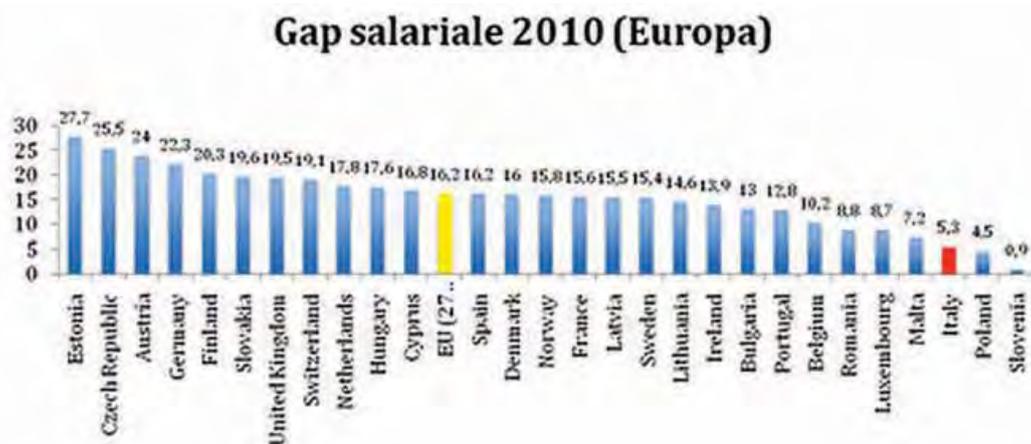


Figura 1.22. Gap salariale di genere nel 2010: confronto tra i paesi di Europa 27. Fonte: Eurostat

Dal confronto tra PIL e divari emerge una relazione diretta tra il PIL di un paese e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Analogamente, quanto più alti sono i divari di genere che caratterizzano un sistema socio-economico tanto più basso è il suo PIL. Nella 1.23 e nelle tabelle 1.14a, 1.14b, 1.14c, si considerano congiuntamente il PIL2011 e il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro dello stesso anno in diversi paesi: dal confronto emerge che in genere se un paese è caratterizzato da un livello di PIL superiore alla media dei paesi dell'Europa a 27, allora esso presenta anche un livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro superiore alla media dei paesi dell'Europa a 27 (Tabella 1.14a). Ci sono poche eccezioni. In particolare, tra i paesi con un PIL non inferiore alla media dell'Europa a 27, solo Lussemburgo, Belgio, Irlanda e

Italia hanno un livello di partecipazione femminile al lavoro più basso della media (Tabella 1.14b). Tra i paesi con PIL maggiore o uguale alla media europea, l'Italia ha il tasso di partecipazione più basso in assoluto (49,9%) con uno scarto di 10 punti rispetto al penultimo, l'Irlanda (59,7%).

I fattori che possono spiegare questa relazione sono molteplici e per cercare di chiarirli è utile innanzitutto tenere conto che la direzione causale della relazione può essere considerata valida in entrambi i sensi: un maggior livello di PIL comporta una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro; e una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro comporta un maggior livello di PIL.

La prima direzione della relazione (maggiore PIL e maggiore occupazione femminile), può essere spiegata considerando che:

- a un livello di reddito pro-capite più elevato in genere corrisponde la possibilità di investire in politiche di miglioramento delle condizioni sociali e quindi anche in politiche di inclusione, alle quali appartengono anche le politiche orientate a combattere i gap di genere attraverso il supporto alla conciliazione lavoro-famiglia.
- occorre inoltre tenere presente che ad un livello di reddito più elevato in genere corrisponde anche un livello di sviluppo culturale più elevato che quantomeno amplifica gli effetti delle politiche di inclusione esistenti, aumentando il numero delle donne che si mostrano interessate ad usufruirne. Il fatto che esistano politiche di inclusione adeguate può infatti costituire una condizione necessaria ma non sufficiente se esse sono attuate in un contesto caratterizzato da forti resistenze culturali. Un livello di PIL più elevato agevola certamente lo sviluppo di entrambi i fattori.

La seconda direzione della relazione (maggiore occupazione femminile e maggiore PIL), può essere spiegata considerando che:

- l'aumento dell'occupazione femminile, oltre a far crescere il livello generale di occupazione direttamente (se quella maschile rimane invariata), genera un ulteriore aumento indiretto dovuto all'acquisto sul mercato dei servizi di cura. In altre parole, le donne che lavorano devono delegare (almeno di parte) i lavori di cura della famiglia: sebbene in alcuni casi essi vengono delegati a reti familiari, spesso è necessario affidarli, attraverso rapporti di lavoro, a esterni che a loro volta passano dal gruppo dei disoccupati a quello degli occupati.
- Inoltre, la nuova occupazione si trasforma in nuovo reddito che andrà almeno in parte in consumi, primi tra tutti i consumi per acquistare sul mercato i servizi di cura che le donne che non lavorano svolgono in prima persona, aumentando la domanda aggregata e quindi anche il PIL. Occorre

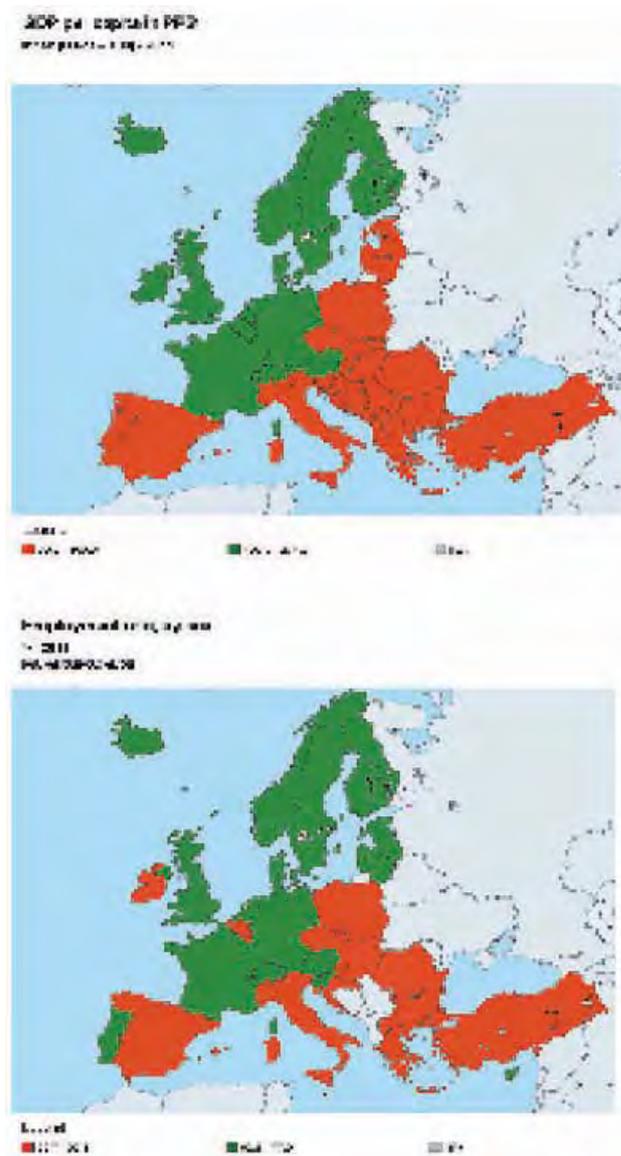


Figura 1.23. La prima cartina riporta in verde i paesi che hanno un PIL superiore alla media europea (Europa 27) e in rosso i paesi che hanno un PIL più basso della media. In particolare, l'Italia – sebbene riportata in rosso – ha un PIL pari a quello della media europea. La seconda cartina riporta in verde i paesi che hanno un livello di occupazione femminile superiore alla media europea e in rosso i paesi che hanno un livello di occupazione femminile più basso della media. L'Italia, pur avendo un PIL in media europea, ha un livello di occupazione femminile pari a quello di paesi molto più poveri, come Grecia e Croazia. Dati Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec420&toolbox=legend>

inoltre tenere conto che questo effetto è rafforzato dal fatto che in genere la disoccupazione o inattività femminile è presente soprattutto nelle fasce di popolazione con livelli di reddito più bassi: è dunque ragionevole pensare che laddove si riesca ad aumentare il livello di occupazione femminile, si genererà un reddito nuovo che sarà destinato prevalentemente ai consumi e rafforzerà la domanda dell'intero sistema.

Dunque, occupazione femminile e PIL sono due grandezze che tendono a rafforzarsi reciprocamente e di conseguenza la loro relazione può essere considerata un circolo che può diventare virtuoso o vizioso a seconda delle circostanze specifiche.

Tabelle 1.14a, 1.14b, 1.14c. Dati Eurostat riferiti alla figura 33: Confrontando il Pil del 2011 con il tasso di occupazione femminile, emerge che i paesi che hanno un Pil sopra la media in genere hanno anche un livello di occupazione femminile sopra la media (tabella sinistra). Ci sono alcune eccezioni (tabelle a destra). In particolare, l'Italia che è in media per il Pil ha un livello di partecipazione delle donne più basso di molti paesi che sono hanno un Pil sotto la media.

Paese	PIL 2011	occupazione femminile 2011
Switzerland*	157	75,4
Iceland*	111	77,9
Sweden	127	77,2
Norway*	186	77,1
Netherlands	131	71,4
Germany	121	71,1
Denmark	125	72,4
Austria	129	69,6
Japan*	105	63,9
Finland	114	71,9
United Kingdom	109	67,9
United States*	148	65,1
France	108	64,7
EU (27 countries)	100	62,3
Czech Republic	80	61,7
Slovakia	73	57,6
Poland	64	57,6
Bulgaria	46	61,2
Romania	49	57,7
Spain	98	55,5
Malta	85	43,4
Hungary	66	54,9
Greece	79	48,6
Croatia*	61	50,9
Turkey*	52	29,7
Former Yugoslav Republic of Macedonia, the*	35	38,8

non EU 27

Paese	PIL 2011	occupazione femminile 2011
EU (27 countries)	100	62,3
Luxembourg	271	61,9
Belgium	119	61,5
Ireland	129	59,7
Italy	100	49,9

Paese	PIL 2011	occupazione femminile 2011
EU (27 countries)	100	62,3
Cyprus	94	67,3
Portugal	77	64,8
Estonia	67	67,6
Slovenia	84	64,8
Latvia	58	65,8
Lithuania	66	66,7

1.6.4 Gli effetti economici della chiusura dei gap di genere

L'influenza positiva della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è messa in evidenza, oltre che dal confronto sincronico tra le situazioni di paesi diversi anche dal confronto diacronico tra le situazioni di ciascun paese nel corso del tempo: se i gap di genere nel mercato del lavoro si riducono, allora il PIL aumenta. In particolare, alcune proiezioni realizzate dall'OCSE mostrano cosa accadrebbe ai diversi paesi se il gap partecipativo si chiudesse entro il 2030. In particolare, per l'Italia (Figura 1.24), si calcola che "se nel 2030 la partecipazione femminile al lavoro raggiungesse i livelli maschili, la forza lavoro italiana crescerebbe del 7% e il PIL pro-capite crescerebbe di un punto percentuale all'anno" (OECD, 2012b)

Bringing female labour force participation to male levels could raise GDP per capita by 1 percentage point a year

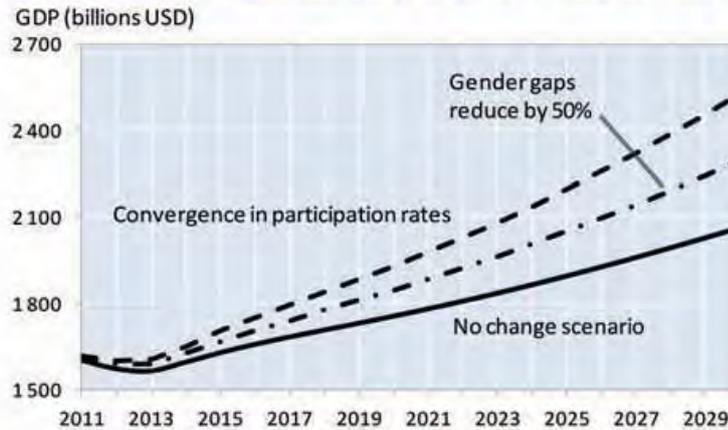


Figura 1.24. La figura confronta le proiezioni realizzate dall'OCSE sull'andamento del PIL italiano fino al 2030 nei casi in cui il gap partecipativo di genere rimanesse costante, si chiudesse o si dimezzasse Fonte: OECD (2012b)

Anche il Rapporto 2010 sull'eguaglianza tra donne e uomini della Commissione Europea (Figura 1.25) stima un incremento di PIL come conseguenza della chiusura del gap di genere nell'occupazione. Per l'Italia esso risulterebbe particolarmente alto, attestandosi al 32%, circa un terzo in più.

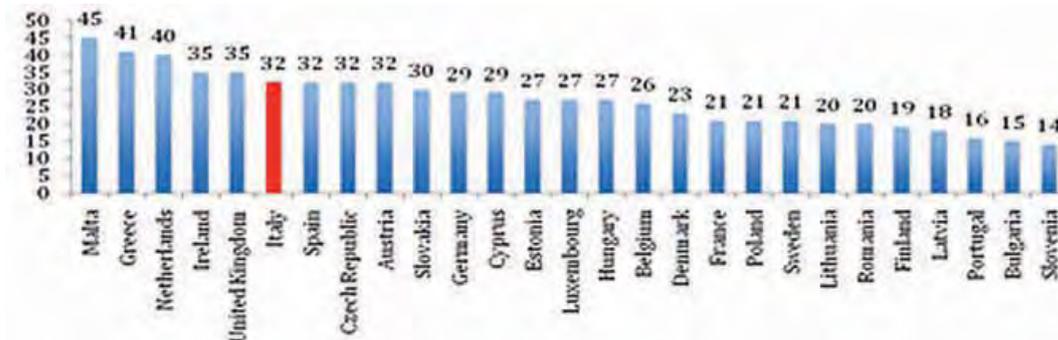


Figura 1.25. Incremento del PIL stimato in corrispondenza alla chiusura del gap occupazionale di genere. Dati: European Commission (2010)

2. DIMISSIONI DURANTE IL PERIODO DI CONGEDO PARENTALE: LA NORMATIVA

Ester Tosches

Direzione Regionale del Lavoro

2.1 LE DISPOSIZIONI NORMATIVE SULLE DIMISSIONI PER MATERNITÀ

La Legge 28 giugno 2012 n. 92, “Riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, ha introdotto significative novità nell’ambito del mondo del lavoro. Tra queste si annovera anche quella relativa alla procedura obbligatoria di convalida preventiva per tutti i lavoratori che hanno intenzione di dimettersi o risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con il proprio datore di lavoro.

Il legislatore ha inteso reintrodurre nel nostro sistema giuridico alcune disposizioni finalizzate a combattere il cosiddetto fenomeno delle “dimissioni in bianco”, già oggetto della specifica disciplina contenuta nella legge n. 188/2007 che, però, nonostante il Decreto attuativo successivo (entrato in vigore nel marzo del 2008) ha avuto vita breve (neanche 100 giorni) in quanto espressamente abrogata con l’art. 39, comma 10, lettera l) del D.L. n. 112/2008 convertito nella legge n. 133/2008. L’abrogazione della norma del 2007 era probabilmente dovuta alla complessità della procedura di convalida ivi prevista, per cui, il legislatore del 2012 interviene a definire una procedura più semplificata ed organica.

In particolare l’art. 4, comma 16, della legge di riforma modifica la disposizione dell’art. 55, comma 4, del decreto legislativo n. 151/01 (Esso unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità).

Tale testo legislativo coordinava negli articoli dal 54 al 56 le previgenti disposizioni in materia di divieto di licenziamento e di controllo sulle dimissioni della lavoratrice in gravidanza e puerperio (artt. 2 e 31 L. n. 1204/71, art. 6 bis L. n. 903/77, art. 2 D. Lgs. n. 566/94 ed art. 18 L. n. 53/200) tese a garantire la maternità e paternità in ossequio all’art. 37 della Costituzione.

L’art. 12 della legge 1204 del 1971, nel prevedere solo per la lavoratrice madre la facoltà di presentare al datore di lavoro le dimissioni volontarie durante il periodo in cui sussisteva il divieto di licenziamento, sanciva il diritto a percepire le indennità contemplate da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licen-

ziamento. Più tardi il regolamento di esecuzione della legge (DPR n. 1026/1976) stabiliva espressamente all'art. 11 che le dimissioni presentate durante il periodo in cui sussisteva il divieto di licenziamento dovevano essere comunicate dalla lavoratrice anche all'ispettorato del lavoro per la convalida, la cui assenza quindi "condizionava" la risoluzione del rapporto di lavoro. Ancor più esplicitamente l'art. 18 della legge n. 53/2000 (cosiddetta leggeTurco) disponeva che la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice (e ora anche dal lavoratore) durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, doveva essere convalidata dal servizio ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro.

La *ratio legis* perseguita dal legislatore con le menzionate disposizioni era palesemente quella di evitare che, attraverso dimissioni non genuine o addirittura "in bianco", venissero aggirate le tutele previste in caso di licenziamento.

Il Testo Unico del 2001 confermava i casi di applicazione del divieto di licenziamento e ribadiva il principio per cui (art. 55 comma 1°) nell'ipotesi di dimissioni volontarie, anche senza preavviso, presentate durante il periodo nel quale vige il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Tale norma si applica anche al padre che ha fruito del congedo di paternità (art. 55 comma 2) e nel caso di adozione e affidamento (art. 55 comma 3).

A garanzia della spontaneità e volontarietà della dichiarazione resa il richiamato art. 55 disponeva che la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il primo anno di vita del bambino o del primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, doveva essere convalidata dai servizi ispettivi del lavoro, a pena di inefficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Con la più recente riforma (comma 16 dell'art. 4) si ribadisce che la convalida ha natura "sospensiva" per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro e se ne estende la applicazione ad altre fattispecie quali l'adozione (anche internazionale) e l'affidamento. Il periodo di tutela – che per la donna decorre dall'inizio della gravidanza e per il padre dal giorno della nascita – si estende fino al compimento del terzo anno di vita del bambino ovvero per tre anni dell'accoglienza o dell'invio della comunicazione di adozione.

Nella immediatezza della vigenza della disposizione, in verità, erano sorti, anche tra gli operatori, dubbi sugli effetti che l'estensione temporale avrebbe dovuto produrre sul diritto della percezione dell'indennità di disoccupazione.

Il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali con interpello n. 6/2013 ha chiarito che le modifiche introdotte dalla legge n. 92/2012 all'art. 55, comma 4, non hanno inciso in ordine al periodo di fruizione delle indennità di cui al primo comma del medesimo articolo, compresa quella di disoccupazione involontaria,

che potrà essere fruita solo per il periodo in cui vige il divieto di licenziamento e cioè fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

La disposizione sancita al comma 4 della legge n. 92/2012, infatti, estendendo da un anno a tre anni di vita del bambino il periodo di obbligatorietà della convalida, ha inteso solamente rafforzare la procedura volta ad asseverare la genuinità della scelta di porre termine al rapporto di lavoro.

La riforma fa un ulteriore “passo in avanti” rispetto alla dizione contenuta nel vecchio art. 55, poiché estende l’istituto dal 18 luglio 2012 anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, superando così talune obiezioni della Magistratura di merito, che riteneva la risoluzione consensuale esclusa dalla tutela normativa prevista per le mamme, in quanto manifestazione di volontà e di autonomia negoziale di entrambe le parti e non già esercizio di volontà della sola lavoratrice.

La nuova formulazione del testo di legge, in definitiva, rafforza la tutela per i genitori lavoratori, punendo con una pesante sanzione compresa tra 5.000 e 30.000 euro (fatta salva l’ipotesi correlata ad un fatto costituente reato) il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco allo scopo di simulare dimissioni o risoluzione consensuale del contratto di lavoro.

2.2 LA PRASSI MINISTERIALE

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto con numerosi circolari ministeriali a dettare istruzioni operative in merito alla corretta procedura da adottare nel delicato compito di convalida delle dimissioni, a seguito del susseguirsi delle disposizioni in materia di tutela della lavoratrice madre o del lavoratore padre (vedasi circolari n. 45 del 31/3/1964, n. 83/95, n. 36/96 e 164/97, n. 31/01, n. 25/I/0007001 del 2007 e 25/II/0002840 del 2009).

In particolare si stabilisce che la verifica della convalida tesa ad accertare l’effettività delle dimissioni e l’autenticità della volontà della lavoratrice o del lavoratore deve avvenire soltanto attraverso un colloquio diretto con gli interessati. Modalità diverse, come la mera verifica del documento (senza alcuna indagine specifica), non sono ritenute sufficienti ad escludere che i lavoratori possano essere stati indotti dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, a risolvere unilateralmente il rapporto.

Alla stessa stregua è prevista la compilazione da parte degli interessati di uno specifico modello e la necessità di informare i lavoratori circa la possibilità di rivolgersi alla Consigliera provinciale di parità.

Va precisato che anche quando la Corte di Cassazione con sentenze (n. 5812/95 e n. 11181/96) ha sollevato dubbi sulla legittimità dell’art. 11 del DPR

n. 1026/76 che introduceva l'istituto della convalida delle dimissioni della lavoratrice madre (in quanto prevedeva "vincoli ulteriori" rispetto a quelli della legge n. 1204/71) il Ministero ha ribadito la vigenza della prassi amministrativa in assenza di una norma abrogativa e nelle more che l'istituto fosse inserito in un provvedimento legislativo che sancisse espressamente la nullità delle dimissioni prive di convalida.

Appare utile evidenziare, infine, che ancor prima dell'entrata in vigore della Riforma Fornero, con nota del 1° agosto del 2008, prot. N. 15/v/001241 1, in risposta a specifico quesito, il Ministero si era espresso sulla necessità di estendere la convalida da parte delle Direzioni Territoriali del Lavoro anche al caso di "dimissioni consensuali", atteso che trattasi pur sempre di "dimissioni" e che la ratio della legge è quella di tutelare la lavoratrice o il lavoratore ogni qualvolta si trovino in presenza di una "risoluzione anticipata" del rapporto di lavoro.

2.2.1 Il modello di dichiarazione delle dimissioni

È interessante, a questo proposito, anche analizzare l'evoluzione del modello di dichiarazione concernente la spontaneità delle dimissioni che la lavoratrice, previamente convocata presso la Direzione Provinciale, deve sottoscrivere. Mentre fino al 2000 era in uso una dichiarazione in carta semplice sottoscritta dalla lavoratrice e avvalorata dal funzionario del servizio ispettivo, dal 2001 al 2009 la lavoratrice veniva invitata a sottoscrivere uno specifico modello ove dichiarava anche di essere stata informata di tutti i benefici giuridici ed economici previsti dalle vigenti norme di legge a tutela delle lavoratrici madri.

Nel 2009, in seguito alle determinazioni assunte nel Tavolo Tecnico composto da rappresentanti del Ministero del Lavoro e dell'ufficio della Consigliera di Parità, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva impartiva nuove disposizioni con lettera circolare n. 25/II/0002840.

Al fine di garantire su tutto il territorio nazionale l'uniformità di comportamento nel compito di convalida delle dimissioni i sensi dell'art. 55 del D.Lgs. 151/01 di verificare con maggiore efficacia la volontarietà delle dimissioni, veniva predisposto un nuovo modello unificato di dichiarazione, oltre ad un report per la rilevazione annuale dei dati. Compilato a cura della lavoratrice (o del lavoratore) previo colloquio diretto con il funzionario della Direzione Territoriale del Lavoro, il modello risulta maggiormente dettagliato in relazione alle informazioni sulla normativa e sui benefici a cui si rinuncia volontariamente. Mediante una breve intervista, si acquisiscono notizie sulle caratteristiche dell'azienda, su eventuali benefit proposti dal datore di lavoro o richiesti dalla lavoratrice, nonché su eventuali modifiche nelle mansioni ricoperte. Il sottoscrittore dichiara che la propria volontà si è formata liberamente ed esprime – attraverso un item a risposta

chiusa – i motivi della propria irrevocabile decisione. Nel corso del 2012, infine, la casistica relativa alle motivazioni è stata ulteriormente ampliata per indagare sul fenomeno relativo alla “conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di cura dei figli” come per esempio: *Incompatibilità tra occupazione lavorativa ed assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido; Incompatibilità tra occupazione lavorativa ed assistenza al neonato per assenza par enti di supporto; Elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter); Mancata concessione del part-time/orario flessibile/modifica turni di lavoro.*

3. LE CONVALIDE DELLE DIMISSIONI DELLA PUGLIA RILEVATE CON IL QUESTIONARIO MINISTERIALE

Anna Maria Frasca

Direzione Regionale del Lavoro della Puglia

Sommario. *In questa sezione verranno descritti i dati raccolti sulla base del modello di “dichiarazione” standard, introdotto nel 2009 nelle Direzioni territoriali del lavoro della Puglia (uffici periferici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali); la “dichiarazione” è resa personalmente dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre, attraverso un “colloquio diretto”, ad un funzionario del Ministero del lavoro al fine di procedere all’“accertamento della spontaneità delle dimissioni da convalidare”, ai sensi dell’art. 55 del d.lgs. 151/2001.*

3.1 LE CONVALIDE DELLE DIMISSIONI

I provvedimenti di convalida emanati in Puglia nel corso degli anni monitorati (2009, 2010, 2011 e 2012)¹ mostrano un trend crescente, con una variazione percentuale relativa dal 2009 al 2012 pari al 52% circa.

È necessario puntualizzare che la rilevazione dei dati ha inizio dal 1° aprile 2009.

L’incidenza percentuale dei dati pugliesi su quelli nazionali negli anni esaminati evidenzia una tendenza crescente, passando dal 3,8% del 2009 al 5,3% del 2012 (su valori assoluti nazionali pari a 17.676 del 2009 e 19.187 del 2012²).

La tendenza crescente è osservata anche rispetto alla distribuzione provinciale, dalla quale emerge, tra l’altro, che la maggior parte dei dimissionari risiede nelle province di Bari e Lecce; concentrazione confermata nei 4 anni. In particolare,

¹ La Direzione Regionale del Lavoro di Bari con il coordinamento regionale ha reso disponibili i dati esaminati.

² Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e lavoratori padri Anno 2012 – Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale per l’attività ispettiva.

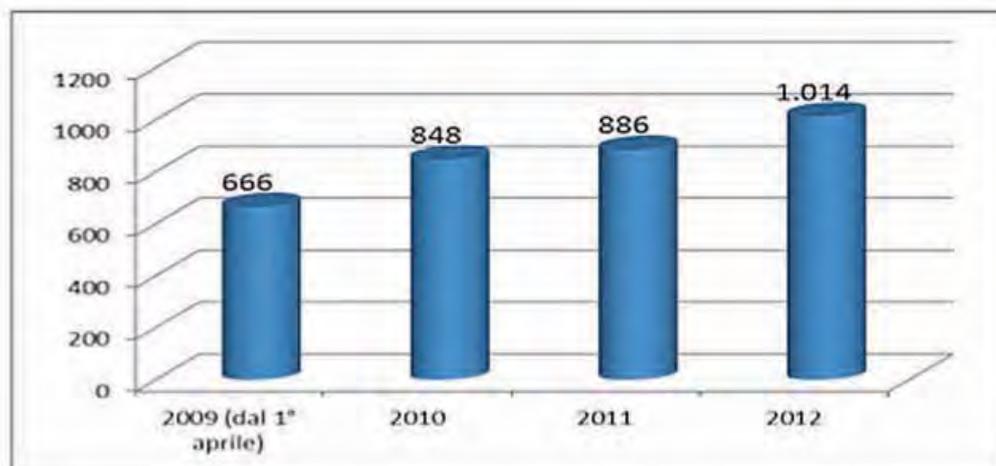


Figura 2.1. Numero provvedimenti di convalide emanate dalle Direzioni del lavoro della Puglia – Fonte DRL Puglia.

nell'anno 2012 si rilevano per Bari e Lecce le seguenti percentuali: 42% e 28% rispettivamente (Figura 2.1). Nei dati della provincia di Bari vengono ricompresi anche quelli della provincia BAT.

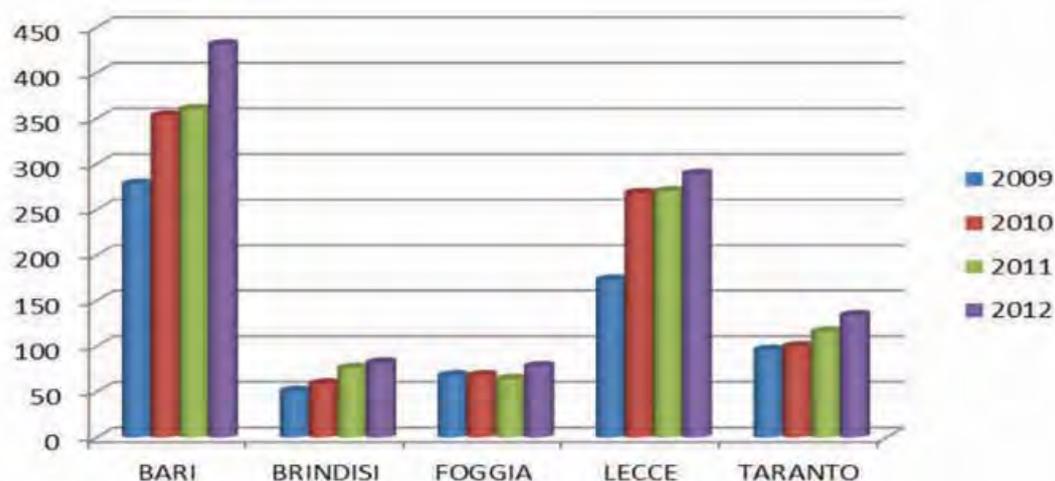


Figura 2.2. Distribuzione numero convalide per anno e provincia.

Cumulando le percentuali delle dimissioni nelle due province Bari e Lecce sul totale regionale, dal 2009 al 2011, si nota che nei primi tre anni il relativo valore è superiore al 70% (in contrasto con la percentuale cumulata delle altre province che raggiunge il 30%). Nel 2012 si osserva un valore percentuale cumulato lievemente inferiore (68%) per Bari e Lecce contro un valore del 32% per Brindisi, Foggia e Taranto (Figura 2.2). La distribuzione percentuale, pertanto, negli anni esaminati resta tendenzialmente costante (Tabella 2.1).

Tabella 2.1. Distribuzione provvedimenti convalide delle Direzioni del lavoro della Puglia.

Province	Anno 2009	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
BARI	278 (43%)	353 (41%)	360 (42%)	431 (42%)
BRINDISI	51 (8%)	59 (9%)	76 (7%)	82 (8%)
FOGGIA	68 (8%)	68 (7%)	64 (8%)	78 (10%)
LECCE	173 (29%)	268 (30%)	270 (32%)	289 (26%)
TARANTO	96 (13%)	100 (13%)	116 (12%)	134 (14%)
TOTALE	666 (100%)	848 (100%)	886 (100%)	1.014 (100%)

Sulla base di tale distribuzione, si intende verificare l'ipotesi nulla della "struttura percentuale" dei dimissionari indipendente dal luogo della residenza contro l'ipotesi alternativa di dipendenza.

Con il test chi quadrato (χ^2) è possibile verificare se tra le modalità dei due caratteri tempo e residenza vi sia una "sistematica relazione di indipendenza".

La comparazione tra il chi quadrato (χ^2) calcolato con quello critico della distribuzione teorica (con 12 gdl ed il 5% del livello di confidenza), non consente di rifiutare l'ipotesi nulla di indipendenza della struttura percentuale dal luogo di residenza; in particolare il (χ^2)=0,3455<21,03.

Nel 2012 il peso del numero delle convalide pugliesi sul numero complessivo nazionale è pari a 5% contro quello della Lombardia che rappresenta il 26% circa (regione "modale" con il maggior numero di convalide in Italia: 4.980). Mentre l'incidenza delle dimissioni pugliesi rispetto alle regioni meridionali è del 33%, rappresentando il valore più elevato registrato nelle regioni del Sud (Figura 2.3).

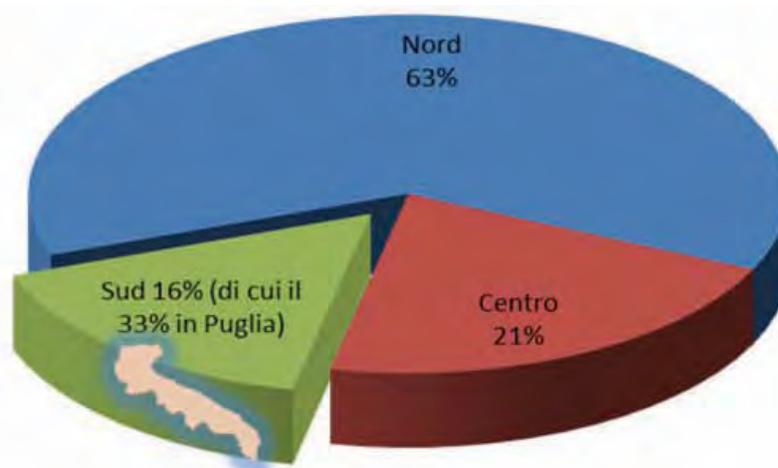


Figura 2.3. Ripartizione geografica percentuale dimissioni – Incidenza regione Puglia.

3.2 LE MANCATE CONVALIDE

L'informazione fornita dal dato delle mancate convalide da parte degli uffici periferici del Ministero del lavoro assumerebbe rilevanza sotto l'aspetto della "efficacia" dell'azione dei "servizi delle politiche del lavoro", laddove l'istanza di dimissione volontaria non è, poi, seguita dalla effettiva conferma della volontà di dimettersi, in quanto sono messe in atto processi di "comunicazione istituzionale" sui diritti delle/dei lavoratrici/lavoratori (Tabella 2.2).

Tabella 2.2. Mancate convalide.

Province	Anno 2009	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
BARI	17	10	17	7
BRINDISI	0	0	0	0
FOGGIA	1	0	0	0
LECCE	0	0	9	3
TARANTO	0	1	0	0
TOTALE	18	11	26	10

Promuovere la "capacità naturale all'ascolto" delle Direzioni del lavoro non può essere lasciata solo a sperimentazioni locali, ma dovrebbe coinvolgere in maniera sistematica "piani integrati di informazione e comunicazione" al fine di realizzare azioni di prevenzione delle condizioni di bisogno, evitando cioè di ricorrere alle dimissioni dal lavoro.

3.3 ALCUNE CARATTERISTICHE RICORRENTI

L'esame descrittivo dei dati consente di sintetizzare alcune "*caratteristiche ricorrenti*" della/del lavoratrice/lavoratore.

In Puglia i dimissionari dal 2010 al 2012 sono quasi esclusivamente di sesso femminile. In particolare, si passa da un solo caso della provincia di Lecce registrato nel 2010 a 5 nell'anno 2012 (1 a Foggia, 3 a Lecce e 1 a Taranto).

Al riguardo il confronto con i relativi dati nazionali appare stridente. I lavoratori padri del Nord e del Centro ricorrono alle dimissioni volontarie più frequentemente rispetto a quelli del Sud. Su 733 registrati a livello nazionale solo 18 al Sud e 5 in Puglia (Figura 2.3).

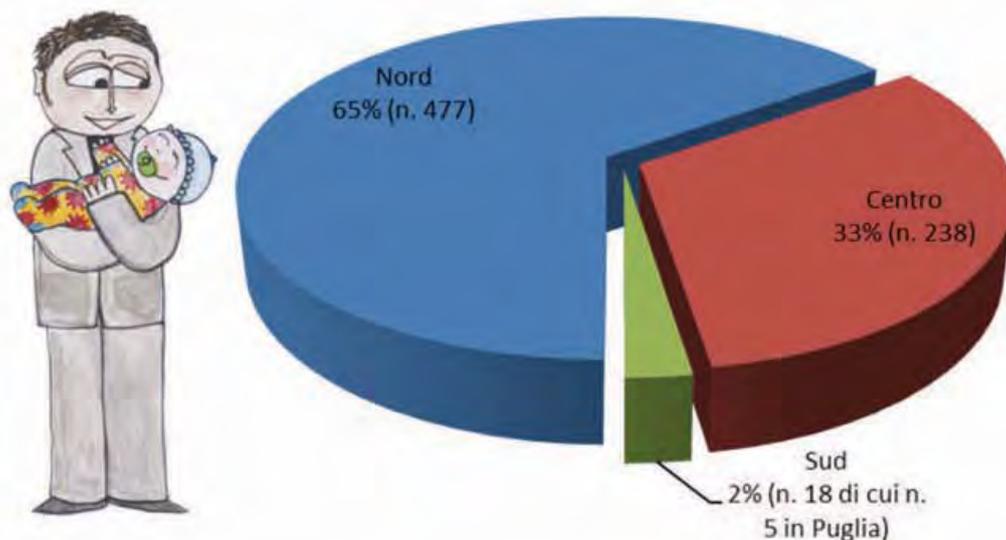


Figura 2.3. Ripartizione geografica percentuale dimissioni – Incidenza regione Puglia.

In modo grossolano la differenza tra il massimo del gruppo delle regioni del Nord ed il minimo del gruppo delle regioni del Sud individua un'elevata variabilità dei lavoratori dimissionari tra le zone geografiche (range=477-18=459).

Il carattere esaminato (dimissioni dei padri) appare sensibilmente concentrato nelle regioni del Nord: 7 regioni “catturano” la maggiore frequenza, rispetto alle altre regioni (11) che invece insieme presentano 256 dimissionari. In termini percentuali, nel Nord si concentra il 66% contro il 34% nel Centro-Sud.

Nel 2012, le ripartizioni dei dati regionali rispetto alle caratteristiche nazionalità, età, anzianità di servizio, numero dei figli, dimensione aziendale e settore produttivo *rispecchiano quelle nazionali*.

In relazione alla distribuzione per fasce di età, nella regione Puglia si osserva la maggiore frequenza dei dimissionari in età compresa tra i 26 e 35 anni (692), rappresentando il 68% (superiore a quello determinato a livello nazionale pari al 62%), *cf. allegato statistico*.

Con riferimento alla nazionalità dei dimissionari, viene registrata la maggiore frequenza sia a livello regionale che nazionale nella classe di età 26-35 anni. La nazionalità italiana prevale sulle altre rilevate “europea” ed “extra europea”.

Pur se marginali i dati relativi ai lavoratori di cittadinanza europea ed extra a livello regionale (in Puglia se ne contano 29 complessivamente a fronte 2.909

registrati a livello nazionale) evidenziano un fenomeno di interesse. In particolare, l'incidenza del numero dei cittadini europei ed extra europei sul totale nazionale è pari al 15% mentre per la Puglia è del 3% circa, prevalentemente residenti nella provincia di Lecce (10) e Bari (9). (*cfr. allegato statistico*).

Nel 2012 i lavoratori pugliesi che maggiormente hanno fatto ricorso alle dimissioni dal lavoro avevano un'anzianità di servizio inferiore ai 3 anni (491 pari al 48%); la classe immediatamente seguente, con anzianità da 4 a 10 anni, è comunque rilevante rappresentando il 45%. I dati nazionali evidenziano non una netta differenza tra le due classi di anzianità esaminate, trovandosi entrambe al 44% (*cfr. allegato statistico*).

Comparando le due distribuzioni nazionale e regionale dei dimissionari rispetto al numero di figli al momento della richiesta delle dimissioni, si osserva il valore modale di un figlio: in Puglia il 44% dei dimissionari dichiara di avere un figlio contro il 54% del valore nazionale. Anche i lavoratori con 2 figli rappresentano una quota importante: 41% e 32% rispettivamente valore regionale e nazionale (*cfr. allegato statistico*).

La dimensione aziendale maggiormente "coinvolta" dal fenomeno delle dimissioni è quella piccola. In particolare, in Puglia si sono rilevati 732 casi di dimissioni di lavoratori con rapporti di lavoro presso aziende con meno di 15 dipendenti, rappresentando il 72% del totale regionale. Lo stesso dato a livello nazionale è pari al 60%. Nelle grandi aziende, invece, si dimettono meno lavoratori: solo il 5% dei lavoratori pugliesi prestavano attività presso aziende con più di 200 dipendenti a fronte del valore nazionale pari al 9% (*cfr. allegato statistico*).

Il settore produttivi maggiormente rappresentati sono il "commercio" ed i "servizi" che in Puglia rappresentano il 43% e il 42% rispettivamente. In Italia al contrario prevale il settore dei servizi con il 41% sul settore del commercio con il 36%.

All'estremo con solo 4 casi in Puglia e 320 in Italia si trova l'agricoltura (*cfr. allegato statistico*).

La persistenza delle "caratteristiche ricorrenti" a livello regionale, e in non pochi casi confermate nelle distribuzioni a livello nazionale, suggerirebbe l'esistenza di connessione tra specifiche categorie di lavoratrici/lavoratori ed il ricorso "volontario" alle dimissioni dal lavoro.

Tale "inclinazione" sembra essere collegata ad uno stato di "fragilità" che può essere rilevato in una giovane donna, con bassa esperienza lavorativa, nel periodo della prima maternità.

Escludendo particolari e gravi motivi personali da attenzionare specificatamente, si dovrebbe -per una "scelta più consapevole"- prevedere un sostegno:

1. oggettivo al fine di consentire la divulgazione di norme e strumenti di tutela;
2. soggettivo relativo alla sfera personale e psicologica dei “dichiaranti”.

3.4 LE MOTIVAZIONI RILEVATE NEL MODULO MINISTERIALE

Per quanto riguarda la distribuzione delle “motivazioni alle dimissioni” è opportuno sottolineare che la rilevazione delle frequenze, sulla base del “modello standard ministeriale”, non consentirebbe di informare “adeguatamente” sulle effettive “cause” che spingono i lavoratori a recedere dal rapporto di lavoro in un periodo, come quello attuale, di crisi economica ed occupazionale.

Le “motivazioni” individuate dalle Istituzioni pubbliche, indicate nel “modulo 2012”, fissando la possibilità di unica preferenza da parte del dichiarante, sono le seguenti:

- *a1-Incompatibilità tra occupazione lavorativa ed assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido*
- *a2-Incompatibilità tra occupazione lavorativa ed assistenza al neonato per assenza parenti di supporto*
- *a3-Elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter)*
- *b-Passaggio ad altra azienda*
- *c-Mancata concessione del part-time/orario flessibile/modifica turni di lavoro*
- *d-Desiderio di cura della prole in maniera esclusiva*
- *e-Cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro o/ri-congiungimento al coniuge*
- *f-Chiusura/cessazione/trasferimento azienda*

L’obiettivo di individuare un item a risposta chiusa, da parte della Pubblica Amministrazione, è diretto alla “verifica della spontaneità delle dimissioni” per la convalida delle stesse, “arricchito” concretamente da un rapporto interpersonale che si viene a delineare tra funzionario ministeriale e dichiarante. Obiettivo diverso da quello esplorativo sui fattori di carattere economico, sociale ed emotivo e che muovono a richiedere le dimissioni.

L’interpretazione delle frequenze osservate rispetto alle “motivazioni” del modulo ministeriale non sembra soddisfare, invece, lo specifico della presente ricerca, orientata invece alla comprensione del fenomeno non solo quantitativo ma soprattutto qualitativo al fine di fornire al *decision maker* strumenti utili alla definizione delle *policy*.

A questo proposito si rimanda all'analisi statistica successiva realizzata sulla sperimentazione realizzata presso le Direzioni del lavoro di Brindisi e Lecce (cfr. infra capp. 4-5). È appena il caso di accennare, tuttavia, che l'individuazione delle categorie di "risposte chiuse" su indicate potrebbero tendere ad orientare verso "alcune motivazioni" piuttosto che altre, facendo leva anche sull'aspetto di "fragilità" che si trova a vivere il dichiarante nel momento in cui si trova di fronte al funzionario delegato a convalidare le dimissioni. In particolare, si fa cenno alla modalità "d-Desiderio di cura della prole in maniera esclusiva" che a livello regionale e nazionale rappresentano la frequenza più alta, rispettivamente 371 (37%) e 4.118 (21%). Nella domanda si potrebbe intravedere una "sorta di riferimento culturale" di un modello di genitore con sentimenti di "dedizione esclusiva alla prole".

Allo stesso modo si comporterebbe la modalità "a2-Incompatibilità tra occupazione lavorativa ed assistenza al neonato per assenza parenti di supporto" nella quale si potrebbe intravedere una "sorta di delega" alla famiglia, considerandola sostituiva alla rete di tutele istituzionali propria, invece, delle istituzioni pubbliche. Per questo la ricerca si concentra anche sull'analisi sociologica di Giuseppe Gaballo (cfr. infra cap.9).

La modalità, invece, che appare di interesse, in quanto rappresenta l'interazione con il datore di lavoro sulle tematiche organizzative del lavoro è la "c-Mancata concessione del part-time/orario flessibile/modifica turni di lavoro"; quantitativamente pesa in modo non rilevante, infatti, in Puglia raggiunge il 3% del totale delle motivazioni, mentre a livello nazionale il 9%.

3.5 Allegato Statistico

FOGGIA															
Monitoraggio															
DIMISSIONI LAVORATRICI MADRE/LAVORATORE PADRE															
(ex art. 55, D.Lgs. n. 151/2001)															
Fasce di età	Sesso		Nazionalità		Anzianità di servizio	Figli		Ampiezza aziendale		Settore produttivo		Motivazione dimissioni			
	numero	numero F	numero M	Italiani		Cittadini UE	Extraco munitari	numero	numero	numero	numero	numero	numero	numero	
fino a 18 anni	0	0	0	0	0	0	0	1	fino a 15	59	0	0	a1	5	
da 19 a 25 anni	6	6	0	6	0	0	1	49	da 16 a 50	15	3	3	a2	23	
da 26 a 35 anni	58	57	1	52	2	4	2	23	da 51 a 100	0	36	36	a3	0	
da 36 a 45 anni	14	14	0	14	0	0	> 2	5	da 101 a 200	3	1	1	b	3	
oltre 45 anni	0	0	0	0	0	0			oltre 200	1	38	38	c	0	
													d	43	
													e	2	
													f	2	
TOTALE	78	77	1	72	2	4		78		78	78	78		78	
78															
DIMISSIONI NON CONVALIDATE															
														N.	0

LECCE

Monitoraggio													
DIMISSIONI LAVORATRICE MADRE/LAVORATORE PADRE													
(ex art. 55, D.Lgs. n. 151/2001)													
Fasce di età	Sesso		Nazionalità		Anzianità di servizio	Figli		Ampiezza aziendale	Settore produttivo		Motivazione dimissioni		
	numero	numero F	numero M	Italiani		Cittadini UE	Extraco munitari		numero	numero	numero	numero	numero
fino a 18 anni	6	6	0	6	0	0	0	6	fino a 15	Agricoltura	a1	2	78
da 19 a 25 anni	43	43	0	42	1	0	1	63	da 16 a 50	Industria	a2	55	63
da 26 a 35 anni	196	194	2	187	4	5	2	181	da 51 a 100	Commercio	a3	103	14
da 36 a 45 anni	43	42	1	43	0	0	> 2	39	da 101 a 200	Credito e Assicurazioni	b	5	13
oltre 45 anni	1	1	0	1	0	0	0	0	oltre 200	Servizi	c	124	9
											d		79
											e		12
											f		21
TOTALE	289	286	3	279	5	5		289				289	289
													289
DIMISSIONI NON CONVALIDATE												N.	3

TARANTO															
Monitoraggio															
DIMISSIONI LAVORATRICE MADRE/LAVORATORE PADRE															
(ex art. 55, D.Lgs. n. 151/2001)															
Fasce di età	Sesso		Nazionalità			Anzianità di servizio		Figli		Ampiezza aziendale		Settore produttivo		Motivazione dimissioni	
	numero	numero F	numero M	Italiani	Cittadini UE	Extraco munitari	numero	numero	numero	numero	numero	numero	numero	numero	numero
fino a 18 anni	0	0	0	0	0	0	73	0	3	fino a 15	100	0	0	a1	37
da 19 a 25 anni	17	17	0	16	1	0	57	1	78	da 16 a 50	16	19	0	a2	11
da 26 a 35 anni	74	74	0	73	0	1	4	2	50	da 51 a 100	8	65	0	a3	1
da 36 a 45 anni	43	42	1	42	0	1	0	>2	3	da 101 a 200	5	1	0	b	13
oltre 45 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	oltre 200	5	49	0	c	6
														d	53
														e	4
														f	0
TOTALE	134	133	1	131	1	2	134		134		134	134	1		125
						134									125+9=134
															n. 9 per mancata corresponsione dell'indennità di maternità
DIMISSIONI NON CONVALIDATE														N.	0

4. UNA PRIMA ANALISI DEL FENOMENO DELLE DIMISSIONI: INDAGINE PILOTA PER LA VALIDAZIONE DEL QUESTIONARIO

Enrico Ciavolino & Letizia Macrì
Università del Salento

Sommario. *In questa sezione si illustrano le prime fasi del progetto di ricerca per la valutazione del fenomeno delle dimissioni durante i periodi di congedo parentale e di maternità. Nella prima parte del capitolo è riportata l'analisi temporale del fenomeno, con la rappresentazione e l'interpretazione dei dati relativi alle dimissioni convalidate presso le Direzioni del lavoro di Lecce e Brindisi negli anni 2009, 2010 e 2011. Successivamente, vengono riportate le fasi che hanno consentito la formulazione di un questionario realizzato appositamente per la ricerca, con il fine di rilevare le motivazioni, gli atteggiamenti e le caratteristiche delle donne che scelgono di dimettersi. La somministrazione del questionario è stata realizzata, in via sperimentale, per cinque mesi, su un campione di dimissionarie composto da 88 unità. Nell'ultima parte del capitolo sono mostrati i primi risultati ottenuti dall'analisi dei dati rilevati con il nuovo questionario. In particolare, vengono esposte le caratteristiche del campione, le riflessioni sulla prima fase di somministrazione e le modifiche di perfezionamento del questionario che ne sono derivate.*

4.1 INTRODUZIONE

La ricerca si focalizza principalmente su due livelli di analisi:

Analisi del contesto micro

- attraverso l'individuazione delle motivazioni che spingono le donne a dimettersi;
- definizione di un nuovo modello di misurazione mediante un questionario strutturato in modo gerarchico;
- analisi qualitativa del fenomeno mediante interviste di profondità;
- analisi delle preferenze con l'ausilio di modelli di economia cognitiva.

Analisi del contesto macro:

- attraverso uno studio comparativo del mercato del lavoro pugliese e dei servizi offerti, individuando una dimensione sociale ed economica della discriminazione di genere in relazione al lavoro e alla gestione di tempi di vita, tempi di cura e tempi di lavoro.
- L'obiettivo è rilevare come il ricorso alle dimissioni possa essere analizzato non solo come scelta individuale, ma anche come necessità indotta da condizioni di natura oggettiva che caratterizzano il contesto istituzionale di riferimento.

Questo capitolo seguirà la stessa struttura dell'indagine statistica che è descritta nel seguito. L'indagine è stata realizzata seguendo un percorso strutturato come segue:

1. analisi dei dati per gli anni 2009, 2010 e 2011 presenti presso le Direzioni Provinciali di Lecce e Brindisi;
2. definizione del questionario per la rilevazione delle caratteristiche socio-anagrafiche delle donne che presentano domanda di dimissioni volontarie.

4.2 ANALISI TEMPORALE DEL FENOMENO

Il primo passo dell'indagine statistica è stato quello di ricostruire, attraverso l'analisi dei dati storici delle Direzioni Provinciali del lavoro di Lecce e Brindisi, l'andamento temporale del fenomeno, al fine di avere conoscenza dell'entità e della distribuzione geografica delle dimissioni nel territorio delle due province interessate dalla ricerca.

I dati oggetto di studio sono quelli ottenuti dalla codifica dei “modelli ministeriali di dichiarazione dei lavoratori”, relativi all'accertamento della volontà delle dimissioni¹, presso il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, riferiti agli anni 2009, 2010 e 2011.

Tabella 4.1 Andamento temporale delle dimissioni

	2009	2010	2011	
<i>BRINDISI</i>	51	59	76	186
<i>LECCE</i>	173	268	270	711
<i>TOTALE</i>	224	327	346	897

¹ In base all'art.55 del D.Lgs. 151/2001, la lavoratrice che presenta le dimissioni durante il periodo di gravidanza, ed il lavoratore o la lavoratrice che le presentano durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di ingresso del minore adottato o affidato, devono recarsi presso il servizio ispezioni del lavoro della Direzione Provinciale del lavoro per la convalida delle dimissioni.

Tabella 4.2 Forza Lavoro nelle Province di Lecce e Brindisi

LECCE				BRINDISI			
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale
2009	181.000	109.000	290.000	2009	87.000	48.000	135.000
2010	180.000	111.000	292.000	2010	85.000	46.000	132.000
2011	176.000	109.000	285.000	2011	89.000	53.000	142.000

fonte: <http://dati.istat.it/>

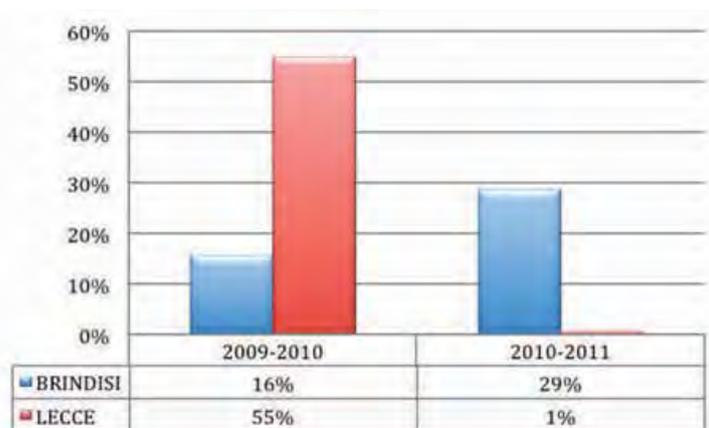


Figura 4.1 Percentuale di incremento delle dimissioni convalidate per gli anni 2009-2010 e 2010-2011 nelle Province di Lecce e Brindisi.

La lettura incrociata dei dati riportati nelle tabelle 4.1 e 4.2 permette di rapportare il numero di dimissioni alla forza lavoro di ogni Provincia. In questo modo possiamo rilevare che il maggior numero di dimissioni in Provincia di Lecce, rispetto a quello di Brindisi, è solo in parte dovuto ad una maggiore forza lavoro. I dati dimostrano che, mentre la forza lavoro nella Provincia di Lecce è sempre stata circa più del doppio di quella presente in quella di Brindisi (Tabella 4.2), il numero di dimissioni registrate a Lecce è, nel 2009, più del doppio e, nel 2010, più di quattro volte il numero di dimissioni in Provincia di Brindisi (Tabella 4.1).

Oltre a questa prima osservazione, l'analisi storica del fenomeno evidenzia l'andamento crescente del ricorso alle dimissioni delle lavoratrici. In particolare, emerge che la Provincia di Brindisi nel 2011 registra un incremento del tasso di crescita delle dimissioni, rispetto all'anno precedente, pari al 29%, superando la Provincia di Lecce (Tabella 4.1 e Figura 4.1). Un altro risultato di rilievo è il dato di Lecce per l'anno 2010, che ha registrato una crescita del 55% rispetto al 2009, pari a 95 dimissioni in più.

4.2.1 Le caratteristiche socio-anagrafiche dei dimissionari

L'età media delle dimissionarie è di 31 anni, con un *range* di variazione dai 20 ai 50 anni. La classe di età dove maggiormente si concentra il numero delle

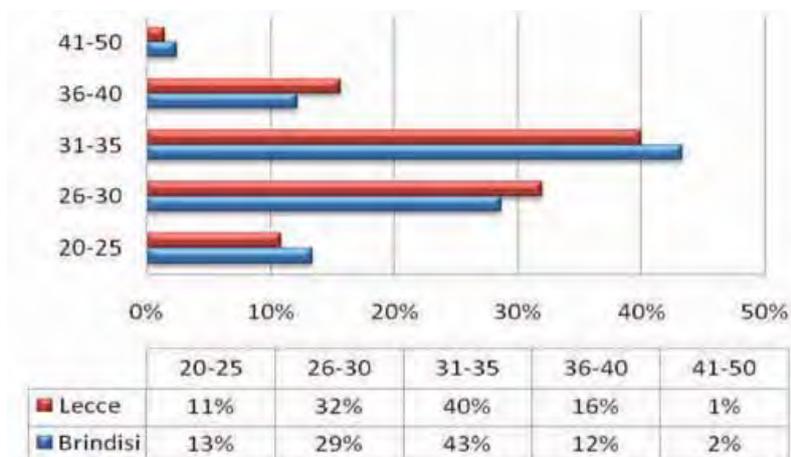


Figura 4.2 Dimissionarie per età e Provincia

dimissioni è quella che va dai 31 ai 35 anni, pari al 40% a Lecce e 43% a Brindisi (Fig. 4.2).

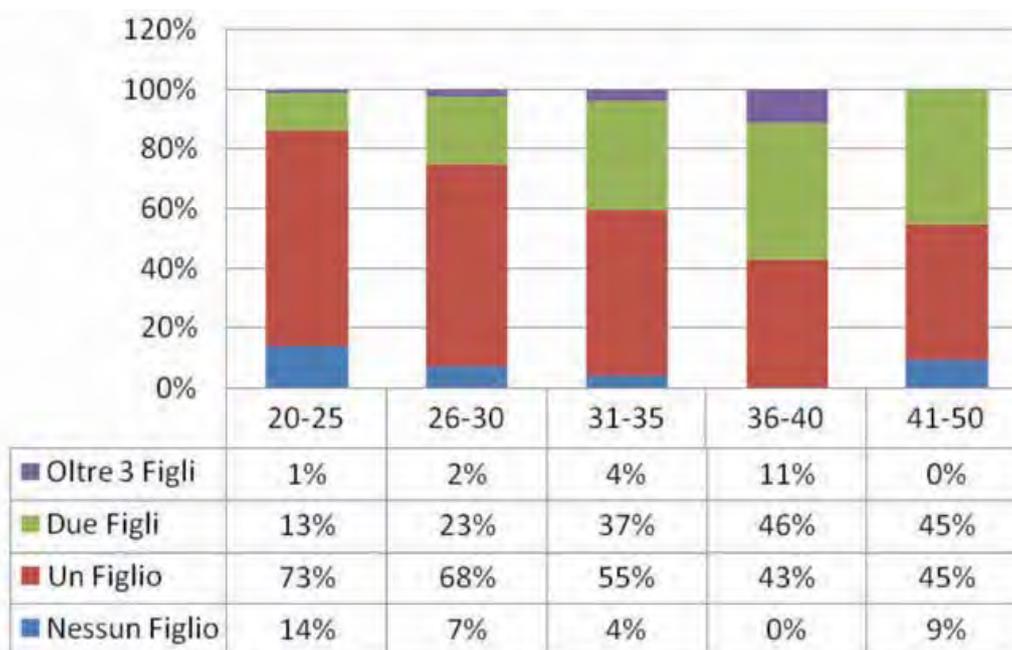


Figura 4.3 Dimissionarie per età e numero di figli

Dall'analisi si nota che le donne presentano le dimissioni, nella maggior parte dei casi, dopo la nascita del primo figlio e quindi dopo aver usufruito del periodo di astensione di maternità (obbligatoria o facoltativa). Osservando infatti le percentuali riportate in Figura 4.3 si rileva che per tutte le classi di età, il maggior numero di dimissionarie è già madre di un figlio.

Tabella 4.3 Anzianità di servizio delle dimissionarie

Anzianità in Classi	Frequenza	Percentuali	Cumulate
0 - 1	80	11%	11%
1 - 2	147	20%	31%
2 - 3	153	21%	52%
3 - 4	119	16%	68%
4 - 5	62	8%	76%
5 - 10	145	20%	96%
10 - Oltre	28	4%	100%
Totale	734	100%	

4.2.2 Le caratteristiche lavorative delle dimissionarie

Il maggior numero delle dimissionarie ha un'anzianità di servizio inferiore a 3 anni, la percentuale cumulata per questa sezione è pari al 52%. Solo il 20% ha lavorato per la stessa azienda per un periodo tra i 5 e i 10 anni, solo il 4% ha un'anzianità lavorativa di durata superiore a 10 anni. (Tabella 4.3)

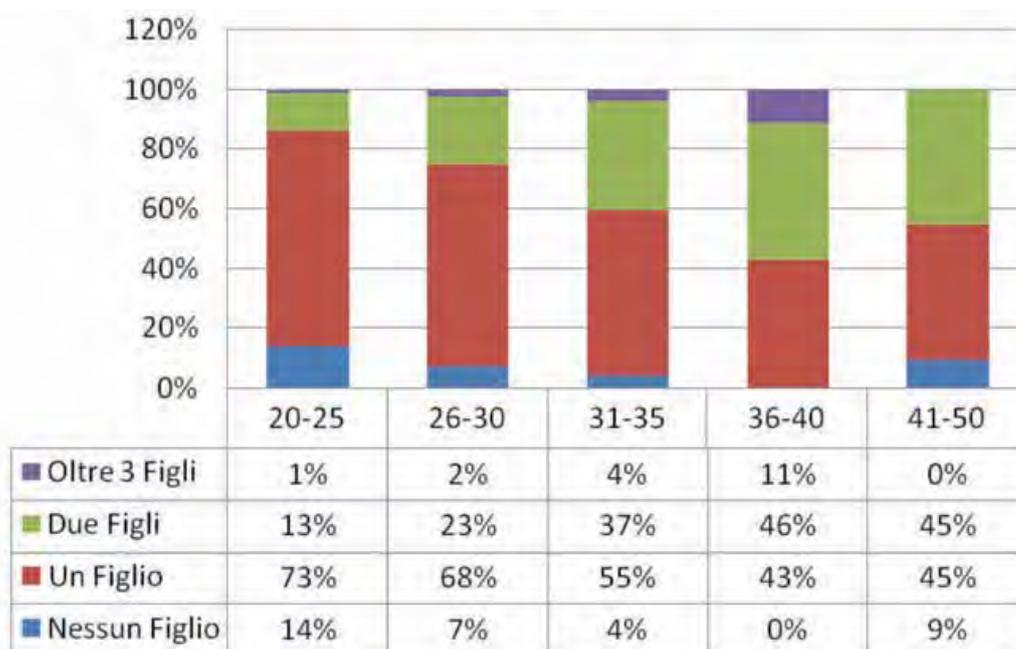


Figura 4.4 Anzianità di servizio ed età delle dimissionarie

Nella Figura 4.4 è riportata la relazione tra le classi di età e l'anzianità di servizio delle donne dimissionarie. Nella fascia di età 20-25, nei primi due anni di lavoro si dimette il 45% delle lavoratrici, mentre nella fascia di età più 41-50, nei primi tre anni si dimette il 46%.

In figura 4.5 vengono riportati i dati relativi alla qualifica ed all'anzianità di servizio. Possiamo notare che le dimissionarie con qualifica di operaia sono le più numerose, seguite dalla qualifica di impiegata. Alla categoria di operaie ap-

partiene il maggior numero di dimissionarie con un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni. Sul totale dei soggetti, solo una donna aveva la qualifica di dirigente.

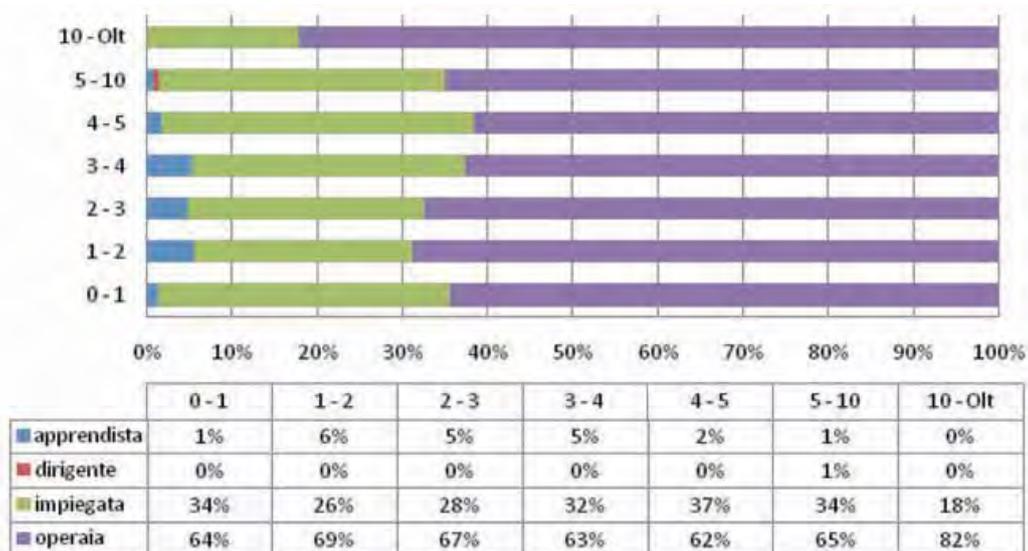


Figura 4.5 Dimissionarie per qualifica ed anzianità di servizio

Dal punto di vista dell'orario di lavoro, i dati evidenziano che, il 59% delle dimissionarie aveva un contratto di lavoro con orario *full time*, solo il 41% aveva un orario di lavoro *part time*.

La tipologia dell'orario a tempo parziale risulta essere maggiormente diffuso tra le apprendiste (45,8%) e le impiegate (43,6%), come riportato in figura 4.6.

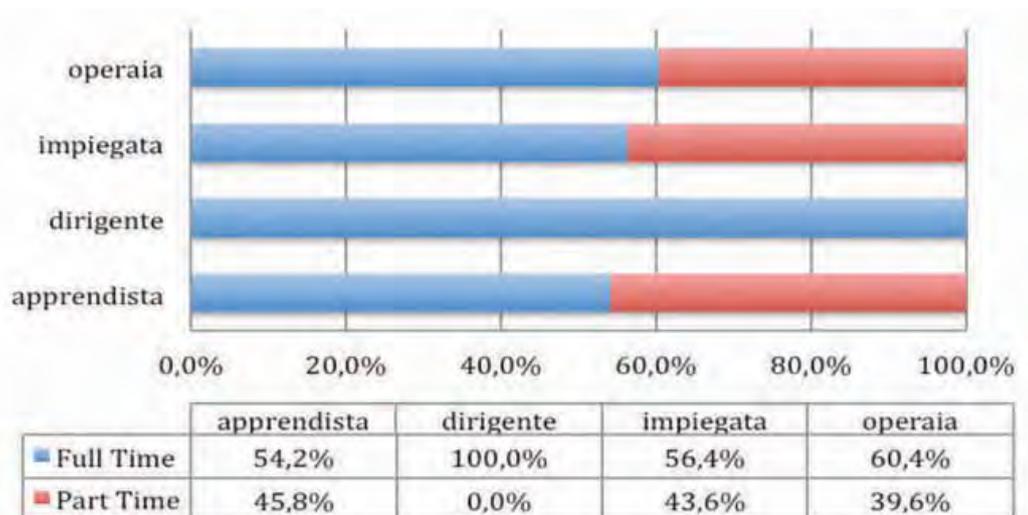


Figura 4.6 Orario di lavoro e qualifica

Da questa indagine non sembra emergere una relazione fra l'orario di lavoro indicato nel contratto e il numero di figli delle lavoratrici (T abella 4.4 – Figura

4.7). I dati riportati in tabella 4.4 mostrano infatti che, la percentuale di donne con un orario di lavoro ridotto non aumenta all'aumentare del numero di figli (Tabella 4.4 – Figura 4.7). L'analisi dei dati porta ad ipotizzare che l'orario *part time* non rappresenti una scelta delle lavoratrici come possibile rimedio alle difficoltà di conciliazione, ma piuttosto una scelta datoriale legata all'organizzazione del lavoro.

Tabella 4.4 Orario di lavoro e numero di figli

Tipologia di orario per numero di figli				
	Nessun Figlio	Un Figlio	Due Figli	Oltre 3 Figli
Full Time	51%	63%	53%	59%
Part Time	49%	37%	47%	41%

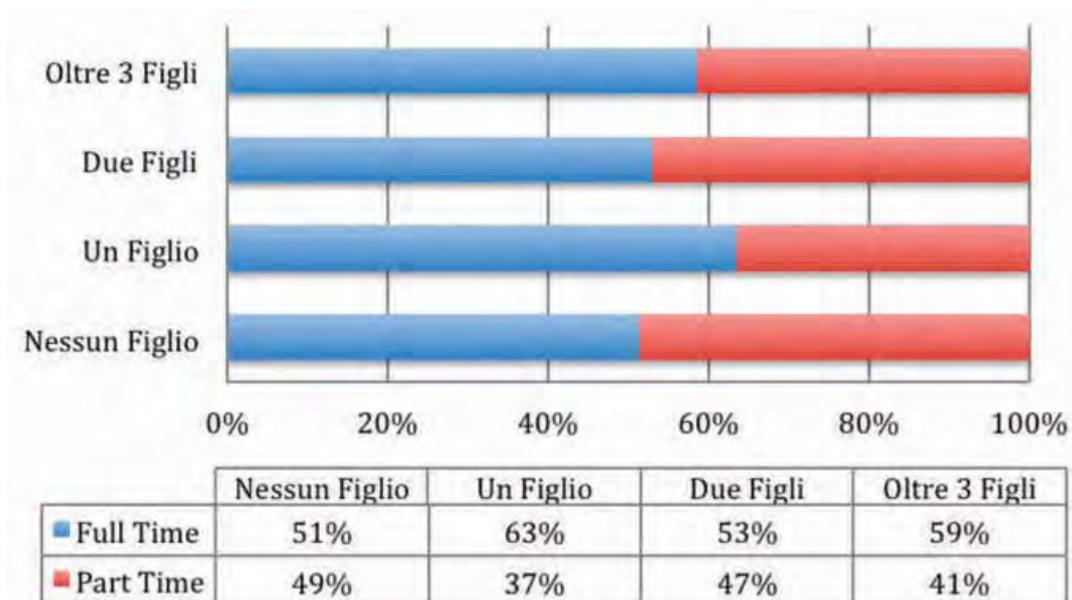


Figura 4.7 Orario di lavoro e numero di figli

4.2.3 Il profilo delle aziende di provenienza delle dimissionarie

Le dimissionarie provengono nel 73% dei casi da piccole realtà aziendali (0 - 15 dipendenti), figura 4.8.

Una piccola realtà aziendale, con un numero esiguo di dipendenti si trova ad affrontare probabilmente un momento di grave difficoltà nel momento in cui viene a mancare un'unità lavorativa; quest'eventualità può portare ad una situazione in cui la lavoratrice in maternità, per solidarietà nei confronti del datore o per un'ostilità da parte dello stesso, si sente costretta a dimettersi.

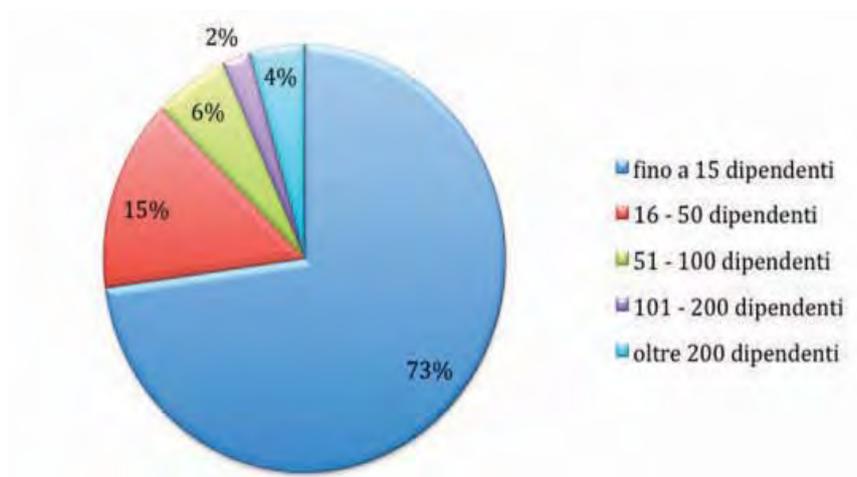


Figura 4.8 Ampiezza delle aziende di provenienza delle dimissionarie

Le aziende dove lavoravano le dimissionarie, operano principalmente nel commercio (40%). Gli altri settori maggiormente rappresentati sono l'industria e i servizi in cui complessivamente lavoravano circa il 30% delle dimissionarie (Figura 4.9).

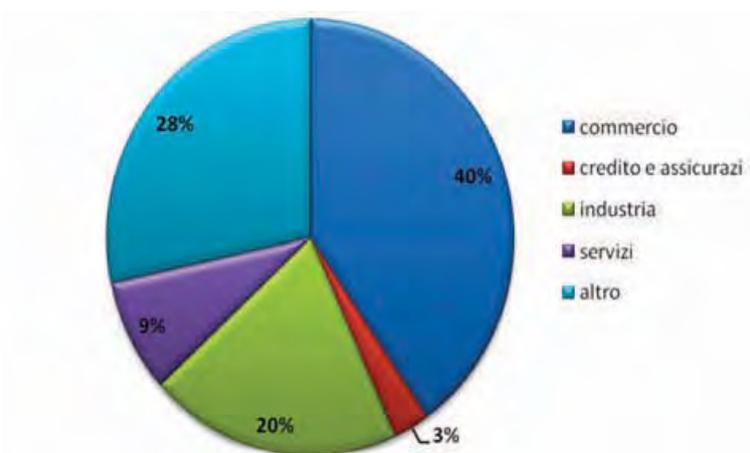


Figura 4.9 Settore economico delle aziende di provenienza delle dimissionarie

Come si evince dai dati riportati in Figura 4.10, le pochissime aziende di grandi dimensioni, considerando la forza lavoro occupata, operano nei settori dei servizi (8% delle imprese con oltre 200 dipendenti) e dell'industria (14% delle imprese che occupano tra i 51 ed i 101 dipendenti).



Figura 4.10 Settore economico ed ampiezza delle aziende di provenienza delle dimissionarie

4.2.4 Le motivazioni alle dimissioni

La motivazione prevalente della scelta di abbandonare il lavoro riguarda, secondo le dichiarazioni delle dimissionarie, *l'incompatibilità tra il lavoro e la cura del neonato*. Le caratteristiche del modello ministeriale non ci permettono di approfondire in dettaglio questa motivazione generale. Tuttavia essa potrebbe essere collegata a vari fattori istituzionali e di contesto economico-sociale sebbene essi non vengano esplicitati nelle dichiarazioni delle dimissionarie.

L'orario di lavoro, che potrebbe rappresentare un ostacolo alla possibilità di conciliare lavoro e famiglia, viene in questa prima analisi quasi completamente escluso dalle motivazioni che portano all'incompatibilità. Questo dato emerge con chiarezza dal fatto che su 420 donne con un orario *full time*, solo 17 hanno dichiarato, al momento della convalida delle dimissioni, di aver richiesto al proprio datore di lavoro la trasformazione dell'orario da tempo pieno a tempo parziale.

Il 29% delle dimissionarie ha invece dichiarato di voler abbandonare il lavoro per il *desiderio di accudire la prole in maniera esclusiva* o per *altri motivi* non specificati (Tabella 4.5).

Tabella 4.5 Motivazioni alle dimissioni

Motivazioni	Frequenza	Percentuale
<i>Incompatibilità Lavoro-Neonato</i>	458	63%
<i>Assenza parenti di supporto</i>	2	0%
<i>Passaggio ad altra azienda</i>	33	5%
<i>Mancata concessione part-time</i>	9	1%
<i>Altro - Cura prole in maniera esclusiva</i>	207	29%
<i>Cambio residenza</i>	14	2%
Totale	723	100%

Le motivazioni alle dimissioni maggiormente selezionate nelle classi d'età 26-30 e 31-35 sono, oltre all'incompatibilità lavoro-neonato, anche l'assenza di parenti di supporto al lavoro di cura (fig. 4.11).

Dall'analisi si nota che proprio le classi di età centrali, quelle che vanno dai 26 ai 35 anni, sono quelle maggiormente rappresentative del fenomeno, soffrendo principalmente per una mancata assistenza familiare o concessione del *part time*.

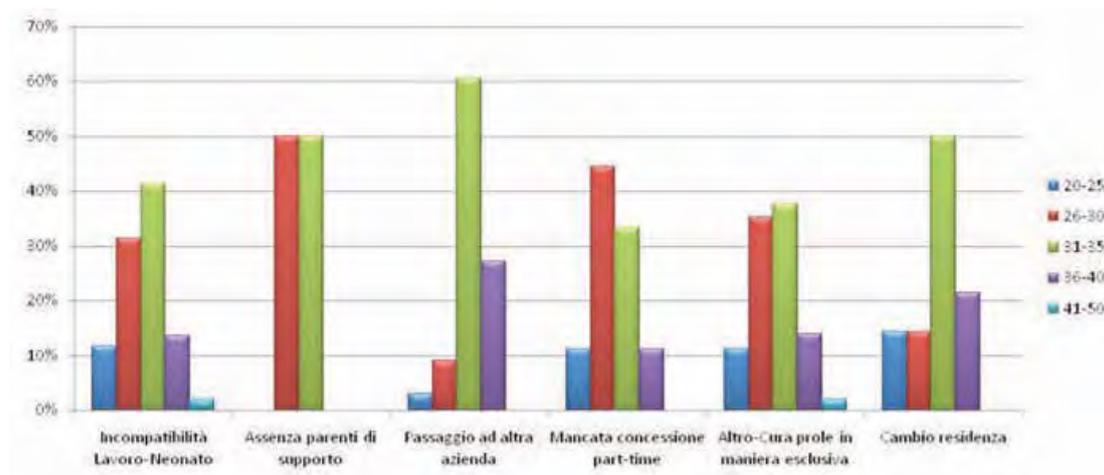


Figura 4.11 Motivazioni alle dimissioni per fascia di età delle dimissionarie

Dall'analisi della relazione fra le motivazioni delle dimissionarie e la loro qualifica professionale, emerge che, le operaie e le impiegate indicano come principale motivazione delle dimissioni l'incompatibilità lavoro-neonato e a seguire la richiesta della cura esclusiva della prole e altro (Fig. 4.12).

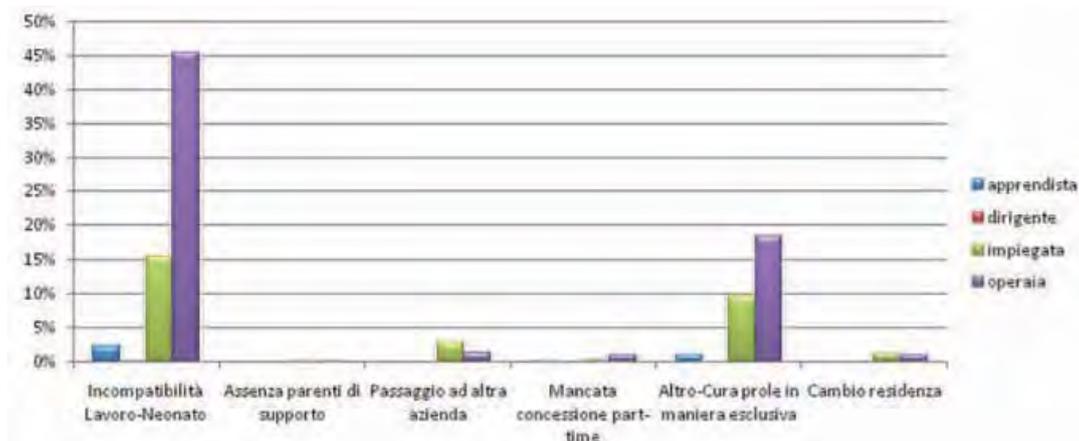


Figura 4.12 Motivazioni alle dimissioni per qualifica delle dimissionarie

4.3 IL DISEGNO DELLA RICERCA: METODI E STRUMENTI PER LA RILEVAZIONE

La ricerca si propone di individuare i fattori e le condizioni che, più di altri, giocano un ruolo determinante nella scelta delle donne di ricorrere alle dimissioni durante o in seguito alla maternità.

Le motivazioni, gli atteggiamenti, le opinioni dei soggetti, rappresentano tuttavia dei concetti non direttamente misurabili. La valutazione di essi può avvenire solo cercando di considerare e rilevare delle caratteristiche che, successivamente analizzate con metodi statistici, ne misurano l'effetto.

Per la rilevazione delle motivazioni si è deciso di procedere intervistando direttamente le dimissionarie. A tal fine è stato progettato un questionario con l'obiettivo di ottenere il maggior numero di informazioni sulle dimissionarie, necessarie a misurare le opinioni e gli atteggiamenti delle intervistate.

La fase di costruzione dello strumento di rilevazione ha richiesto una particolare attenzione. Il questionario è stato progettato in modo tale da indurre le rispondenti ad esprimere la loro reale opinione su ciò che viene chiesto. Per tale scopo, particolare importanza è stata dedicata alla formulazione delle domande, al lessico oltre che al contenuto dei quesiti, ponendo molta attenzione al linguaggio utilizzato, scegliendo termini non ambigui e di uso comune.

Non è stata casuale neanche la scelta della forma grafica, della lunghezza del questionario e dell'ordine in cui sono state disposte le diverse aree tematiche affrontate.

La maggior parte delle domande è a risposta chiusa, in modo da evitare risposte vaghe e per velocizzare e facilitare la compilazione. Le domande relative alle caratteristiche socio-anagrafiche, familiari e lavorative, seguono invece delle formulazioni standard.

Nel questionario, la valutazione degli atteggiamenti è avvenuta attraverso l'utilizzo di scale Likert. L'intervistata, per compilare questo tipo di domande, deve esprimere, su una scala di giudizio composta da cinque alternative, il grado di personale condivisione verso l'affermazione che gli viene sottoposta. Un esempio di domanda formulata con risposta su scala Likert è riportata in Figura 4.13.

La preghiamo di indicare QUANTO è d'accordo su CIASCUNO degli aspetti sotto elencati					
Sono soddisfatta del mio comune come luogo in cui vivere (presenza di parchi, amicizie, vicinanza a parenti, traffico sopportabile, ecc.).	<input type="checkbox"/>				
	<i>per nulla</i>	<i>poco</i>	<i>in parte</i>	<i>molto</i>	<i>moltissimo</i>

Figura 4.13 Esempio Scala Likert utilizzata nel questionario per la rilevazione degli atteggiamenti

Il questionario preparatorio, sviluppato sulla base della letteratura di riferimento² e degli esiti di precedenti indagini su tematiche attinenti, è risultato composto da 66 *items* suddivisibili in cinque sezioni (Tabella 4.6):

Tabella 4.6 Struttura del questionario preparatorio

PARTE PRIMA	Dati anagrafici
PARTE SECONDA	Dati professionali
PARTE TERZA	Dati relativi all'azienda
PARTE QUARTA	Dati relativi alla maternità
PARTE QUINTA	Motivazioni delle dimissioni e soddisfazione lavorativa

Il questionario raccoglie le informazioni ritenute importanti per l'identificazione di un profilo più preciso delle donne che presentano le dimissioni. Informazioni utili a questo scopo non sono state reperibili dall'analisi dei dati dei modelli ministeriali per la convalida delle dimissioni, in quanto questi ultimi, per la diversa finalità a cui assolvono, non sono costruiti con l'obiettivo di raccogliere le informazioni che, al contrario, sono molto interessanti ai fini di questa ricerca. Ad esempio, nella dichiarazione ministeriale alla dimissionaria, non venivano richiesti lo stato civile, il titolo di studio, la tipologia contrattuale, ecc.

Dopo la prima stesura il questionario è stato sottoposto al giudizio di un pubblico formato da esperti in politiche di genere, diritto del lavoro, sociologia, eco-

² Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio. Giugno 2008. Osservatorio del mercato del lavoro Provincia Autonoma di Trento (L.p. 19/83)

nomia cognitiva e soprattutto al personale impiegato presso le direzioni Provinciali e regionali del lavoro, che si trovano ogni giorno in contatto con le dimissionarie e che si occuperanno di somministrare il questionario durante l'intera fase di raccolta dei dati.

Questa fase, chiamata *pretest*, ci ha permesso di individuare e correggere alcune criticità del questionario, di eliminare o riformulare alcune domande che sono risultate superflue o poco comprensibili, e di inserire o approfondire aspetti che erano sfuggiti alla nostra attenzione.

4.3.1 Somministrazione e validazione del questionario

Il questionario è stato somministrato in via sperimentale per cinque mesi, da luglio a novembre 2011. Esso è stato distribuito presso le direzioni Provinciali del lavoro di Lecce e Brindisi. I funzionari delle direzioni Provinciali si sono impegnati ad illustrare gli scopi della ricerca alle donne che si presentano per la convalida delle dimissioni, ed a sottoporre il questionario a chi si dichiarava disponibile.

Il questionario è stato auto-compilato dalle dimissionarie in forma assolutamente anonima. L'anonimato dovrebbe garantire una maggiore sincerità di risposta da parte dell'intervistata, ed una maggiore tranquillità nella compilazione. In questa scelta, abbiamo tenuto conto della situazione emotivamente delicata in cui si trova la donna che compilerà il questionario. Si tratta di lavoratrici che hanno appena confermato la loro volontà di abbandonare il posto di lavoro, che hanno spesso pochissimo tempo a disposizione perché ad attenderle ci sono i figli che hanno bisogno delle loro cure, oppure parenti che le hanno accompagnate presso l'ufficio. Spesso, inoltre, sono donne in stato interessante.

Contemporaneamente al questionario, viene consegnata alle dimissionarie una lettera in cui vengono illustrati gli scopi della ricerca ed in cui sono riportati i compiti, i ruoli ed i recapiti delle Consigliere di parità che possono offrire aiuto concreto alle donne vittime di discriminazioni sul lavoro.

Una volta compilato e restituito il questionario alle dimissionarie viene chiesto se sono disponibili ad essere ricontattate, al fine di essere sottoposte ad un'intervista di profondità, realizzata sempre per gli scopi della ricerca. In caso di consenso, il soggetto compila un'autorizzazione in cui indica le proprie generalità ed i recapiti.

In questi primi mesi di sperimentazione, 88 donne hanno compilato il nuovo questionario, di queste, il 10% ha dato la propria disponibilità ad essere sottoposte ad una seconda intervista di profondità, dimostrando una buona sensibilità verso l'argomento ed anche una volontà di raccontare la propria esperienza.

4.3.2 Le caratteristiche del campione

Il 17% delle donne intervistate proviene dalla Provincia di Brindisi, l'83% dalla Provincia di Lecce.

L'età media delle dimissionarie è di 31 anni, l'età minima è di 20 anni, la massima di 42. La maggior parte del campione rientra nella classe di età 31-35 anni (Tabella 4.7).

Tabella 4.7 Età delle intervistate

Classi di età	Frequenza	Percentuale
20-25	12	13,6%
26-30	22	25%
31-35	28	31,8%
36-40	9	10,2%
41-50	2	2,3%
Non risposte	15	17%
Totale	88	100,0

Il campione è costituito in maggioranza da donne coniugate, pari al 70,5% del totale. Il 17% delle intervistate convive con il partner, mentre quasi il 7% dichiara di essere nubile (Tabella 4.8).

Tabella 4.8 Stato civile delle intervistate

Stato civile	Frequenza	Percentuale
Coniugata	62	70,5%
Convivente	15	17,0%
Nubile	6	6,8%
In via di separazione	2	2,3%
Divorziata	2	2,3%
Non risposte	1	1,1%
Totale	88	100,0

Analizzando i dati relativi al titolo di studio, riportati in tabella 4.9, rileviamo che, solo il 24% del campione ha un livello di istruzione basso (licenza media ed elementare). Ben il 45,5% delle dimissionarie è in possesso di un titolo di istruzione superiore, il 14,8% ha una qualifica di tipo professionale. Importante è la quota di donne che hanno alti gradi di istruzione: il 5,7% ha una laurea magistrale, il 13,6% una laurea triennale, il 2,3% ha un dottorato o un master.

La qualifica professionale prevalente è quella di operaia, pari al 59,1%, le impiegate risultano essere il 36,4%. Solo 3 donne intervistate ricoprivano alti livelli professionali: 2 dirigenti ed 1 quadro (Tabella 4.10).

Tabella 4.9 Titolo di studio

Titolo di studio	Frequenza	Percentuale
Licenza elementare	1	1,1%
Licenza media	20	22,7%
Licenza superiore	40	45,5%
Qualifica professionale	13	14,8%
Laurea triennale	7	8,0%
Laurea magistrale	4	4,5%
Master/dottorato	2	2,3%
Non risposte	1	1,1%
Totale	88	100,0%

Tabella 4.10 Qualifica Professionale

Qualifica	Frequenza	Percentuale
Operaia	52	59,1%
Impiegata	32	36,4%
Quadro	1	1,15%
Dirigente	2	2,3%
Non risposte	1	1,1%
Totale	88	100,0

Tra le impiegate, il 65,6% possiede un titolo di istruzione superiore, ben il 25% una laurea ed il 6,3% ha frequentato un master o un dottorato. Le dimissionarie con qualifica di operaia, nel 36,5% dei casi ha un diploma di scuola media, il 30,8% un diploma superiore, il 25% una qualifica professionale. Anche tra le operaie si rilevano alti livelli d'istruzione, le laureate con questa qualifica lavorativa sono il 5,7%. Le due dirigenti del campione hanno un titolo di studio superiore (Tab. 4.11).

Tabella 4.11 Qualifica Professionale e titolo di studio

Qualifica		laurea magistrale	laurea triennale	licenza elementare	licenza media	licenza superiore	master/ dottorato	qualifica professionale	
dirigente	Freq.Ass	0	0	0	0	2	0	0	2
	Freq. %	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
impiegata	Freq.Ass	3	5	0	1	21	2	0	32
	Freq. %	9,4%	15,6%	,0%	3,1%	65,6%	6,3%	,0%	100,0%
operaia	Freq.Ass	1	2	1	19	16	0	13	52
	Freq. %	1,9%	3,8%	1,9%	36,5%	30,8%	,0%	25,0%	100,0%
Totale	Freq.Ass	4	7	1	20	39	2	13	86
	Freq. %	4,5%	8,0%	1,1%	22,7%	45,5%	2,3%	14,8%	100,0%

La tipologia contrattuale più diffusa è quella a tempo indeterminato con orario *full time*, pari al 61,45%. Solo il 28,4% aveva un rapporto a tempo indeterminato ed orario *part time* (Tabella 4.12).

Tabella 4.12 Tipologia contrattuale

Tipo di contratto	Frequenza	Percentuale
part time a termine	1	1,1%
part time tempo indeterminato	25	28,4%
tempo determinato	3	3,4%
tempo indeterminato	54	61,45%
Altro	5	5,7%
Totale	88	100,0%

Il 69,3% del campione era occupato in attività rientranti nel settore terziario, il 23,9% nell'industria (Tabella 4.13).

Tabella 4.13 Settore Economico

Settore Economico	Frequenza	Percentuale
Terziario	61	69,3%
Industria	21	23,9%
Artigianato	2	2,3%
Agricoltura	1	1,1%
Non risposte	3	3,4%
Totale	88	100,0%

Le impiegate erano occupate nell'87,5% dei casi nel terziario, nello stesso settore erano occupate circa il 60% delle dimissionarie con qualifica di operaia. Nell'industria invece operavano il 9,4% delle impiegate ed il 32,7% delle operaie (Tabella 4.14).

Tabella 4.14 Qualifica e settore economico delle dimissionarie

		Non Risposte	Agricoltura	Artigianato	Industria	Terziario	Totale
Dirigente	Freq. Ass.	0	0	0	1	1	2
	Freq. %	,0%	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Impiegata	Freq. Ass.	0	1	0	3	28	32
	Freq. %	,0%	3,1%	,0%	9,4%	87,5%	100,0%
Operaia	Freq. Ass.	3	0	1	17	31	52
	Freq. %	5,8%	,0%	1,9%	32,7%	59,6%	100,0%
Quadro	Freq. Ass.	0	0	1	0	0	1
	Freq. %	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Totale	Freq. Ass.	3	1	2	21	61	88
	Freq. %	3,4%	1,1%	2,3%	23,9%	69,3%	100,0%

Il 40,9% delle dimissionarie è stata occupata in aziende di piccole dimensioni, con un numero di occupati inferiore a quindici dipendenti (Tabella 4.15). Si registrano solo pochissimi casi di aziende di media o grande dimensione, esclusivamente nei settori industria e terziario (Tabella 4.16).

Tabella 4.15 Ampiezza aziendale

Numero Dipendenti	Frequenza	Percentuale
fino a 15 dipendenti	36	40,9%
da 16 a 50 dipendenti	18	20,5%
da 51 a 100 dipendenti	12	13,6%
da 101 a 200 dipendenti	2	2,3%
oltre 200 dipendenti	5	5,7%
non risposte	15	17,0%
Totale	88	100,0%

Tabella 4.16 Settore economico – Ampiezza Aziendale

	Non risposte	Agricoltura	Artigianato	Industria	Terziario	Totale
fino a 15 dipendenti	1 2,8%	0 ,0%	2 5,6%	5 13,9%	28 77,8%	36 100,0%
da 16 a 50 dipendenti	1 5,6%	1 5,6%	0 ,0%	3 16,7%	13 72,2%	18 100,0%
da 51 a 100 dipendenti	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	5 41,7%	7 58,3%	12 100,0%
da 101 a 200 dipendenti	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 50,0%	1 50,0%	2 100,0%
oltre 200 dipendenti	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	2 40,0%	3 60,0%	5 100,0%
non risposte	1 6,7%	0 ,0%	0 ,0%	5 33,3%	9 60,0%	15 100,0%
Totale	3 3,4%	1 1,1%	2 2,3%	21 23,9%	61 69,3%	88 100,0%

In tabella 4.17 abbiamo riportato i valori di alcune caratteristiche delle dimissionarie indagate dal questionario somministrato. Il nucleo familiare di appartenenza è composto mediamente da circa 3 persone, le donne lavoravano mediamente 33 ore e mezza la settimana, anche se, su questo aspetto, abbiamo registrato l'indicazione, da parte di alcune intervistate, di ore settimanali lavorate che superano in maniera importante gli orari standard previsti dai contratti collettivi. L'anzianità di servizio media è di poco superiore ai quattro anni.

Il reddito personale mensile minimo, dichiarato dalle intervistate, è di 300 euro, il massimo è di 1900 euro, il reddito personale medio è pari a 785 euro. Prendendo in considerazione i valori dei redditi medi dichiarati, si rileva che, il reddito delle dimissionarie aveva un'incidenza importante sul reddito familiare, rappresentandone circa il 46%.

Tabella 4.17 Le altre caratteristiche delle dimissionarie

	Minimo	Massimo	Media	Dev. std.
Dimensione Famiglia	2	5	3,39	0,79
Ore_Lavoro	8	50	33,53	10,87
Anzianità	0,3	22	4,13	3,90
Distanza_Km	0,2	140	9,67	19,93
Abitazione-Lavoro				
Reddito_Personale	300	1900	785,14	312,77
Reddito_Familiare	600	3800	1685,45	671,22

Dall'analisi delle risposte alla domanda sull'adeguatezza delle mansioni svolte, è risultato che, ben l'83% delle donne ritiene che il lavoro che ricopriva rispecchiava le proprie competenze e in alcuni casi (5%) era addirittura superiore (Tabella 4.18).

Tabella 4.18 Adeguatezza delle Mansioni svolte

Percezione delle mansioni svolte	Frequenza	Percentuale
<i>adeguate alle sue competenze</i>	73	83,0%
<i>inferiori alle sue competenze</i>	11	12,5%
<i>superiori alle sue competenze</i>	4	4,5%
Totale	88	100,0%

All'interno del questionario, ci è sembrato interessante chiedere alle dimissionarie se, la scelta di abbandonare il lavoro, è stata una decisione maturata durante la maternità o subito dopo la gravidanza, oppure, se il soggetto ha sempre pensato che, nell'eventualità di una gravidanza, non avrebbe più lavorato.

Lo scopo di questa domanda è di permettere di dividere le dimissionarie in due categorie: le donne che abbandonano il lavoro perché, per una serie di cause lavorative e non (questo lo potremo approfondire solo con una seconda e differente analisi), non sono riuscite a conciliare la maternità con il proprio lavoro; e le donne che, per delle motivazioni di natura probabilmente culturale e sociale, hanno da sempre scelto esclusivamente di accudire i loro figli.

Tabella 4.19 Previsione del ricorso alle dimissioni delle intervistate

Risposta alla domanda: In passato avevi mai pensato di abbandonare il lavoro dopo la nascita di un figlio?

Risposte	Frequenza	Percentuale
Absolutamente no - No	25	35,2%
A volte	21	29,6%
Si - Assolutamente si	25	35,2%
Totale	71	100,0%

L'analisi delle risposte, riportata in tabella 4.19, ci porta a dividere il campione, facendo emergere l'assenza di una tendenza ben precisa: il 29,6% è rappresentato da coloro a cui è capitato di pensare all'eventualità di abbandonare il lavoro, anche in maniera premeditata; il restante 70,4% è equamente diviso tra la percentuale (35,2%) di donne che aveva già pensato che avrebbe fatto questa scelta, e quelle (35,2%) che non avrebbero mai preso in considerazione quest'eventualità.

4.3.3 Analisi multidimensionale dei dati

Il questionario nasce, come già accennato in precedenza, con lo scopo di misurare gli atteggiamenti e le opinioni delle intervistate, rispetto alla scelta di abbandonare il lavoro. Nella fase sperimentale, ci si proponeva di rilevare tre aspetti che possono incidere, in maniera più o meno diretta, sulla decisione di una donna di ricorrere alle dimissioni.

In particolare, le tre dimensioni analizzate sono: il *contesto macrosociale*, la *soddisfazione rispetto alla vita privata* e le *motivazioni delle dimissioni*.

La valutazione del contesto macrosociale mira a rilevare la percezione che la lavoratrice ha rispetto al luogo in cui vive. Abbiamo ipotizzato che, i servizi offerti dal comune in cui una donna vive, possono incidere in modo significativo. In tal senso, abbiamo chiesto quanto le donne sono soddisfatte del comune in cui vivono rispetto ai trasporti pubblici e privati, agli asili nido, all'economia locale ed in particolare alla possibilità di trovare lavoro.

Oltre ai servizi presenti sul territorio, ci è sembrato interessante rilevare l'impressione che hanno le dimissionarie rispetto alla propria vita privata e familiare. Per far ciò abbiamo chiesto alle intervistate quanto sono soddisfatte della vita privata e della loro situazione economica, se il resto della famiglia collabora nello svolgimento dei compiti domestici, se hanno del tempo libero da dedicare a se stesse.

Alle intervistate è stato anche chiesto se la scelta di non lavorare inciderà sulla situazione economica della loro famiglia. Questa domanda potrebbe essere utile in due modi: capire quanto il reddito da lavoro di una donna è considerato incisivo, sia culturalmente che materialmente, sull'economia di una famiglia, e verificare la veridicità di altre risposte, come quelle sul reddito personale e familiare.

La terza caratteristica latente che il questionario rileva è legata alle motivazioni delle dimissioni. In questo caso, si tratta di una serie di domande su quali aspetti, lavorativi e non, hanno più o meno inciso sulla scelta di abbandonare il lavoro.

Una prima analisi statistica dei dati, ci permette di cogliere le prime caratteristiche comportamentali del campione. L'utilizzo della tecnica dell'analisi delle

componenti principali³ ci ha portato a realizzare una prima esplorazione dei dati ed allo stesso tempo di verificare l'affidabilità del questionario, testando l'*unidimensionalità* delle scale utilizzate. In pratica, abbiamo verificato se le domande che abbiamo scelto per misurare le tre dimensioni precedentemente definite, sono realmente adatte a questo scopo.

Per ciò che riguarda la variabile latente *Soddisfazione vita privata*, l'analisi statistica non porta ad eliminare nessuna delle domande del questionario, riportate in tabella 4.20.

Tabella 4.20 Items della variabile latente Soddisfazione vita privata

SODDISFAZIONE VITA PRIVATA	
<i>SodVitPriv</i>	<i>Sono soddisfatta del modo in cui riesco a gestire la mia vita privata.</i>
<i>VitaDome</i>	<i>La mia famiglia o chi mi è vicino collabora nella gestione della vita domestica.</i>
<i>TempLibe</i>	<i>Gli impegni domestici e familiari mi permettono di avere del tempo libero da dedicare a me stessa</i>
<i>SoddEcon</i>	<i>Sono soddisfatta della mia situazione economica.</i>
<i>IncEcon</i>	<i>La scelta di non lavorare inciderà sulla situazione economica familiare.</i>

In figura 4.14, è riportata la rappresentazione grafica delle variabili che misurano la dimensione che stiamo analizzando. Ogni domanda è rappresentata da una freccia unidirezionale, la cui lunghezza rappresenta la qualità delle variabili. Notiamo che esiste una più alta correlazione tra le variabili SODDISFAZIONE VITA ECONOMICA, COLLABORAZIONE DELLA FAMIGLIA NELLA VITA DOMESTICA e TEMPO LIBERO, infatti, osservando il grafico, notiamo che sono vicine tra loro e si posizionano sullo stesso asse fattoriale.

L'incidenza economica della scelta di non lavorare, non sembra essere correlata agli altri aspetti considerati per misurare la soddisfazione delle donne rispetto alla vita privata, ma rappresenta un aspetto a sé stante: la freccia che rappresenta la variabile è distante dalle altre variabili e si posiziona sull'asse verticale relativo al fattore 2 (Figura 4.14).

³ I risultati dell'analisi delle componenti principali e della verifica dell'affidabilità delle scale sono riportati nell'appendice statistica. In tale sezione sono riportati: gli auto-valori dei fattori estratti con l'analisi in componenti principali delle diverse variabili latenti presenti nel questionario e gli strumenti utilizzati per la verifica della coerenza delle scale (alfa di Cronbach e il coefficiente di correlazione elemento scala).

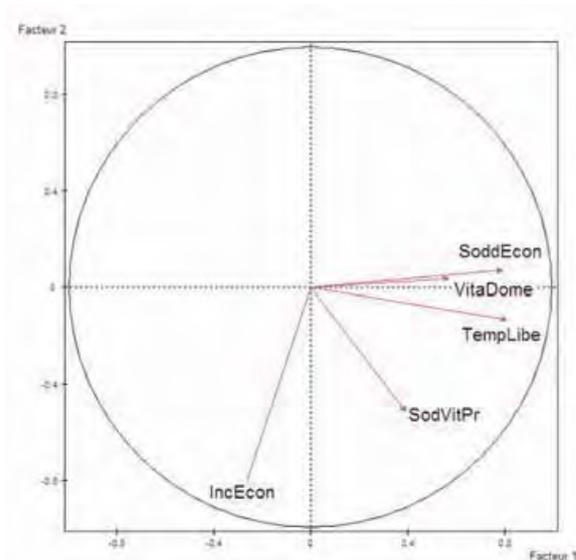


Figura 4.14 Analisi delle componenti principali della variabile Soddisfazione vita privata

Questo tipo di analisi, ci permette di visualizzare la distribuzione delle scelte degli individui intervistati. In figura 4.15, ogni puntino sul piano rappresenta una dimissionaria. Le donne che si posizionano nei quadranti A e B, sono coloro che sono risultate più soddisfatte rispetto alla vita privata, alla situazione economica e del tempo libero che possono dedicare a loro stesse. Al contrario, nei quadranti C e D, troviamo le intervistate che si sono dimostrate meno soddisfatte relativamente a questi aspetti.

I puntini del quadrante C, rappresentano le donne per le quali, la scelta di non lavorare avrà un'alta incidenza economica, al contrario, quelle del quadrante D questa scelta avrà una bassa incidenza.

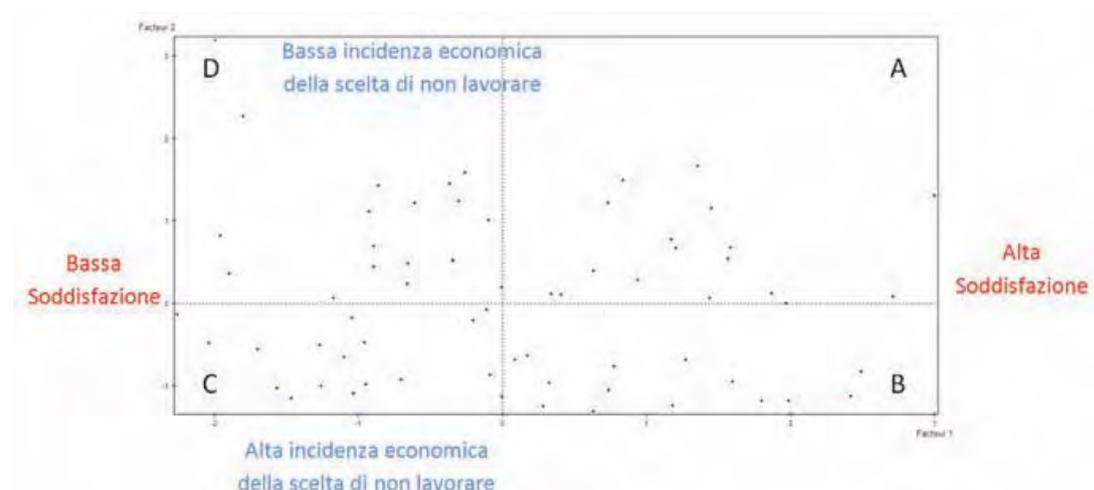


Figura 4.15 Soddisfazione vita privata: la distribuzione degli individui

Come già detto in precedenza, la dimensione latente C ONTESTO MACROSO- CIALE, misura la percezione delle intervistate, relativamente ai servizi presenti nel territorio. Naturalmente, per le caratteristiche della nostra indagine e per quelle del campione, abbiamo preso in considerazione quei servizi che, a nostro parere, possono migliorare la qualità della vita di una donna lavoratrice con dei figli: trasporti pubblici per raggiungere scuola e lavoro, asili nido, pubblici e privati, ed in generale la soddisfazione rispetto al comune di appartenenza, come luogo in cui vivere e lavorare (Tabella 4.21).

Tabella 4.21 Item della variabile latente Contesto Macrosociale

VALUTAZIONE CONTESTO MACROSOCIALE	
SoddCom	<i>Sono soddisfatta del mio comune come luogo in cui vivere.</i>
TrovLav	<i>Nel mio comune ci sono buone possibilità di trovare lavoro.</i>
TrasPubb	<i>Nel territorio in cui vivo sono presenti trasporti pubblici.</i>
SoddTras	<i>Sono soddisfatta dei servizi per i trasporti erogati dal mio comune.</i>
TrasLav	<i>Nel mio comune grazie ai servizi presenti si può tranquillamente raggiungere il posto di lavoro con i mezzi pubblici.</i>
TrasAsil	<i>Nel mio comune grazie ai servizi presenti i bambini possono raggiungere scuola o asilo con i mezzi pubblici.</i>
AsilPub	<i>Nel luogo in cui vivo sono presenti asili nido e scuole dell'infanzia pubblici</i>
AsilPri	<i>Nel luogo in cui vivo sono presenti asili nido e scuole dell'infanzia privati</i>
DiffAsil	<i>Dalle sue conoscenze: nel suo comune ci sono difficoltà a far entrare i bambini negli asilo nido?</i>

Osservando le variabili nel cerchio di correlazione, riportato in figura 4.16, sembra esserci buona correlazione: esse si distribuiscono infatti sullo stesso asse fattoriale. Dalla posizione delle variabili si nota che quelle relative ai trasporti si posizionano intorno all'asse orizzontale (fattore 1) mentre, quelle riguardanti la soddisfazione sugli asili sono vicine all'asse verticale (fattore 2).

In figura 4.17 è rappresentata la distribuzione degli individui rispetto alle variabili analizzate. Nei quadranti A e D, troviamo chi è soddisfatto dei servizi per l'infanzia, nei quadranti A e B si posizionano le donne che hanno espresso una maggiore soddisfazione rispetto ai trasporti presenti sul territorio.

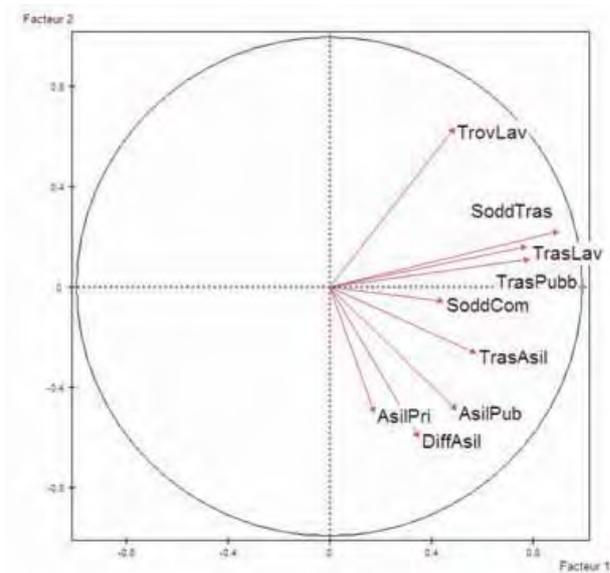


Figura 4.16 Analisi delle componenti principali della variabile Contesto macrosociale

L'ultima variabile latente osservata, è quella relativa alle motivazioni delle dimissioni. Le domande per rilevare questo aspetto riguardano, in parte, aspetti strettamente legati all'organizzazione ed allo svolgimento del lavoro, altre invece, sono relative alla cura del bambino ed agli strumenti di supporto alla maternità.

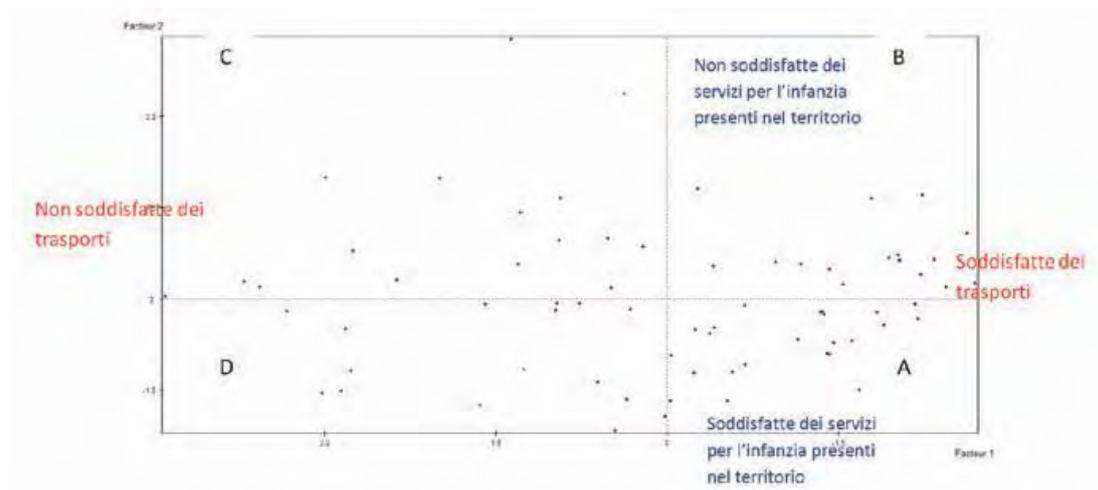


Figura 4.17 Contesto Macrosociale: la distribuzione degli individui

Le variabili *SosCurBa*, *CostoBaS*, *PassDim*, *BassSal*, segnalate in rosso, in tabella 4.22, sono state eliminate dopo una prima analisi dei dati con il metodo delle componenti principali, a causa di una bassa qualità di rappresentazione. L'eliminazione di queste domande, che potevano raccogliere informazioni importanti per i nostri scopi, ci ha indotto a riformularle e posizzionarle in maniera differente nel questionario.

Tabella 4.22 Item della variabile latente Motivazioni delle dimissioni

MOTIVAZIONI ALLE DIMISSIONI	
<i>Distan</i>	<i>La distanza dal luogo di lavoro</i>
<i>Orario</i>	<i>L'orario di lavoro</i>
<i>Mansion</i>	<i>Il tipo di mansione</i>
<i>OrgaLav</i>	<i>Organizzazione sul lavoro</i>
<i>RelaColl</i>	<i>Relazioni con i colleghi</i>
<i>CostoBaS</i>	<i>Il costo di baby sitter ed asili nido</i>
<i>SosCurBa</i>	<i>La difficoltà di trovare qualcuno che possa sostituirmi nella cura del bambino</i>
<i>BassSal</i>	<i>Il livello basso del salario</i>
<i>ProCarr</i>	<i>La mancanza di prospettive di carriera</i>
<i>NoConPar</i>	<i>Non mi è stato concesso il congedo parentale</i>
<i>NoRipGio</i>	<i>Non mi sono stati concessi i riposi giornalieri</i>
<i>NoParTim</i>	<i>Non mi è stato concesso il part-time</i>
<i>InvLicen</i>	<i>Sono stata invitata a licenziarmi</i>
<i>PressPsi</i>	<i>Ho subito forti pressioni psicologiche</i>
<i>ClimOsy</i>	<i>Al mio rientro, ho trovato un clima relazionale a me ostile</i>
<i>PassDim</i>	<i>In passato avevo già pensato che con l'arrivo di un figlio avrei abbandonato il lavoro.</i>

Esiste sicuramente un legame tra le motivazioni considerate. In figura 4.18 si osserva che esse si distribuiscono in due gruppi. Nel quadrante 1, troviamo le motivazioni alle dimissioni legate, direttamente o indirettamente, alla maternità:

- mancata concessione dei congedi parentali o dei riposi giornalieri;
- mancata concessione del part time;
- invito al licenziamento;
- clima di lavoro ostile, dopo il rientro dalla maternità.

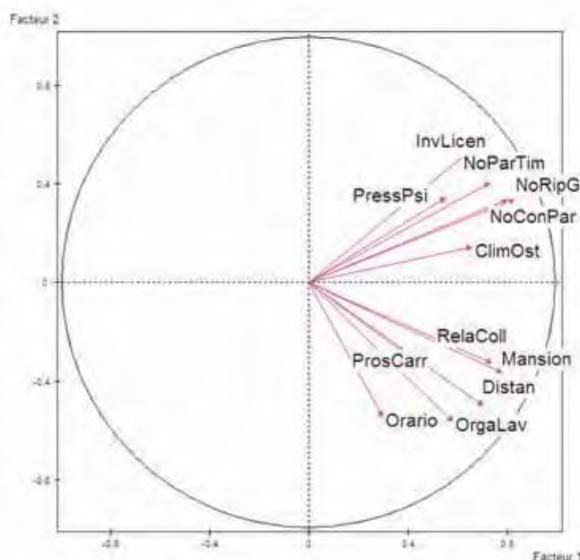


Figura 4.18 Analisi delle componenti principali della variabile Motivazione delle dimissioni

Nel quadrante 2, si collocano gli aspetti legati al lavoro: la distanza, l'orario, la mansione, l'organizzazione del lavoro, le relazioni con i colleghi.

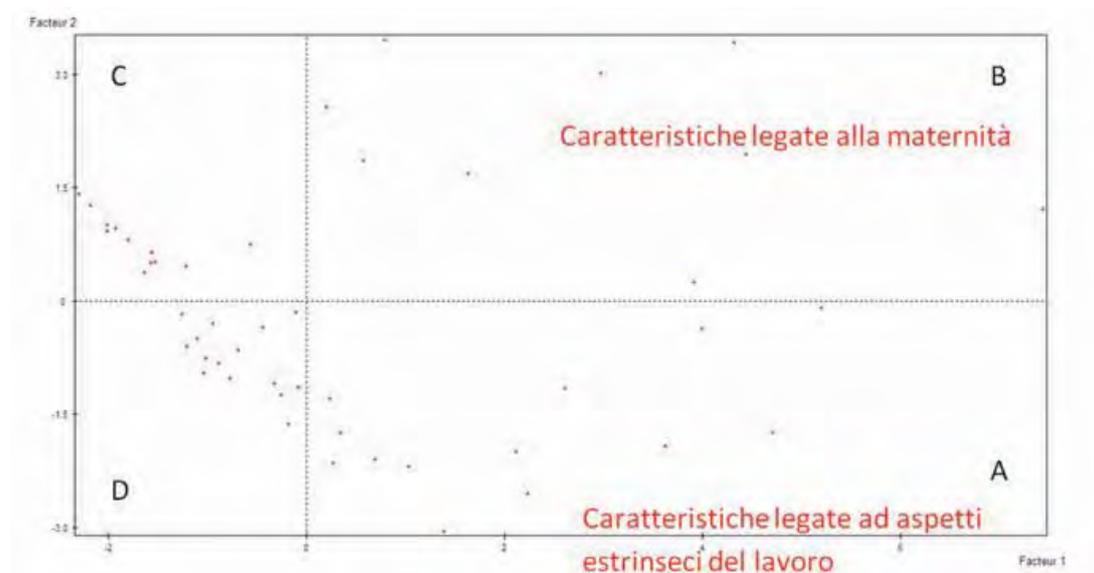


Figura 4.19 Motivazione delle dimissioni: la distribuzione degli individui

Gli individui non si collocano in maniera uniforme sul piano (Figura 4.19), è però evidente una maggiore concentrazione nei quadranti C e D.

Le donne che abbandonano il lavoro per motivi legati ad aspetti estrinseci del lavoro, sono rappresentate dai puntini nel quadrante A, quelle che lo fanno per motivazioni legate alla maternità si trovano nel quadrante B.

4.4 LA RIFORMULAZIONE DEL QUESTIONARIO

L'analisi dei dati raccolti nella fase di indagine pilota hanno evidenziato le criticità ed i punti di forza dello strumento di rilevazione.

L'analisi statistica ci ha dimostrato che abbiamo progettato un questionario in grado di raccogliere informazioni utili, per poi fornire un identikit completo delle donne che ricorrono alle dimissioni.

Il problema principale che abbiamo riscontrato è stato quello di trovare un numero rilevante di questionari compilati solo parzialmente. Le domande a cui spesso le intervistate non rispondevano, in tutto o in parte, erano quelle poste alla fine, che riguardavano aspetti di rilevanza fondamentale, come le motivazioni alle dimissioni. La causa di questo fenomeno è probabilmente la mancanza di tempo delle intervistate e, a volte, la difficoltà di comprendere la tipologia di risposta (questo può accadere, ad esempio, con le risposte su scala).

Per ovviare a questi limiti, abbiamo apportato delle rettifiche al questionario, per cercare di rendere la compilazione ancora più fluida, veloce ed istintiva. Le domande che richiedono più concentrazione, e da noi ritenute di particolare importanza, sono state poste all'inizio, mentre, alla fine del questionario, sono state collocate le domande di facile ed immediata compilazione (es. dati anagrafici, familiari ecc.) (Tabella 4.22).

Tabella 4.22 Item della variabile latente Motivazioni delle dimissioni

DATI GENERALI RELATIVI ALL'AZIENDA	<i>Settore economico di appartenenza</i>	
	<i>Dimensione aziendale</i>	
	<i>Sede Operativa dell'azienda</i>	
DATI PROFESSIONALI	<i>Qualifica, Mansione</i>	
	<i>Tipologia Contrattuale</i>	
	<i>Orario di lavoro previsto</i>	
	<i>Anzianità di servizio</i>	
	<i>Distanza casa – lavoro</i>	
	<i>Mezzo di trasporto utilizzato per raggiungere il posto di lavoro</i>	
	<i>Adeguatezza delle mansioni svolte</i>	
	<i>Reddito familiare e personale mensile</i>	
DATI RELATIVI ALLA MATERNITÀ	<i>Stato al momento delle dimissioni</i>	
	<i>Si tratta della prima gravidanza?</i>	
	<i>Numero dei figli ed età</i>	
	<i>Se non si tratta della prima gravidanza chiediamo se nelle precedenti ha abbandonato il lavoro</i>	
MOTIVAZIONI ALLE DIMISSIONI	<i>Tra gli aspetti che mi hanno portata a rinunciare al mio lavoro c'è:</i>	
Alle dimissionarie viene chiesto di indicare per ciascuno degli aspetti elencati quanto essi hanno influito sulla scelta di dare le dimissioni.	<i>La distanza dal luogo di lavoro</i>	<i>Il fatto di non aver trovato asili o altre strutture per la cura dell'infanzia, con personale che le ispirava fiducia</i>
	<i>L'orario di lavoro</i>	<i>Il fatto che Non le sia stato concesso il congedo parentale</i>
	<i>Il tipo di mansione</i>	<i>Il fatto che Non le siano stati concessi i riposi giornalieri</i>
	<i>La suddivisione delle mansioni tra colleghi</i>	<i>Il fatto che Non le sia stato concesso il part-time</i>
	<i>Relazioni con i colleghi</i>	<i>Il fatto di aver ricevuto forti pressioni psicologiche sul luogo di lavoro</i>
	<i>Il costo di baby sitter ed asili nido</i>	<i>Il rapporto con i suoi superiori o con il suo datore di lavoro</i>

	<i>La difficoltà di trovare un parente che possa sostituirla nella cura del bambino</i>	<i>Il fatto di non aver trovato strutture per l'infanzia che praticassero orari di apertura adeguati alle sue esigenze</i>
	<i>Il livello basso del salario</i>	<i>Il fatto di non poter condividere con i suoi familiari la cura del bambino</i>
	<i>La mancanza di prospettive di carriera</i>	<i>Il fatto di non riuscire a conciliare gli impegni domestici con quelli lavorativi</i>
	<i>Il fatto che il padre del bambino non potesse ottenere il congedo parentale per prendersi cura di suo figlio.</i>	
DATI RELATIVI ALLA MATERNITÀ ED ALLE DIMISSIONI	<p><i>In passato aveva già pensato che con l' arrivo di un figlio avrebbe abbandonato il lavoro?</i></p> <p><i>Pensa di rientrare nel mondo del lavoro?</i></p> <p><i>Pensa di incontrare delle difficoltà nel rientro nel mondo del lavoro?</i></p> <p><i>Il padre di suo figlio/a ha mai considerato l'ipotesi di abbandonare il lavoro per accudire il bambino/a?</i></p>	
VALUTAZIONE CONTESTO MACROSOCIALE	<p><i>Sono soddisfatta del mio comune come luogo in cui vivere (presenza di parchi, amicizie, vicinanza a parenti, traffico sopportabile, ecc.).</i></p> <p><i>Gli orari di apertura di supermercati e centri commerciali presenti nel territorio in cui vivo, permettono anche ad una donna che lavora di poter fare tranquillamente la spesa.</i></p> <p><i>Grazie ai servizi presenti nel mio comune si può tranquillamente raggiungere il posto di lavoro con i mezzi pubblici.</i></p> <p><i>Grazie ai servizi presenti nel mio comune i bambini possono raggiungere scuola o asilo con i mezzi pubblici.</i></p> <p><i>Nel luogo in cui vivo sono presenti adeguate strutture per la cura dell'infanzia aperte anche nei periodi estivi ed extrascolastici.</i></p> <p><i>Nel luogo in cui vivo sono presenti asili nido e scuole dell'infanzia con personale e servizi adeguati.</i></p> <p><i>Nel luogo in cui vivo esistono strutture adeguate per la cura e l'assistenza di anziani e persone non autosufficienti.</i></p> <p><i>Nel mio comune ci sono difficoltà a far entrare i bambini negli asilo nido pubblici a causa dei pochi posti a disposizione.</i></p> <p><i>Nel mio comune gli orari di apertura degli uffici pubblici (es. posta, banche, uffici comunali, ecc.) sono adeguati anche per le esigenze di una donna che lavora ed ha famiglia.</i></p> <p><i>Nel mio comune ci sono difficoltà a far entrare i bambini negli asilo nido privati a causa del costo delle rette mensili.</i></p>	
SODDISFAZIONE VITA PRIVATA	<p><i>Sono soddisfatta della mia situazione economica</i></p> <p><i>Anche quando lavoravo ero soddisfatta del modo in cui riuscivo a gestire la mia vita privata.</i></p> <p><i>La mia famiglia o chi mi è vicino ha sempre collaborato</i></p>	
Alle dimissionarie viene chiesto di esprimere quanto sono d'accordo su ciascuno degli aspetti indicati .		

<p>chiesto di esprimere quanto sono d'accordo su ciascuno degli aspetti indicati .</p>	<p><i>nella gestione della vita domestica (Es. cura della casa, preparazione dei pasti, ecc.) Anche quando lavoravo gli impegni domestici e familiari mi permettevano di avere del tempo libero da dedicare a me stessa. La mia famiglia o chi mi è vicino mi aiuterà a prendermi cura del bambino (Es. igiene del bambino, somministrazione pasti, portarlo dal pediatra, ecc.) Talvolta i vicini di casa mi aiutano nella gestione degli impegni familiari. La mia famiglia o chi mi è vicino ha sempre collaborato nella cura dei figli (Es. aiutarli a studiare, accompagnarli a scuola ed alle attività extrascolastiche, ecc.) La mia famiglia o chi mi è vicino ha sempre collaborato nella gestione amministrativa della famiglia (Es. pagare le bollette, recarsi presso Uffici, commercialisti, banche, poste ecc.)</i></p>
<p>CONOSCENZA DELLA NORMATIVA</p>	<p><i>Conosce la normativa a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura? (Legge 53/2000) Conosce la normativa a tutela della maternità e della paternità (D.lgs n. 151/2001)? (divieto licenziamento nel primo anno di vita del bambino, possibilità di usufruire di riposi e permessi in caso di malattia del bambino, diritto al congedo di maternità anticipato, ecc.) È a conoscenza dei servizi territoriali di cura dell'infanzia? Conosce il ruolo della Consigliera di Parità Provinciale e Regionale? Può spiegarci in poche righe cosa le sarebbe stato utile per non farle abbandonare il lavoro?</i></p>
<p>DATI ANAGRAFICI FAMILIARI</p>	<p><i>Composizione Nucleo familiare Condizione lavorativa dei componenti della famiglia Presenza persone non autosufficienti</i></p>
<p>DATI ANAGRAFICI PERSONALI</p>	<p><i>Età, Cittadinanza, Residenza Stato Civile Istruzione</i></p>

APPENDICE STATISTICA

Analisi della coerenza, dell'affidabilità e dell'unidimensionalità delle scale Likert presenti nel questionario

Tabella A. Alfa di Cronbach e correlazione elemento scala

Variabili Latenti	Variabili Manifeste	Correlazione item - scale
MOTIVAZIONI DELLE DIMISSIONI Alpha di Cronbach $\alpha= 0,758$ N di items= 16	<i>Distanza</i>	0,580
	<i>Orario</i>	0,246
	<i>Mansioni</i>	0,682
	<i>OrgaLav</i>	0,455
	<i>RelaColleghi</i>	0,580
	<i>CostoBabySitter</i>	-0,155
	<i>SosCurBa</i>	-0,011
	<i>BassSalario</i>	0,158
	<i>ProspettiveCarriera</i>	0,419
	<i>NoCongediParentali</i>	0,641
	<i>NoRiposiGiornalieri</i>	0,602
	<i>NoPartTime</i>	0,504
	<i>InvitoLicen</i>	0,452
<i>PressPsicologiche</i>	0,446	
<i>ClimOstile</i>	0,566	
<i>PassDim</i>	-0,147	
SODDISFAZIONE VITA PRIVATA Alpha di Cronbach $\alpha= 0,397$ N di items= 5	<i>SodVitPriv</i>	0,170
	<i>VitaDome</i>	0,239
	<i>TempLibe</i>	0,439
	<i>SoddEcon</i>	0,358
	<i>IncEcon</i>	-0,123
CONTESTO MACROSOCIALE Alpha di Cronbach $\alpha= 0,742$ N di items= 9	<i>SoddCom</i>	0,344
	<i>TrovLav</i>	0,282
	<i>TrasPubb</i>	0,601
	<i>SoddTras</i>	0,742
	<i>TrasLav</i>	0,584
	<i>TrasAsil</i>	0,422
	<i>AsilPub</i>	0,401
	<i>AsilPri</i>	0,150
<i>DiffAsil</i>	0,275	

Tabella A. Alfa di Cronbach e correlazione elemento scala

VARIABILI LATENTI	PRIMO AUTOVALORE	SECONDO AUTOVALORE	VARIANZA I° COMPONENTE	VARIANZA II° COMPONENTE
Motivazione delle dimissioni	5.2191	1.9777	43.49%	59.97%
Soddisfazione vita privata	1.8287	0.9869	36.57%	56.31%
Contesto Macrosociale	3.2114	1.4158	35.68%	51.41%

5. ANALISI DESCRITTIVE ED ESPLORATIVE DELLE DIMISSIONI

Enrico Ciavolino & Letizia Macrì
Università del Salento

Sommario: *In questa fase della ricerca abbiamo provveduto a valutare la qualità dei dati raccolti attraverso la costruzione di due indici. Nella seconda parte del capitolo, l'Indagine sulla valutazione delle dimissioni durante i periodi di Congedo Parentale e di Maternità, denominata in seguito ICoPaMá²⁰¹², ha permesso di raccogliere informazioni soggettive e oggettive riguardo il fenomeno delle dimissioni durante il periodo di congedo e di maternità.*

5.1 L'INDICE DI MISURA DI QUALITÀ DEI DATI

Durante la prima fase di somministrazione del questionario preparatorio, che rappresentava il prototipo dello strumento poi perfezionato ed utilizzato per la raccolta dei dati, l'analisi della qualità aveva fatto insorgere uno spiacente fenomeno in fase di rilevazione, quello delle *non risposte*.

Già in fase di codifica ci eravamo resi conto che molte delle intervistate non rispondevano integralmente al questionario, lasciandolo incompleto in alcune parti e trascurando a volte di compilare aree per noi molto importanti.

A questo fenomeno si può andare maggiormente incontro, quando, come nel nostro caso, non c'è la figura del rilevatore che pone tutte le domande e registra tutte le risposte.

Quando abbiamo scelto di far auto-compilare il questionario eravamo ben consapevoli di poter incorrere in questa situazione, ma ci sembrava la modalità di somministrazione più adatta, vista la delicatezza del tema trattato e l'importanza di ottenere delle risposte il più possibile veritiere e sincere.

Prima di procedere con ulteriori e più elaborate analisi dei dati è bene soffermarsi a verificare la qualità del questionario e dei dati raccolti.

5.1.1 La qualità del questionario

Per verificare la qualità del questionario è stato utilizzato un indice calcolato con la seguente formula:

$$IQ = (\text{Num. Risposte} / \text{Num. Domande}) \%$$

dove IQ indica l'indice di qualità calcolato per ogni questionario ed è uguale al numero di risposte che l'intervistata ha dato (*Num.Risp*), diviso il numero totale di domande alle quali doveva rispondere (*Num.Domande*).

Abbiamo preferito analizzare la qualità delle singole aree in cui è suddiviso il questionario, per identificare più facilmente quali sono le parti a cui le intervistate non hanno risposto.

In tabella 5.1 sono riportati gli indici di qualità per i sette campi del questionario. I risultati sono nel complesso molto buoni considerando che il questionario risulta composto da 57 domande.

La sezione che è stata compilata di meno è quella relativa ai dati anagrafici, in cui abbiamo accorpato la parte dei dati personali e di quelli familiari. Il 62% delle intervistate ha risposto ad almeno l'80% delle domande su questi dati. Il fatto che abbiano risposto in percentuale inferiore a queste domande è probabilmente dovuto alla posizione che queste assumono sul questionario, si tratta infatti delle ultime a cui bisognava rispondere.

In realtà la posizione delle domande sul questionario non è mai casuale. In partenza abbiamo ipotizzato che l'intervistata rispondesse a delle domande più semplici poste alla fine del questionario, come quelle sui propri dati personali, piuttosto che a domande più complicate che necessitavano una maggiore riflessione.

Per tutti gli altri settori del questionario più dell'80% delle intervistate ha risposto ad almeno all'80% delle domande.

La qualità delle sezioni del questionario, Motivazioni alle Dimissioni, Macrosociale e Soddisfazione Vita privata, che prevedevano modalità di risposta su scala Likert è molto buona, registrando percentuali vicine o superiori al 90%.

Tabella 5.1 Intervistate che hanno risposto ad almeno l'80% delle domande per singola sezione del questionario

Dati anagrafici familiari e personali	62%
Dati Aziendali e Professionali	83%
Motivazioni alle Dimissioni	89%
Altri aspetti Dimissioni	94%
Macrosociale	95%
Soddisfazione Vita Privata	94%
Conoscenza Normativa e tutele	91%

5.1.2 La qualità delle domande

Oltre a valutare la qualità dei questionari abbiamo misurato anche la qualità delle singole domande. A tal fine abbiamo utilizzato la formula:

$$ID=(\text{Num. Risposte}/\text{Num. Questionari})\%$$

In tabella 5.2 sono riportati gli indici di qualità delle domande. Anche in questo caso abbiamo analizzato la qualità considerando le sezioni del questionario.

Dai dati si evince che ognuna delle macro-aree tematiche è stata compilata per almeno l'80%, in percentuali molto alte.

Tabella 5.2 Domande delle singole sezioni che hanno una percentuale di risposta superiore all'80%

Dati anagrafici familiari e personali	89%
Dati Aziendali e Professionali	82%
Motivazioni alle Dimissioni	100%
Altri aspetti Dimissioni	100%
Macrosociale	100%
Soddisfazione Vita Privata	100%
Conoscenza Normativa e tutele	100%

5.2 I DATI SULLE DIMISSIONI

5.2.1 La rilevazione dei dati

Questa fase dell'indagine si basa sui risultati ottenuti mediante l'indagine pilota che ha portato alla ridefinizione del questionario rendendolo più snello, cambiando le domande che sembravano ambigue e diminuendo la percentuale delle mancate risposte. Così come nella fase di indagine pilota, il questionario è stato somministrato alle dimissionarie delle due Province di Brindisi e Lecce nel momento in cui le donne si presentavano presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, per consegnare le dimissioni. Dopo aver compilato il questionario obbligatorio è stato chiesto se volessero compilare il questionario anonimo della nostra indagine, in modo da rilevare il loro parere e le loro motivazioni riguardo alla scelta di consegnare le dimissioni.

La rilevazione dei questionari è avvenuta da Gennaio a Dicembre 2012 raccogliendo un totale di 125 questionari tra le due Province.

Non avendo a disposizione la lista delle donne si è potuto procedere ad una selezione basata su un campione probabilistico e visto che il questionario è stato somministrato in momento particolare, cioè durante la consegna delle dimissioni, il campione delle donne rispondenti non è stato auto-selezionato, cioè sono state

ammesse al campione tutte le rispondenti che si dichiaravano disponibili a compilare il questionario.

5.2.2 *Analisi descrittive delle intervistate*

Un primo studio del fenomeno ha riguardato l'analisi delle caratteristiche socio-demografiche delle dimissionarie, in modo da rilevare delle caratteristiche comuni, in particolare riguardo al settore e al tipo di impiego. Come detto nel precedente paragrafo, il numero delle donne dimissionarie che hanno partecipato all'indagine è pari a 125, su un totale, tra le due Province, di 371. Il 18% delle donne intervistate proviene dalla Provincia di Brindisi, l'82% dalla Provincia di Lecce. Queste percentuali rispecchiano l'andamento delle dimissioni delle due Province, che sono pari all'22% per Brindisi e 88% per Lecce.

L'età media delle dimissionarie è di 31 anni, l'età minima è di 18 anni, la massima di 41. La maggior parte del campione rientra nelle classi di età 26-30 e 31-35 (Tabella 5.3).

Tabella 5.3 Età delle intervistate

Classi di Età	Frequenza	Percentuale
<i>18-25</i>	13	10%
<i>26-30</i>	37	30%
<i>31-35</i>	38	30%
<i>36-41</i>	19	15%
<i>Mancanti</i>	18	14%
Totale	125	100%

Il campione è costituito in maggioranza da donne coniugate, pari al 70% del totale. Il 10% delle intervistate convive con il partner oppure è nubile mentre il 2% dichiara di essere divorziata oppure in via di separazione (Tabella 5.4).

Tabella 5.4 Stato civile delle intervistate

Stato Civile	Frequenza	Percentuale
<i>Coniugata</i>	88	70%
<i>Nubile</i>	12	10%
<i>Convivente</i>	12	10%
<i>Divorziata</i>	2	2%
<i>In via di separazione</i>	1	1%
<i>Coniugata lontana</i>	1	1%
<i>Mancanti</i>	9	7%
Totale	125	100%

Analizzando i dati relativi al titolo di studio, riportati in tabella 5.5, rileviamo che il 29% del campione ha un livello di istruzione basso (licenza elementare, media e nessun titolo di studio). Il 44% delle dimissionarie è in possesso di un titolo di istruzione superiore e il 9% ha una qualifica di tipo professionale. Importante è la quota di donne che hanno alti gradi di istruzione: il 7% ha una laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento, il 5% una laurea triennale.

Tabella 5.5 Titolo di studio delle intervistate

Titolo di Studio	Frequenza	Percentuale
<i>Licenza Superiore</i>	55	44%
<i>Licenza Media</i>	33	26%
<i>Qualifica Professionale</i>	11	9%
<i>Laurea Magistrale/Vecchio Ordinamento</i>	9	7%
<i>Laurea Triennale</i>	6	5%
<i>Nessun Titolo</i>	2	2%
<i>Licenza Elementare</i>	1	1%
<i>Mancanti</i>	8	6%
<i>Totale</i>	125	100%

5.2.3 Dati Professionali ed aziendali

Le aziende in cui lavoravano le dimissionarie, operano principalmente nel terziario (61%), l'altro macrosettore maggiormente rappresentato è quello dell'industria con il 35% (Figura 5.1).

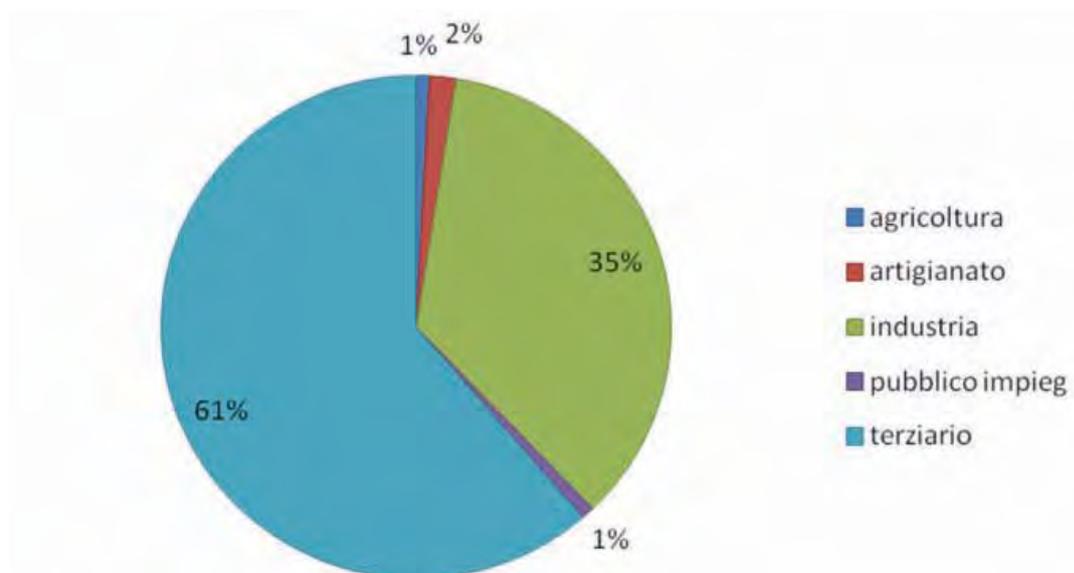


Figura 5.1 Settore economico delle aziende di provenienza delle dimissionarie

Osservando i dati riportati in tabella 5.6 si può notare che il commercio è l'attività più rappresentata del settore terziario, dove vi lavoravano una percentuale di dimissionarie pari al 31,2%. Il 10,4% operava sempre nel terziario, ma nell'ambito dei servizi alla persona.

Il 19,2% delle intervistate operava nell'industria tessile.

Tabella 5.6 Settori di attività delle aziende di provenienza delle dimissionarie

Attività	Frequenza	Percentuale
<i>Agroalimentare</i>	8	6,4%
<i>Commercio</i>	39	31,2%
<i>Edilizia</i>	4	3,2%
<i>Legno e arredamento</i>	2	1,6%
<i>Metalmeccanica</i>	3	2,4%
<i>Pubblico</i>	1	,8%
<i>Servizi alla persona</i>	13	10,4%
<i>Studi professionali</i>	12	9,6%
<i>Tessile e abbigl.</i>	24	19,2%
<i>Turismo/ristorazione</i>	10	8,0%
<i>Mancanti</i>	9	7,2%
Totale	125	100,0%

Le impiegate erano occupate nel 75% dei casi nel settore terziario. Nello stesso settore erano occupate circa il 49,3% delle dimissionarie con qualifica di operaia. Nell'industria invece operavano il 20,8% delle impiegate ed il 47,8% delle operaie (Tabella 5.7).

Poco rappresentativi sono risultati i settori dell'agricoltura, dell'artigianato e del pubblico impiego.

Tabella 5.7 Qualifica e settore economico delle dimissionarie

QUALIFICA	SETTORE					
	Agricoltura	Artigianato	Industria	Pubblico impiego	Terziario	Totale
<i>Dirigente</i>					100,0%	100,0%
<i>Impiegata</i>		2,1%	20,8%	2,1%	75,0%	100,0%
<i>Operaia</i>	1,5%	1,5%	47,8%		49,3%	100,0%
Totale	0,9%	1,7%	36,2%	0,9%	60,3%	100,0%

QUALIFICA	SETTORE				
	Agricoltura	Artigianato	Industria	Pubblico impiego	Terziario
<i>Dirigente</i>					100,0%
<i>Impiegata</i>		2,1%	20,8%	2,1%	75,0%
<i>Operaia</i>	1,5%	1,5%	47,8%		49,3%
<i>Totale</i>	0,9%	1,7%	36,2%	0,9%	60,3%

Figura 5.2. Ampiezza delle aziende di provenienza delle dimissionarie

Le uniche aziende di grandi dimensioni, con un numero di addetti maggiore a cinquanta, si trovano nei settori del terziario e dell'industria. Per il resto del campione si registra l'appartenenza ad aziende di piccole e medie dimensioni. Il settore terziario è anche quello in cui maggiore è il numero di piccolissime aziende, con una percentuale pari al 45%. Per l'industria invece la classe dimensionale con frequenza maggiore è quella da 10 a 50 addetti con il 35,90% (Tabella 5.8).

Tabella 5.8 Settore economico – Ampiezza Aziendale

SETTORE	DIMENSIONE					Totale
	AzPriv 1-5	AzPriv 6-10	AzPriv 10-50	AzPriv 50-99	AzPriv 100+	
<i>Artigianato</i>			100,00%			100%
<i>Industria</i>	25,64%	28,21%	35,90%	2,56%	7,69%	100%
<i>Pubblico Impiego</i>			100,00%			100%
<i>Terziario</i>	45,00	21,67%	20,00%	3,33%	10,00%	100%
	%					
Totale	36,63%	23,76%	27,72%	2,97%	8,91%	100%

La qualifica professionale prevalente è quella di operaia, pari al 55,2%, le impiegate risultano essere il 39,2%. Solo una dimissionaria ricopriva la carica di dirigente (Tabella 5.9).

Tabella 5.9 Qualifica Professionale

Qualifica	Frequenza	Percentuale
<i>Dirigente</i>	1	0,8%
<i>Impiegata</i>	49	39,2%
<i>Operaia</i>	69	55,2%
<i>Mancanti</i>	6	4,8%
Totale	125	100,0%

Dal punto di vista dell'orario di lavoro, i dati evidenziano che, il 68,9% delle dimissionarie aveva un contratto di lavoro con orario *full time*, solo il 31,1% aveva un orario di lavoro *part time* (Tabella 5.10).

Tabella 5.10 Qualifica Professionale e Tipologia di Orario

		ORARIO		Totale
		Part time	Tempo pieno	
QUALIFICA				
	<i>dirigente</i>		100,0%	100,0%
	<i>impiegata</i>	26,5%	73,5%	100,0%
	<i>operaia</i>	34,8%	65,2%	100,0%
	<i>Totale</i>	31,1%	68,9%	100,0%

Tra le impiegate, il 65% possiede un titolo di istruzione superiore e il 17% una laurea. Le dimissionarie con qualifica di operaia, nel 45% dei casi ha un diploma di scuola media, il 35% un diploma superiore, il 4% una qualifica professionale. Anche tra le operaie si rilevano alti livelli d'istruzione, infatti le laureate con questa qualifica lavorativa sono il 5% (Tabella 5.11).

Tabella 5.11 Qualifica Professionale e titolo di studio

ISTRUZIONE								
	Nessun Titolo	Licenza Elementare	Licenza Media	Licenza Superiore	Laurea Triennale	Laurea Mag. Vecchio Ord.	Qualifica Profess.	Totale
<i>Dirigente</i>						100%		100%
<i>Impiegata</i>			10%	65%	8%	13%	4%	100%
<i>Operaia</i>	3%	2%	45%	35%	3%	2%	10%	100%
<i>Totale</i>	2%	1%	30%	48%	5%	7%	7%	100%

L'anzianità lavorativa delle dimissionarie è, nel 59,2% dei casi, superiore ad un anno, ma non superiore a cinque. In soli quattro casi, su centoventicinque intervistate è superiore a dieci anni (Tabella 5.12).

Tabella 5.12 Anzianità di servizio

Classi	Frequenza	Percentuale
<1	1	0,8%
1-5	74	59,2%
6-10	28	22,4%
>10	4	3,2%
<i>Mancanti</i>	18	14,4%
<i>Totale</i>	125	100,0%

Nella maggioranza dei casi, pari ad una percentuale dell'80,8%, le dimissionarie hanno valutato le mansioni lavorative adeguate alle competenze possedute (Tabella 5.13).

Tabella 5.13 Adeguatezza delle mansioni svolte

	Frequenza	Percentuale
<i>Mansioni Superiori</i>	10	8,0%
<i>Mansioni Inferiori</i>	12	9,6%
<i>Mansioni Adeguate</i>	101	80,8%
<i>Mancanti</i>	2	1,6%
<i>Totale</i>	125	100,0%

Circa il 41% delle dimissionarie percepivano un reddito mensile compreso tra i 500 e gli 800 euro mensili. Cumulando le frequenze percentuali riportate in figura 5.3, si rileva che, il 46,4% delle intervistate, percepiva un reddito superiore agli ottocento euro.

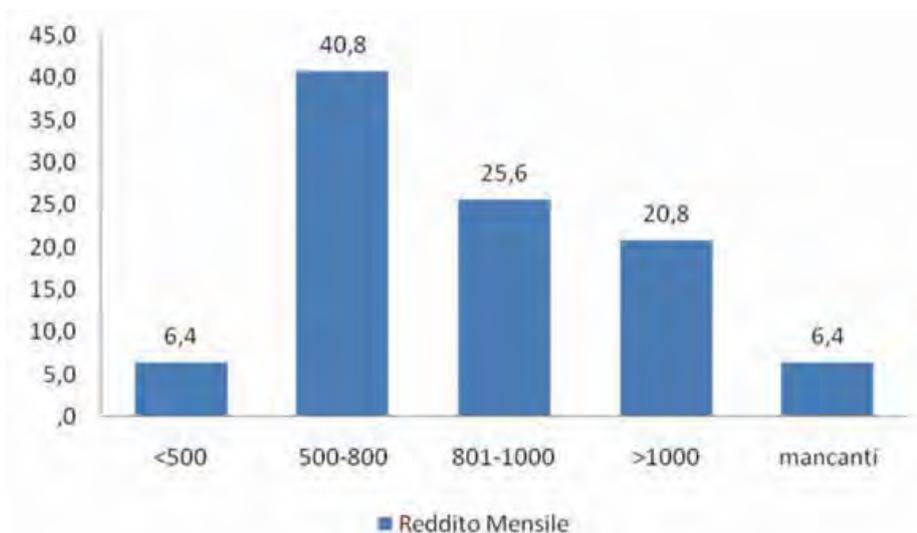


Figura 5.3 Classi di reddito mensile percepito dalle dimissionarie

Per effettuare una verifica, in tabella 5.14 abbiamo incrociato i dati sulla tipologia di orario lavorativo con le classi di reddito.

La lettura dei dati ci conferma che le dimissionarie con orario *part time* percepivano, in proporzione, un reddito più basso rispetto a quelle assunte a tempo pieno.

Naturalmente sono presenti delle anomalie: osservando la tabella si riscontra la presenza di lavoratrici che pur lavorando a tempo pieno percepivano meno di cinquecento euro al mese.

Tabella 5.14 Orario di lavoro e reddito dichiarato

ORARIO	CLASSI DI REDDITO MENSILE				Totale
	<500	500-800	801-1000	>1000	
<i>part time</i>	62,5%	54,9%	6,3%	3,8%	30,8%
<i>tempo pieno</i>	37,5%	45,1%	93,8%	96,2%	69,2%
<i>Totale</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

5.2.4 Le motivazioni delle dimissioni e la normativa

Alle dimissionarie abbiamo chiesto se, in passato, avevano già pensato di abbandonare il lavoro in seguito all'arrivo di un figlio.

L'obiettivo della domanda è rilevare se, la scelta di dare le dimissioni è premeditata, e quindi probabilmente legata a fattori di natura culturale e sociale, oppure se non era prevedibile e quindi legata a problematiche diverse.

Dalla figura 5.4 si nota una separazione quasi esatta del campione in due distinti atteggiamenti verso l'idea di dare dimissioni con l'arrivo del figlio. Il 49% delle intervistate dichiara di non aver mai premeditato tale scelta, mentre il re-

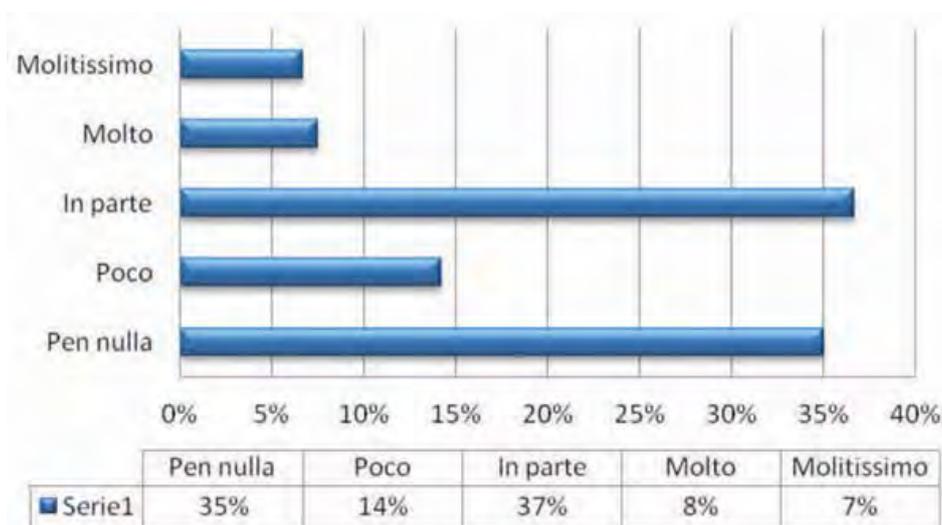


Figura 5.4 Avevo già pensato di abbandonare il lavoro con l'arrivo di un figlio.

stante 51% ha almeno preso in considerazione tale idea. È importante sottolineare che il 37% del campione rappresenta le indecise, e che il motivo di tale decisione non è necessariamente la cura esclusiva del figlio, ma spesso, come vedremo, i motivi sono di natura esogena.

Tale considerazione è rafforzata anche dalla lettura della domanda relativa alla disponibilità a rientrare nel mondo del lavoro, alla quale, hanno risposto in modo affermativo l'84% delle intervistate (Figura 5.5), dichiarando, nel 60% dei casi, di non avere molte difficoltà nel caso di rientro nel mercato del lavoro (Figura 5.6).

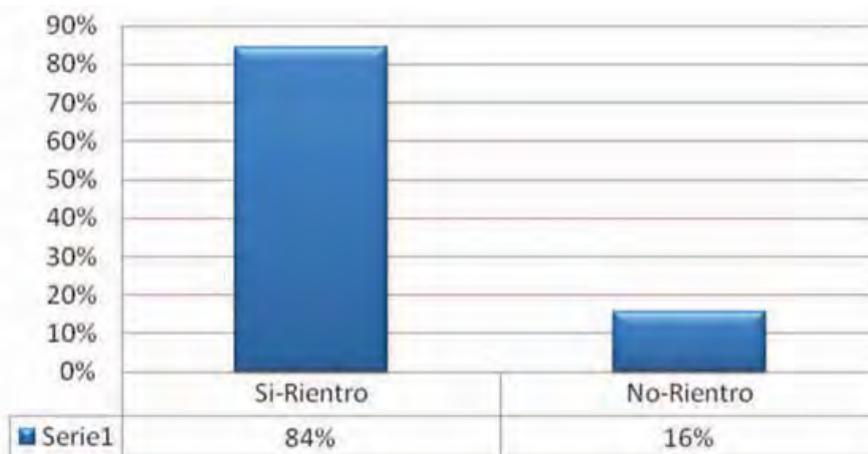


Figura 5.5 Pensa di rientrare nel mondo del lavoro?

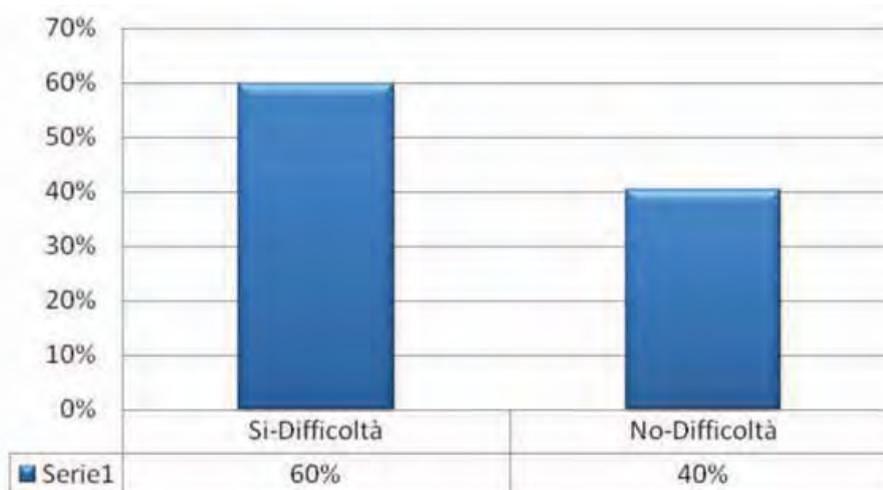


Figura 5.6 Pensa di incontrare delle difficoltà nel rientro nel mondo del lavoro?

Anticipando i risultati delle analisi qualitative, riportate nel prossimo paragrafo, abbiamo notato che spesso le dimissionarie non sono a conoscenza della normativa a loro tutela. Per verificarlo, abbiamo chiesto se erano a conoscenza della normativa

a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura (Legge 53/2000), della normativa a tutela della maternità e della paternità (D.lgs n. 151/2001), dove viene vietato il licenziamento nel primo anno di vita del bambino, della possibilità di usufruire di riposi e permessi in caso di malattia del bambino e del diritto al congedo di maternità anticipato. Tale normativa è stata poi estesa dalla legge di riforma del mercato del lavoro con la legge 28 Giugno 2012 n.92, portando l'obbligo di convalida delle dimissioni ai primi tre anni di vita del bambino.

Abbiamo inoltre chiesto se erano a conoscenza dei servizi territoriali di cura per l'infanzia e se erano a conoscenza del ruolo della Consigliera di Parità Regionale e Provinciale.

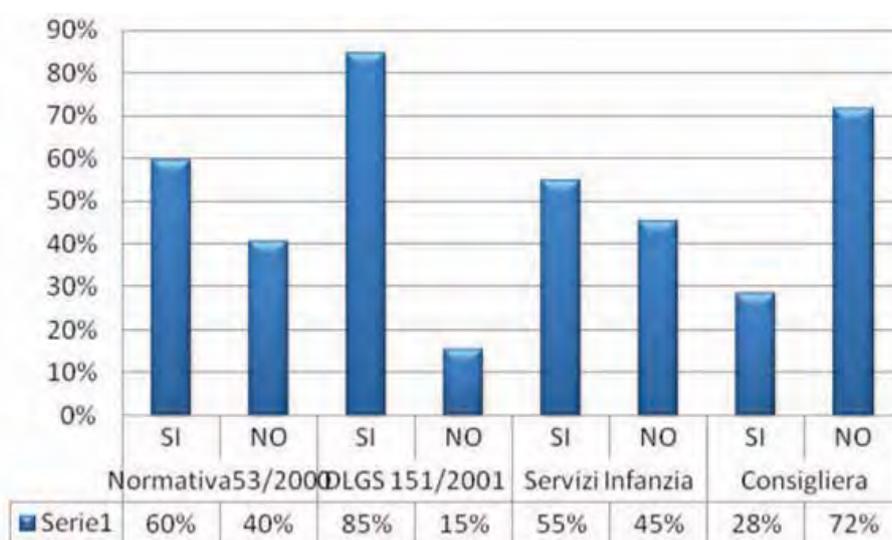


Figura 5.7 Conoscenza della Normativa.

La figura 5.7 riassume i risultati delle analisi. Le normative a sostegno e a tutela della maternità e della paternità risultano ben conosciute, con un percentuale di risposta rispettivamente del 60% e del 85%, mentre i servizi all'infanzia sono conosciuti da poco più del 50% delle dimissionarie. Il ruolo delle Consigliere di parità purtroppo non è molto conosciuto dal campione analizzato: risulta informato solo il 28%.

Nel questionario, una sezione è completamente dedicata alla rilevazione degli aspetti che hanno contribuito alla scelta di dimettersi.

Alle dimissionarie è stato chiesto di indicare per ciascun aspetto quanto esso ha influito sulla loro scelta.

Le intervistate dovevano esprimere il loro giudizio per ogni aspetto su una scala formata da cinque alternative.

In figura 5.8 sono riportate le percentuali di risposta relative agli aspetti lavorativo - oggettivi: la distanza, l'orario, la mansione, il salario e le prospettive di carriera.

Si osserva che, a parte l'orario, gli altri aspetti non hanno avuto un grande peso. Il 50% delle intervistate ha risposto che l'orario di lavoro ha influito molto o moltissimo sulla scelta di dimettersi.

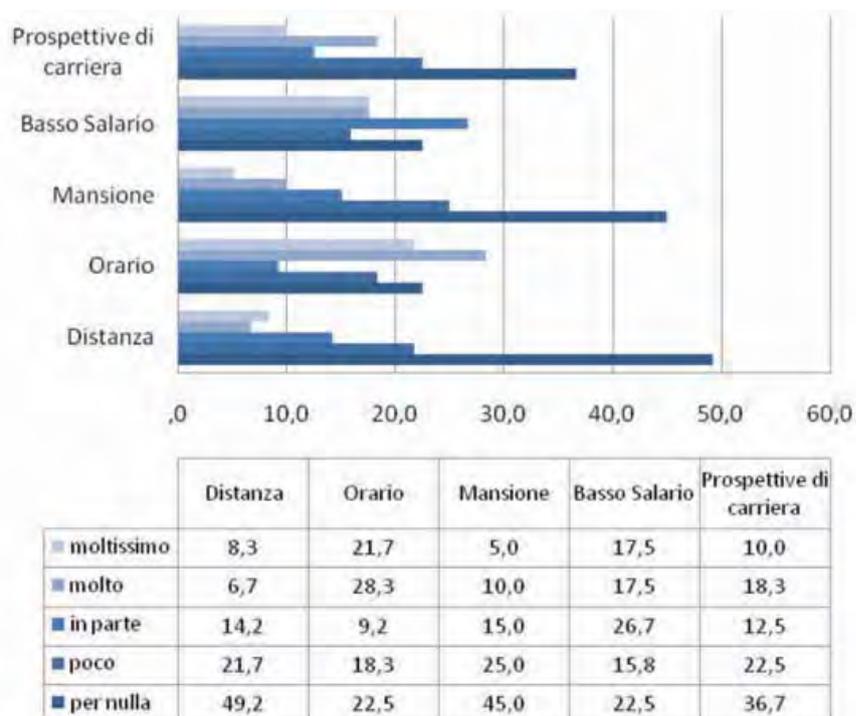


Figura 5.8 Per ciascuno degli aspetti elencati indichi quanto essi hanno influito sulla scelta delle sue dimissioni

Non appaiono rilevanti neppure le motivazioni legate ad un'eventuale mancata concessione di alcuni diritti normativi a sostegno della maternità e della conciliazione. Non ha influito per niente, secondo le risposte delle intervistate, la mancata concessione del congedo parentale (41,7%), la mancata concessione dei riposi giornalieri (58,3%) e la mancata concessione del part time (61,7%) (Figura 5.9).

Rilevanti appaiono, invece, molti degli aspetti legati alla maternità, alla conciliazione ed alla presenza del supporto di familiari e parenti che possano sostituire la madre nella cura del bambino.

Il 40,8% delle dimissionarie ha risposto che la mancanza di familiari che potessero sostituirle nella cura del bambino ha influito moltissimo sulla scelta di dare le dimissioni. Per il 31,7% ha influito moltissimo il costo delle baby-sitter.

Tutti gli aspetti, riportati in figura 5.10, hanno registrato percentuali elevate di risposte *molto* e *moltissimo*. Tra queste pare abbiano avuto minor peso l'impossibilità del padre di poter usufruire del congedo parentale e la presenza sul territorio di asili con orari adeguati alle esigenze di una lavoratrice.

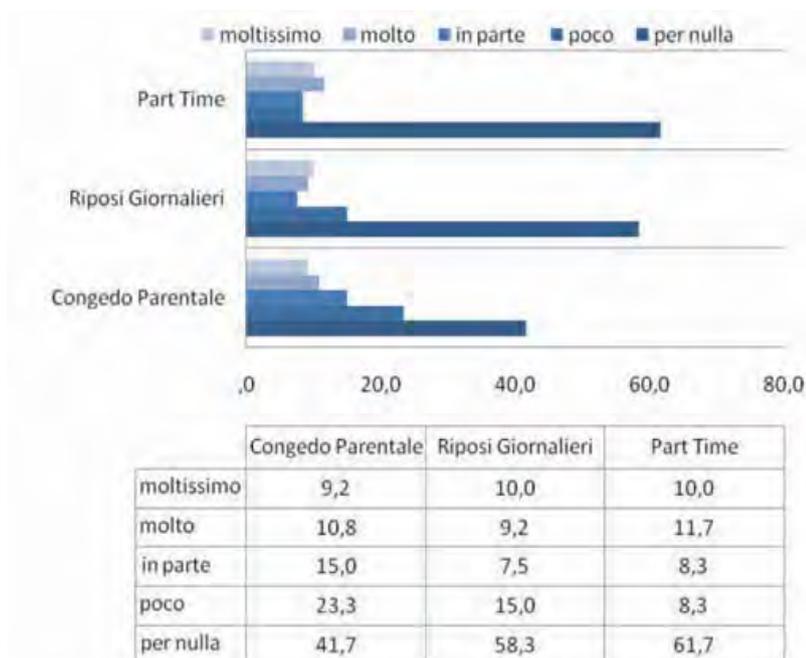


Figura 5.9 Per ciascuno degli aspetti elencati indichi quanto essi hanno influito sulla scelta delle sue dimissioni

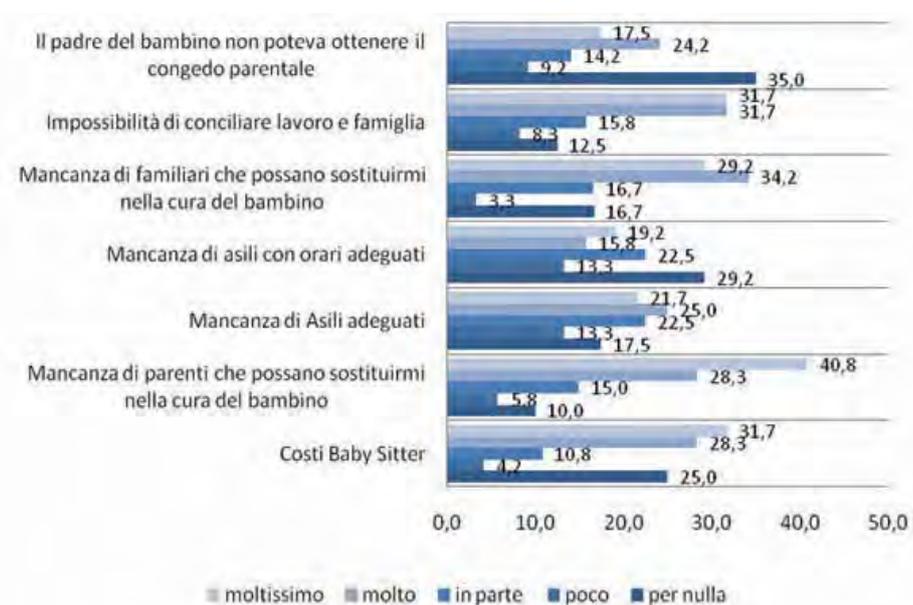


Figura 5.10 Per ciascuno degli aspetti elencati indichi quanto essi hanno influito sulla scelta delle sue dimissioni

Dall'analisi delle risposte date dalle intervistate alle domande sulla valutazione dei servizi presenti sul territorio, si rileva che, per il 61,1% delle ex-lavoratrici, si presentano moltissime (23,1%) e molte (38%) difficoltà a far entrare i bambini negli asili nido pubblici a causa dei pochi posti a disposizione.

Il 42% delle intervistate rispondono che, nel loro territorio di residenza, non esistono strutture adeguate alla cura degli anziani e delle persone non autosufficienti.

La stessa percentuale (42%) afferma che solo in parte, gli asili nido e le scuole per l'infanzia presenti, dispongono di personale adeguato ed offrono un buon servizio.

Il 35,5% indica che, nel territorio in cui vive, non esistono adeguate strutture per la cura dell'infanzia aperte anche nel periodo extrascolastico, mentre il 26,4% giudica che ce ne siano poche.

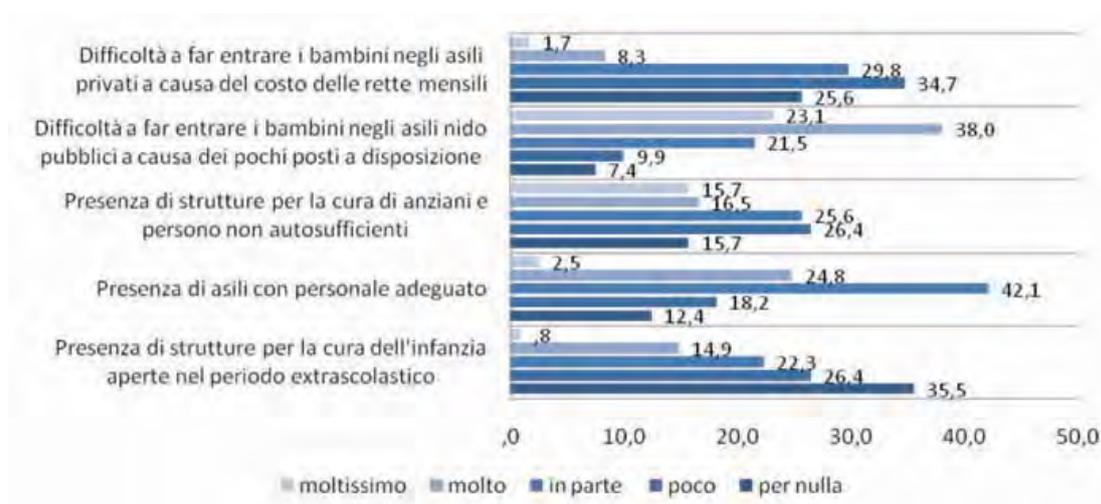


Figura 5.11 La preghiamo di indicare quanto è d'accordo su ciascuno degli aspetti indicati

La maggior parte delle donne che si sono sottoposte al questionario non è soddisfatta della propria situazione economica. Il 21,5% è totalmente insoddisfatta, il 47,9% è soddisfatta solo in parte. Sul totale, solo l'8,2%, valuta positivamente la propria condizione economica (Figura 5.12).

Leggermente migliore è la percezione della qualità della vita privata. Nel questionario chiedevamo di esprimere, su una scala di giudizi, quanto l'intervistata si riteneva soddisfatta del modo in cui riusciva a gestire la sfera privata anche durante il periodo in cui era occupata.

Il 35,5 % risulta soddisfatta solo in parte, il 26% esprime un giudizio positivo, il 37,6% non ha una buona valutazione del modo in cui riesce a gestire la propria vita privata (Figura 5.13).

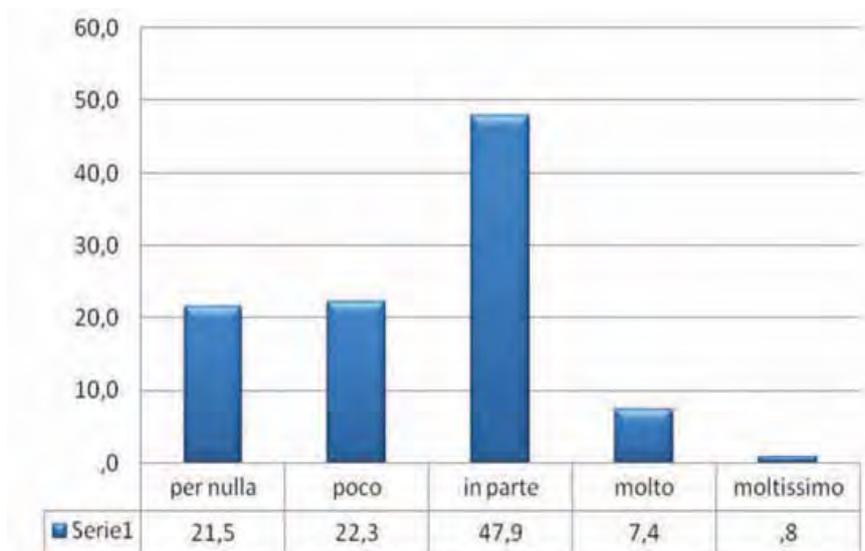


Figura 5.12 Sono soddisfatta della mia situazione economica

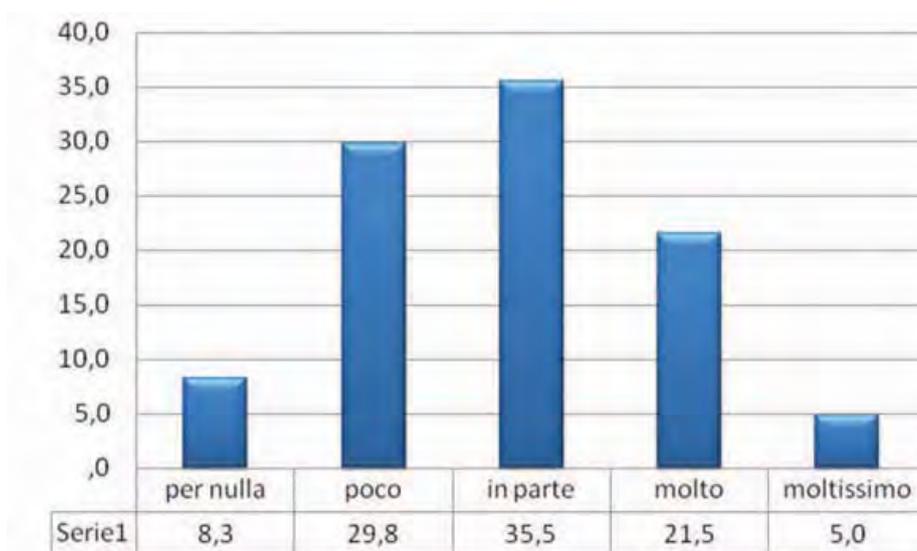


Figura 5.13 Anche quando lavoravo ero soddisfatta del modo in cui riesco a gestire la mia vita privata

5.3 ANALISI DEI DATI RACCOLTI

Il questionario finale, perfezionato in seguito ai risultati ottenuti dalla fase di *pretest* e dell'indagine pilota, è stato somministrato alle dimissionarie presso le direzioni provinciali del lavoro di Lecce e di Brindisi per tutto l'anno 2012. Complessivamente, in questo periodo, sono stati raccolti 125 questionari.

5.3.1 Le variabili del modello di misura delle motivazioni alle dimissioni (ACP)

Prima di elaborare un modello teorico per la valutazione del fenomeno delle dimissioni delle donne durante il periodo di congedo parentale e di maternità, è stato necessario effettuare una nuova analisi sull'affidabilità dello strumento di rilevazione, ed in particolare sulle scale in esso presenti, per accertare che queste fossero realmente in grado di misurare il concetto teorico che avevamo *inizialmente* ipotizzato.

Gli strumenti statistici utilizzati per questo scopo sono l'*indice di correlazione elemento scala* (o correlazione parte-tutto), che serve per individuare le domande della scala che non sono coerenti con le altre, *il coefficiente Alfa di Cronbach*, che serve per giudicare il grado complessivo di coerenza interna della scala e *la tecnica di analisi delle componenti principali*, che ci permetterà di verificare l'unidimensionalità delle singole scale, testando se, gli *item* che compongono una scala, sono effettivamente indicatori del concetto latente che volevamo rilevare.

Il coefficiente di correlazione è una misura che quantifica il grado di relazione esistente fra due variabili cardinali. Se le due variabili covariano (cioè al variare dell'una varia anche l'altra) esso assume un valore elevato (fino al massimo di 1 se la correlazione è diretta e di -1 se la correlazione è inversa); se esse non sono correlate il coefficiente assume un valore basso, che in caso di totale di correlazione è pari a zero. Nel nostro caso il coefficiente di correlazione ci dice se il punteggio di ogni singolo elemento si muove nella stessa direzione del punteggio globale che tiene conto di tutti gli altri elementi.¹

L'Alfa di Cronbach quantifica l'affidabilità di una scala, questo coefficiente assume valori da 0 ad 1, dove 1 rappresenta la massima coerenza interna della scala. La soglia di accettabilità è solitamente fissata a 0,70.

L'analisi sull'affidabilità sarà realizzata sui tre concetti latenti presenti nel nostro questionario: motivazioni alle dimissioni, valutazione del contesto macro-sociale e soddisfazione vita privata.

L'analisi dell'affidabilità è stata condotta su 121 questionari. Non sono stati considerati utili i questionari che presentavano una percentuale di non risposte superiori al 50% in termini di frequenza assoluta, negli altri casi i dati mancanti sono stati sostituiti con il valore della mediana.

5.3.2 Analisi dell'affidabilità della variabile latente Motivazioni alle dimissioni

La variabile latente *Motivazioni alle dimissioni* è stata ideata con lo scopo di rilevare quali aspetti, di natura lavorativa e non, hanno più o meno influito sulla scelta di dare le dimissioni.

¹Corbetta P. (1999), Metodologia e tecniche della ricerca sociale, Il Mulino.

In tabella 5.15 vengono riportati i diciannove indicatori relativi alla variabile Motivazioni alle dimissioni. All'interno del questionario, queste variabili dette *osservate*, altro non sono che le singole domande formulate per rilevare il concetto sottostante, in questo caso, le motivazioni che hanno portato alle dimissioni.

Tabella 5.15 Indicatori del concetto latente Motivazioni alle dimissioni

Etichette	Descrizione variabile	Etichette	Descrizione variabile
Distanza	Distanza dal luogo di lavoro	NoConged	Mancata concessione congedo parentale
Orario	Orario di lavoro	NoRiposi	Mancata concessione riposi giornalieri
Mansione	Tipo di mansione svolta	NoParTim	Mancata concessione del Part Time
MansColl	Suddivisione delle mansioni tra colleghi	CoBabyS	Costo baby sitter
RelColl	Relazioni con i colleghi	NoParent	Non avere un parente a cui affidare il bambino
BassoSal	Basso livello del salario	NoAsiFid	Mancanza di asili adeguati e con personale di fiducia
ProsCarr	Mancanza di prospettive di carriera	NoOraAs	Mancanza di asili con orari adeguati alle esigenze
PresPsic	Aver ricevuto pressioni psicologiche sul lavoro	NoFamCur	Mancanza di familiari con cui condividere la cura del bambino
RappSup	Rapporto con superiori o datore di lavoro	NoConc	Non riuscire a conciliare lavoro e famiglia
		NoCongPa	Il padre non poteva ottenere il congedo parentale

Tabella 5.16 Indice di correlazione elemento scala e coefficiente Alfa di Cronbach

	Correlazione		Correlazione	
	VM	Elemento Scala	VM	Elemento Scala
Cronbach's Alpha 0,882	Distanza	0,224	NoConged	0,672
	Orario	0,561	NoRiposi	0,593
	Mansione	0,388	NoParTim	0,524
	MansColl	0,400	CoBabyS	0,477
	RelColl	0,220	NoParent	0,562
	BassoSal	0,515	NoAsiFid	0,541
	ProsCarr	0,467	NoOraAs	0,579
	PresPsic	0,542	NoFamCur	0,546
	RappSup	0,428	NoConc	0,654
			NoCongPa	0,531

In tabella 5.16 sono riportati i valori degli indici per la verifica dell'afidabilità e della coerenza della variabile latente *Motivazioni alle dimissioni*. Il valore di

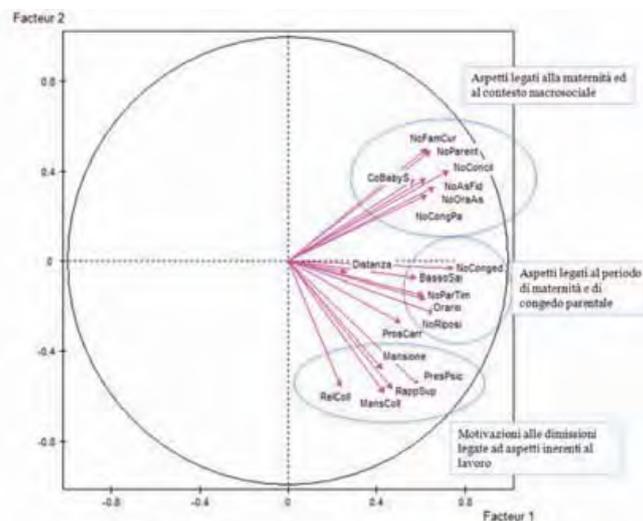


Figura 5.14 Analisi delle componenti principali della variabile *Motivazioni alle dimissioni*

Tabella 5.17 Matrice delle componenti ruotate

	Componenti				
	1	2	3	4	5
<i>Distanza</i>	,091	,056	,037	,140	,873
<i>Orario</i>	,235	,365	,110	,515	,147
<i>Mansione</i>	-,035	,189	,390	,559	,143
<i>MansColl</i>	,046	,182	,718	,374	-,155
<i>RelColl</i>	,037	-,072	,875	,131	,036
<i>BassoSal</i>	,264	,174	,023	,748	-,160
<i>ProsCarr</i>	,121	,072	,211	,735	,223
<i>PresPsic</i>	,026	,731	,477	,111	,103
<i>RappSup</i>	,012	,550	,608	,000	,162
<i>NoConged</i>	,333	,718	-,091	,345	-,022
<i>NoRiposi</i>	,226	,770	,171	,093	,044
<i>NoParTim</i>	,159	,789	-,055	,192	-,057
<i>CoBabyS</i>	,733	,113	,110	,074	-,306
<i>NoParent</i>	,844	,069	,010	,100	-,011
<i>NoAsiFid</i>	,759	,151	,100	,068	-,149
<i>NoOraAs</i>	,690	,246	,021	,092	,173
<i>NoFamCur</i>	,833	,010	,007	,093	,204
<i>NoConc</i>	,741	,223	-,090	,225	,274
<i>NoCongPa</i>	,499	,383	-,246	,252	,206

Alfa supera la soglia dell'accettabilità, essendo pari a 0.882. Anche i valori dell'indice di correlazione elemento scala sono positivi, indicando che esiste una correlazione tra gli indicatori che misurano il concetto latente. Uniche eccezioni sono le variabili osservate relative alla distanza dal luogo di lavoro, ed alle relazioni con i colleghi, le quali presentano indici di correlazione bassi (Figura 5.14).

Per analizzare l'unidimensionalità della scala è stato utilizzato il metodo delle componenti principali con rotazione Varimax ortogonale, che ci permette di effettuare una prima analisi esplorativa sui dati e di verificare se esiste una o più dimensioni latenti all'interno della stessa scala. In tabella 5.17 è riportata la matrice delle componenti ruotate, i numeri in grassetto indicano le variabili manifeste che spiegano una determinata componente.

La prima componente, che spiega il 33,06% della varianza totale, è definita dagli indicatori: Costi baby sitter (CoBabyS), mancanza di parenti e di familiari che possano essere di supporto nella cura del bambino (NoParent, NoFamCur), mancanza di asili con personale di fiducia (NoAsiFid), asili con orari non adeguati (NoOraAs), l'incapacità di conciliare lavoro e vita privata (NoConc) e il mancato congedo parentale del padre del bambino (NoCongPa). In figura 5.14 si nota come queste variabili si posizionano tutte sullo stesso quadrante. Abbiamo ipotizzato che queste variabili spieghino un concetto latente riguardante le motivazioni alle dimissioni per aspetti legati alla maternità ed al contesto sociale e familiare.

La seconda componente è spiegata dalle variabili relative alla mancata concessione del congedo parentale (NoConged), dei riposi giornalieri (NoRiposi) e dell'orario part time (NoParTim) da parte del datore di lavoro. Queste variabili sono tutte legate a strumenti normativi volti a tutelare la lavoratrice prima e dopo il periodo di maternità. A spiegare questa componente partecipa anche l'indicatore relativo alle pressioni psicologiche subite dalla lavoratrice (PresPsic), che però sugli assi si posiziona nello stesso riquadro degli aspetti legati al lavoro. La variabile può spiegare, almeno da un punto di vista teorico, entrambi i concetti latenti: da un lato le pressioni psicologiche possono sicuramente scaturire da una situazione in cui il datore nega determinati diritti, e dall'altro lato è sicuramente un aspetto che può essere legato ad una situazione lavorativa preesistente.

La terza componente è spiegata da variabili riguardanti aspetti lavorativi-relazionali. Gli indicatori che spiegano questa componente riguardano il rapporto con i colleghi e con i superiori e il modo in cui erano suddivise le mansioni lavorative. L'ultima componente è legata ad aspetti estrinseci del lavoro: orario, salario, mansione svolta e prospettive di carriera.

5.3.3 Analisi dell'affidabilità della variabile latente Contesto Macrosociale

Il concetto latente del Contesto Macrosociale tenta di rilevare l'influenza che l'ambito sociale, territoriale e familiare esercitano sulla scelta di rassegnare le dimissioni in seguito ad una maternità.

In tabella 5.18 sono riportate le etichette delle variabili manifeste che sono state formulate per misurare questa dimensione e le rispettive descrizioni.

Tabella 5.18 Indicatori della variabile latente Contesto Macrosociale

	VM	Correlazione	VM	Correlazione
		Elemento		Elemento
		Scala		Scala
Cronbach's Alpha 0,882	Distanza	0,224	NoConged	0,672
	Orario	0,561	NoRiposi	0,593
	Mansione	0,388	NoParTim	0,524
	MansColl	0,400	CoBabyS	0,477
	RelColl	0,220	NoParent	0,562
	BassoSal	0,515	NoAsiFid	0,541
	ProsCarr	0,467	NoOraAs	0,579
	PresPsic	0,542	NoFamCur	0,546
	RappSup	0,428	NoConc	0,654
				NoCongPa

Una prima analisi della coerenza della scala ci ha portato ad eliminare due variabili manifeste, DiffEntAs e CostoAsi riportate in grassetto in tabella 5.18 Il coefficiente Alfa di Cronbach risultava infatti essere pari a 0.619, non raggiungendo la soglia di accettazione. Abbiamo scelto di eliminare questi due items perché presentavano degli indici di correlazione molto bassi (DiffEntAs=0.094 e CostoAsi= -0.091).

Tabella 5.19 Coefficiente Alfa di Cronbach

	VM	Correlazione Elemento scala
Cronbach's Alpha 0.728	SodComun	0,409
	OrarSup	0,464
	TraPubLav	0,344
	TraPubAsil	0,361
	AsiExSco	0,527
	AsiAdeg	0,457
	StrutAnz	0,507
	OrUffPub	0,308

In seguito all'eliminazione delle due VM, i valori dell'analisi sull'affidabilità sono quelli riportati in tabella 5.19.

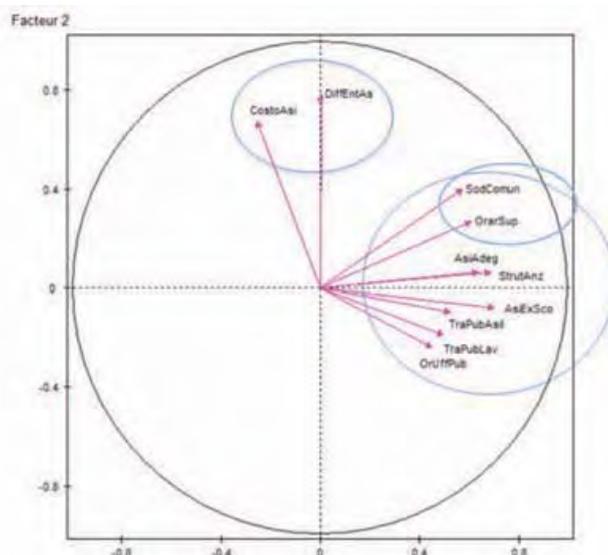


Figura 5.15 Analisi delle componenti principali della variabile Contesto Macrosociale

In Figura 5.15 è riportata la rappresentazione grafica delle variabili manifeste del Contesto macrosociale. Si può osservare che gli item che abbiamo eliminato (CostoAsi e DiffEntAs) si posizionano su un asse diverso rispetto alle altre.

Le prime due componenti estratte con l'analisi in componenti principali coprono il 42,79% della varianza totale.

Tabella 5.20 Matrice delle componenti ruotate

	Componenti		
	1	2	3
SodComun	,231	,706	,223
OrarSup	,202	,780	,064
TraPubLav	,476	,150	-,214
TraPubAsil	,667	-,027	-,058
AsiExSco	,641	,292	-,134
AsiAdeg	,750	,081	,082
StrutAnz	,667	,271	,020
DiffEntAs	,023	,147	,776
OrUffPub	,035	,624	-,429
CostoAsi	-,167	-,051	,712

La prima componente combina aspetti relativi ai servizi offerti dal territorio: trasporti pubblici (TraPubLav, TraPubAsil), asili (AsiExSco, AsiAdeg) e strutture per la cura degli anziani (StrutAnz).

La seconda componente è spiegata dalla soddisfazione rispetto al comune in cui si vive (SodComun) e rispetto alla compatibilità degli orari di apertura dei supermercati del territorio con quelli delle lavoratrici(OrarSup). Nell'ultima componente, la terza, troviamo le due variabili eliminate durante il test della coerenza (DiffEntAs, CostoAsi).

5.3.4 Analisi dell'affidabilità della variabile latente Soddisfazione Vita Privata

L'ultimo concetto latente che abbiamo cercato di rilevare è la valutazione che le intervistate danno sulla vita privata, includendo in tale concetto indicatori quali la situazione economica, la collaborazione della famiglia nella gestione domestica ed amministrativa e la fruizione del tempo del tempo libero. In tabella 5.21 sono riportate le descrizioni e le etichette delle diverse variabili osservate.

Dall'analisi dei coefficienti statistici, tabella 5.22, si evince che la scala risulta coerente, con Alpha pari a 0,763. Le correlazioni elemento scala sono tutte positive, un po' basso risulta il valore dell'indice per la variabile SodEcon.

Tabella 5.21 Indicatori della variabile latente Soddisfazione Vita privata

Etichetta VM	Descrizione	Etichetta VM	Descrizione
SodEcon	Soddisfazione situazione economica	FamCurBa	Aiuto della famiglia nella cura del bambino
SodVita	Soddisfazione vita privata	AiuVicin	Aiuto dei vicini di casa
FamDom	La famiglia collabora nella gestione della vita domestica	FamCurFi	Aiuto della famiglia nella cura dei figli
TempLib	Soddisfazione del tempo libero	FamGeAm	Aiuto della famiglia nella gestione amministrativa della famiglia.

Tabella 5.22 Indice di correlazione elemento scala e Alfa di Cronbach

	Items	Corrected Item-Total Correlation
Cronbach's Alpha 0,763	SodEcon	0,280
	SodVita	0,369
	FamDom	0,530
	TempLib	0,466
	FamCurBa	0,632
	AiuVicin	0,303
	FaCurFi	0,577
	FamGeAmm	0,510

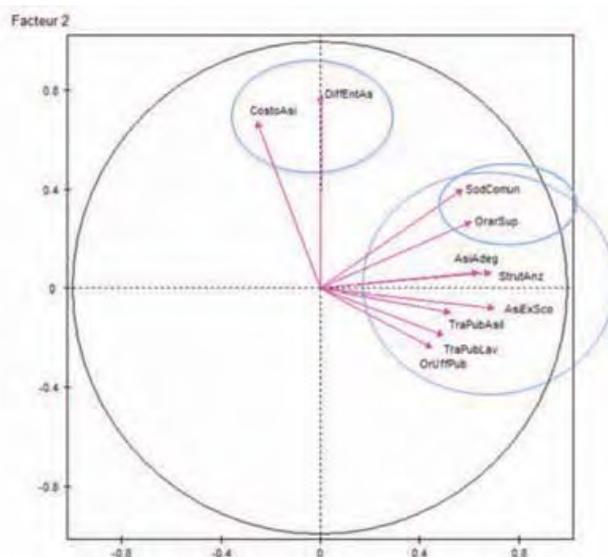


Figura 5.16 Analisi delle componenti principali della variabile Soddisfazione Vita Privata

Tabella 5.23 Matrice delle componenti ruotate

	Componenti	
	1	2
SodSitEcon	0,032	0,643
SodVitPriv	0,026	0,847
FaGesDom	0,666	0,243
TempLib	0,295	0,660
FamCurBamb	0,879	0,119
AiuVicin	0,190	0,475
FaCurFig	0,844	0,072
FamGeAmm	0,718	0,135

L'analisi in componenti principali (Figura 5.16 – Tabella 5.23) ci porta ad ipotizzare che esistano due dimensioni latenti all'interno del concetto. Le due componenti estratte spiegano il 55,694% della varianza totale. Osservando la matrice delle componenti ruotate notiamo che, la prima è spiegata da tutti gli aspetti connessi al supporto della famiglia nel disbrigo di diversi impegni, la seconda componente estratta è connessa ad indicatori che misurano la soddisfazione personale rispetto alla situazione economica, rispetto alla vita privata e rispetto alla possibilità di avere del tempo libero da dedicare a se stessa.

6. LE DIMENSIONI DELLE MOTIVAZIONI ALLE DIMISSIONI IN RELAZIONE ALLE CARATTERISTICHE DELLA VITA LAVORATIVA

Enrico Ciavolino & Mariangela Nitti
Università del Salento

Sommario. *In questo capitolo si metteranno in luce le relazioni che sussistono tra i fattori/dimensioni (lavoro, conciliazione e tutele) che hanno determinato le dimissioni durante il congedo parentale e alcune caratteristiche della vita lavorativa e personale della lavoratrice.*

6.1 INTRODUZIONE

Nel valutare le dimensioni che determinano la decisione di abbandonare il lavoro da parte delle lavoratrici-madri, si ritiene utile caratterizzare queste dimensioni sulla base di alcuni aspetti qualitativi legati a caratteristiche della vita privata oltre che professionale della lavoratrice.

Come accennato nel sommario, in questo capitolo, le dimensioni salienti (lavoro, conciliazione e tutele) del modello di dimissioni in congedo parentale verranno messe in relazione con alcune *caratteristiche dell'azienda* e della *professione* e con aspetti della *maternità*.

Per quanto attiene alle caratteristiche dell'azienda, si considerano il settore di attività in cui questa opera (agricoltura, artigianato, industria, pubblico impiego e terziario) e la dimensione aziendale in termini di addetti (1-5, 6-10, 10-50, 50-99, >100).

Gli aspetti della professione inclusi nell'analisi attengono invece alla qualifica della lavoratrice (operaia, impiegata o dirigente), al tipo di orario (tempo pieno

¹ Si parla di dimensioni nel senso di fattori che hanno determinato la scelta di dimettersi. Il termine dimensione si riferisce anche al significato statistico, nel senso che sono delle dimensioni latenti non direttamente osservabili, ma sono misurate attraverso le domande del questionario. Nella nostra indagine, le dimensioni latenti delle dimissioni sono il lavoro, la conciliazione e le tutele, misurate attraverso le domande del questionario, quindi, nei restanti capitoli i termini dimensioni o fattori delle dimissioni saranno usati come sinonimi.

o part-time), al lavoro su turni, alla distanza dal luogo di lavoro (vicina o lontana), alle modalità di trasporto al luogo di lavoro (mezzo pubblico, mezzo pubblico e a piedi, mezzo privato o accompagnata) e alle classi di reddito personale e dell'intero nucleo familiare.

Infine, verrà indagata l'eventuale relazione esistente per le dimissionarie tra il fatto di essere in attesa del primo figlio e le dimensioni (lavoro, conciliazione e tutele) delle dimissioni.

L'esplorazione della posizione delle categorie qualitative rispetto alle dimensioni latenti è stata condotta proiettando le prime, come punti supplementari, sugli assi fattoriali derivanti dalle analisi delle componenti principali che hanno portato all'individuazione e alla descrizione delle seconde.

Il paragrafo 6.2 è dedicato all'indagine delle relazioni tra le variabili qualitative considerate e le tre dimensioni delle motivazioni alle dimissioni: lavoro, tutele e conciliazione. Nel paragrafo 6.3 si vedrà invece come le caratteristiche della vita lavorativa della donna possano essere meglio interpretate alla luce del contesto macro-sociale in cui essa è inserita.

6.2 LE VARIABILI QUALITATIVE E LE MOTIVAZIONI ALLE DIMISSIONI

Le motivazioni che inducono la lavoratrice alle dimissioni possono essere distinte in tre principali categorie.

La prima è quella direttamente legata alle caratteristiche del lavoro: livelli di retribuzione, orari, accessibilità del luogo di lavoro, relazioni con i colleghi, prospettive di carriera, sono variabili che, in diversa misura, possono aver contribuito alla decisione.

Un secondo ordine di motivazioni si riconduce alle reali possibilità di conciliare vita privata (e di genitore) e lavoro di cui la donna dispone: mancanza di supporti alla maternità da parte di parenti e familiari, costi delle baby-sitter, mancanza di asili o scarsa adeguatezza degli stessi o mancato congedo parentale concesso al padre.

Infine, una componente delle motivazioni riguarda specificamente la politica aziendale messa in atto in caso di maternità: la mancata concessione del congedo parentale, dei riposi giornalieri o del part-time.

6.2.1 Motivazioni legate al lavoro

In Figura 6.1 vengono mostrate le relazioni tra le variabili qualitative che indagano le caratteristiche dell'azienda (dimensione e settore di attività) e le motivazioni alle dimissioni legate al lavoro.

Il primo punto interessante è la sostanziale indipendenza degli aspetti relazionali e psicologici del lavoro rispetto alle caratteristiche dimensionali e al settore aziendale.

Di contro, dette caratteristiche hanno un forte peso nel determinare lo scontento della lavoratrice nei confronti degli aspetti connessi al lavoro (orari, distanza, salario, prospettive di carriera). A lamentarsi maggiormente di questi aspetti risultano essere le donne impiegate nei settori dell'artigianato e dell'agricoltura presso aziende di medie (10-50) e piccole (<10) dimensioni. Si precisa che, nell'interpretare la posizione degli individui sul piano fattoriale, la variabile qualitativa "dimensione aziendale" e il settore di attività "artigianato" vanno considerate disgiuntamente, poiché solo una dimissionaria era impiegata in tale settore, in un'azienda di cui non è specificata la dimensione.

Soddisfatte della situazione lavorativa sono invece le addette nel terziario in aziende con molte unità di personale.

Nelle Figure 6.2 e 6.3 sono rappresentate le posizioni delle dimissionarie sul piano fattoriale, caratterizzate rispetto al settore di attività e alla dimensione aziendale.

Motivazioni Lavoro per Settore di Attività e Dimensione Aziendale

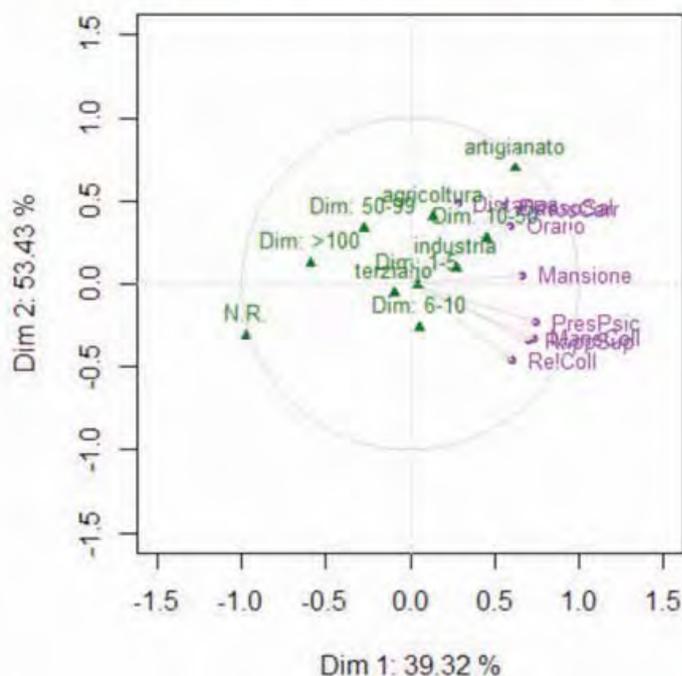


Figura 6.1. PCA delle motivazioni legate al lavoro. Settore di attività e dimensione aziendale come variabili qualitative supplementari.

Ai punti evidenziati corrispondono quelle lavoratrici che maggiormente contribuiscono alla determinazione dell'asse fattoriale; il colore del punto indica l'attributo della variabile categoriale considerata.

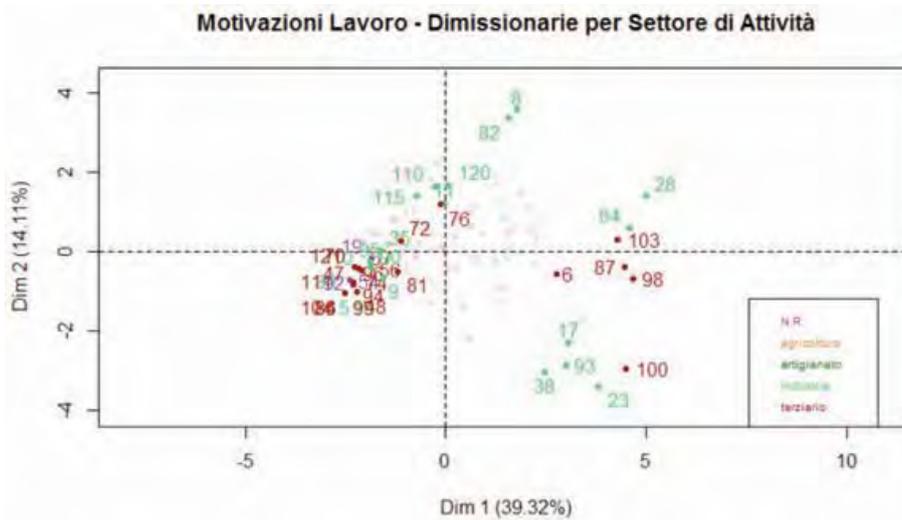


Figura 6.2. Grafico delle dimissionarie per settore di attività sull'asse delle motivazioni legate al lavoro.

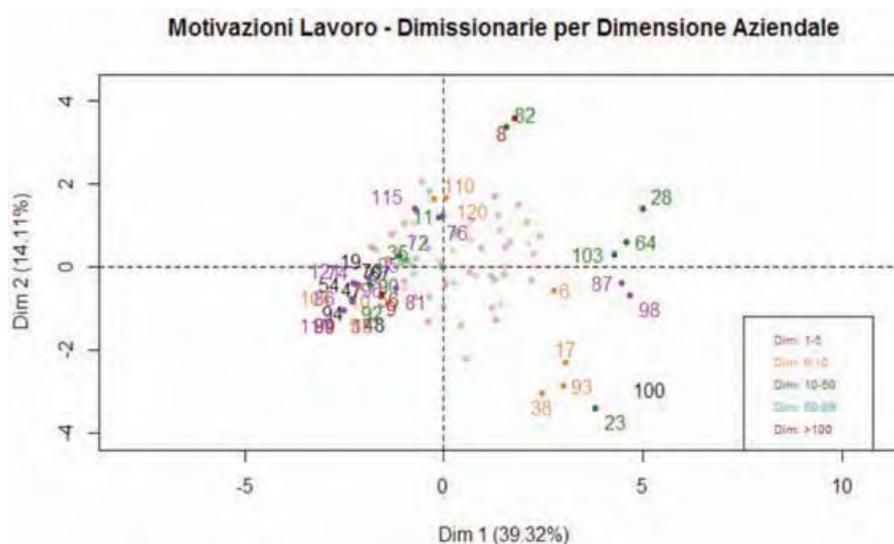


Figura 6.3. Grafico delle dimissionarie per settore di attività sull'asse delle motivazioni legate al lavoro

Si evidenzia pertanto che, tra le lavoratrici che maggiormente contribuiscono alla dimensione delle motivazioni legate al lavoro, 6 sono impiegate nell'industria e 5 nel terziario, e, tra queste, 2 in aziende piccolissime (meno di 5 unità), 4 in aziende piccole (5-10 unità), 4 in aziende di media dimensione (10-50 unità).

Rispetto alla tipologia di orario (part/full-time e lavoro su turni), le lavoratrici che hanno turni variabili e un impiego part-time sono quelle per le quali le motivazioni legate al lavoro hanno un peso minore (Figura 6.4). La maggior flessibilità oraria fa sì che queste lavoratrici siano maggiormente soddisfatte sia per le

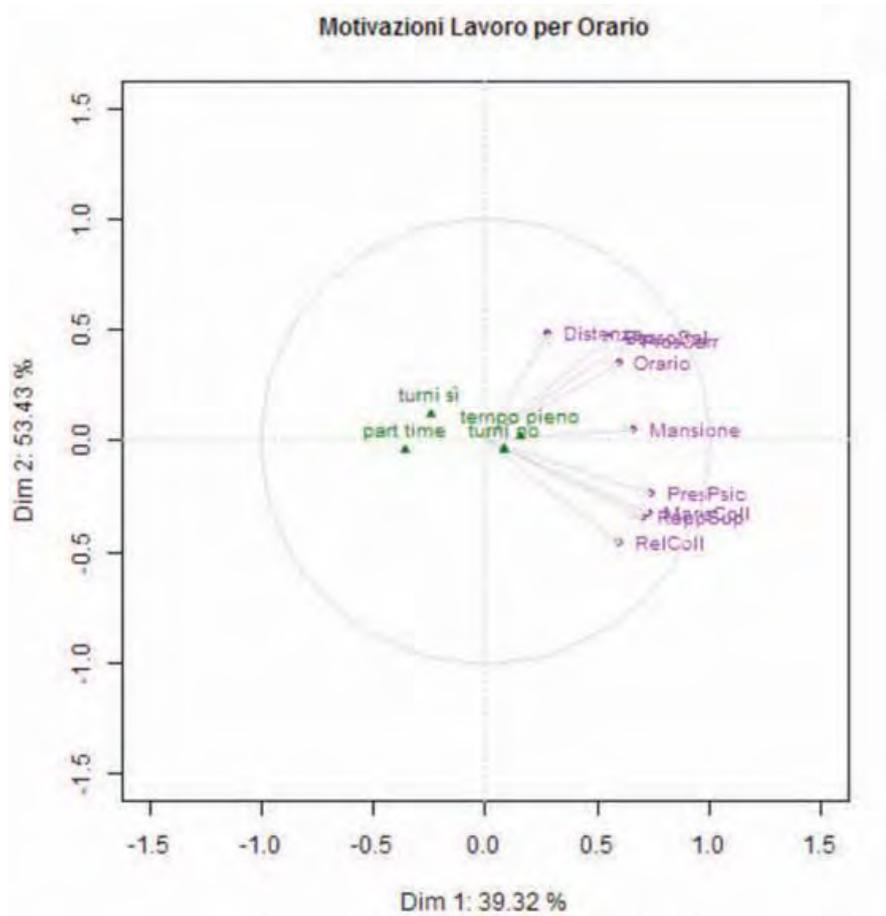


Figura 6.4. PCA delle motivazioni legate al lavoro. Tipologia di orario e lavoro su turni come variabili qualitative supplementari.

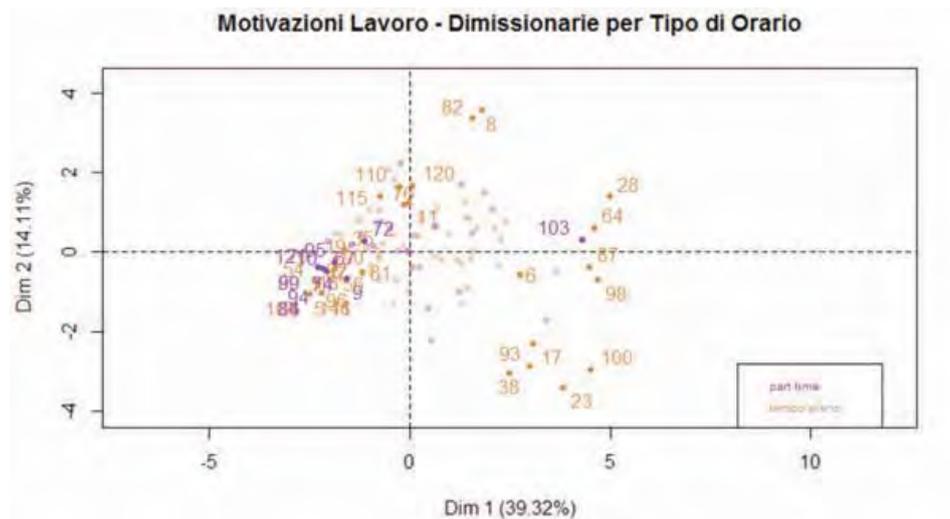


Figura 6.5. Grafico delle dimissionarie per tipo di orario sull'asse delle motivazioni legate al lavoro

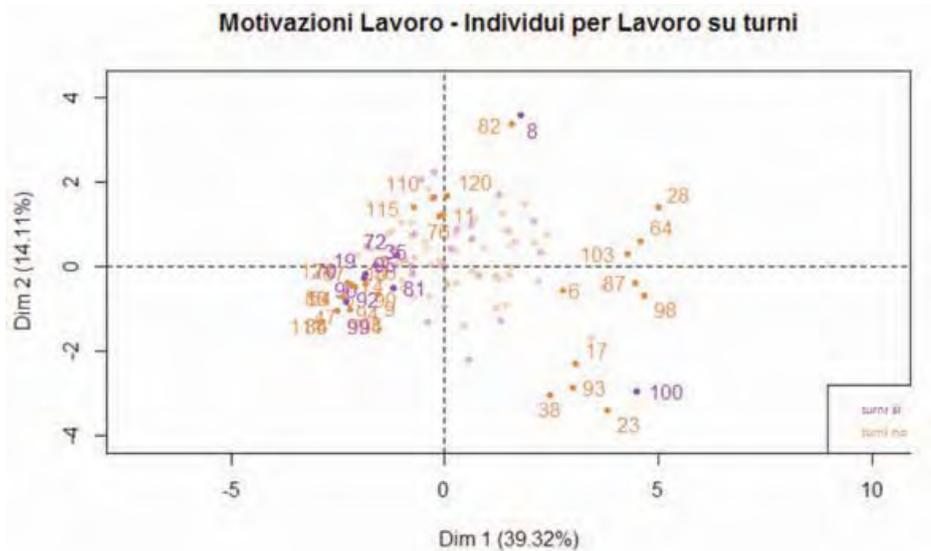


Figura 6.6. Grafico delle dimissionarie per lavoro su turni sull'asse delle motivazioni legate al lavoro

caratteristiche intrinseche che per quelle estrinseche del lavoro, definite, le prime come quelle che attengono la sfera dei rapporti all'interno del contesto lavorativo (con e tra colleghi, con i superiori e il datore di lavoro) e le rispettive ricadute

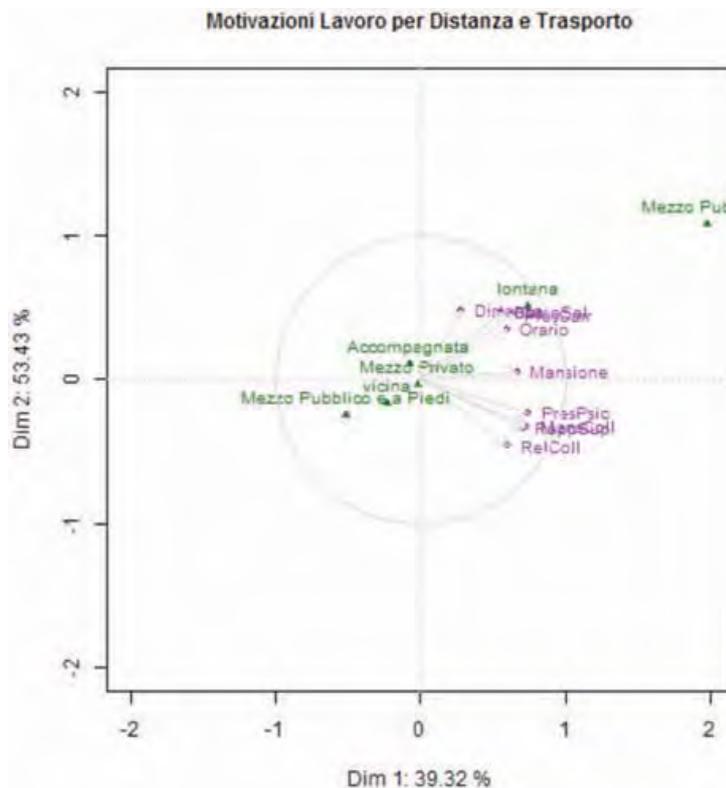


Figura 6.7. PCA delle motivazioni legate al lavoro. Distanza dal luogo di lavoro e mezzo di trasporto come variabili qualitative supplementari

psicologiche, le seconde come quegli attributi “oggettivi” del lavoro, quali la mansione svolta, gli orari, il salario. Dando uno sguardo ai piani degli individui, è evidente come le lavoratrici a tempo pieno (Figura 6.5) che non lavorano su turni (Figura 6.6) siano quelle per cui le caratteristiche del lavoro costituiscono di per sé una forte motivazione alle dimissioni.

A soffrire maggiormente per la distanza dal luogo di lavoro, il basso salario, gli orari e le prospettive di carriera sono, comprensibilmente, le lavoratrici che risiedono lontano dal luogo di lavoro e che per raggiungerlo utilizzano un mezzo pubblico (Figura 6.7).

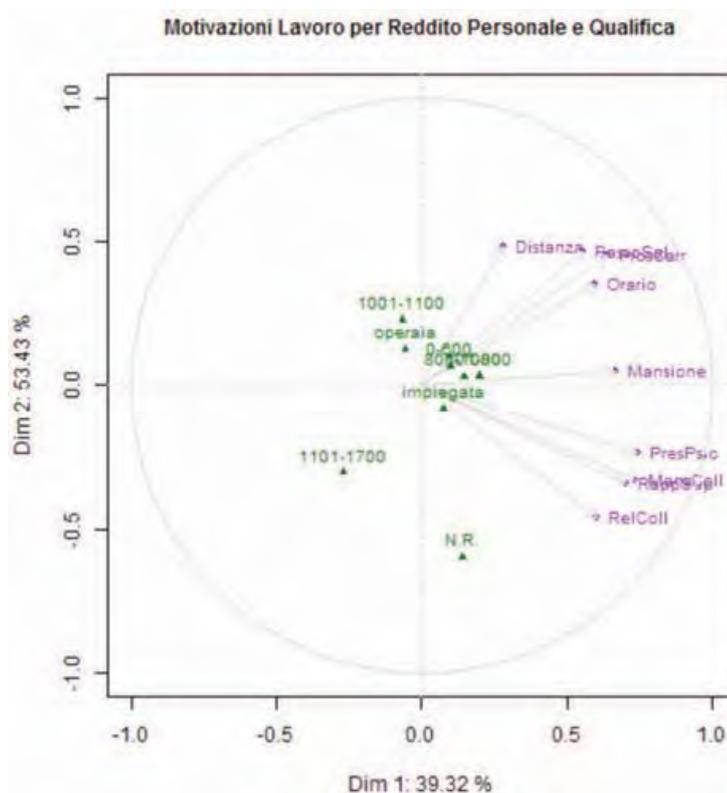


Figura 6.8. PCA delle motivazioni legate al lavoro. Reddito personale mensile e qualifica come variabili qualitative supplementari

In Figura 6.8 si mostra la relazione tra qualifica e livelli salariali, da un lato, e caratteristiche del lavoro, dall’altro. A redditi personali più bassi e alla qualifica di impiegata corrispondono maggior insoddisfazione sia verso le caratteristiche estrinseche del lavoro (orario, salario, mansione, distanza, prospettive di carriera) che per quelle intrinseche (pressioni psicologiche, relazioni con i colleghi, i rapporti con i superiori). Per l’unica dirigente presente nel campione, non visibile in Figura 6.8, la decisione di dimettersi non può essere ricondotta a motivazioni legate al lavoro, e vanno dunque rinvenute in altri fattori.

Motivazioni Conciliazione per Settore di Attività e Dimensione Aziendale

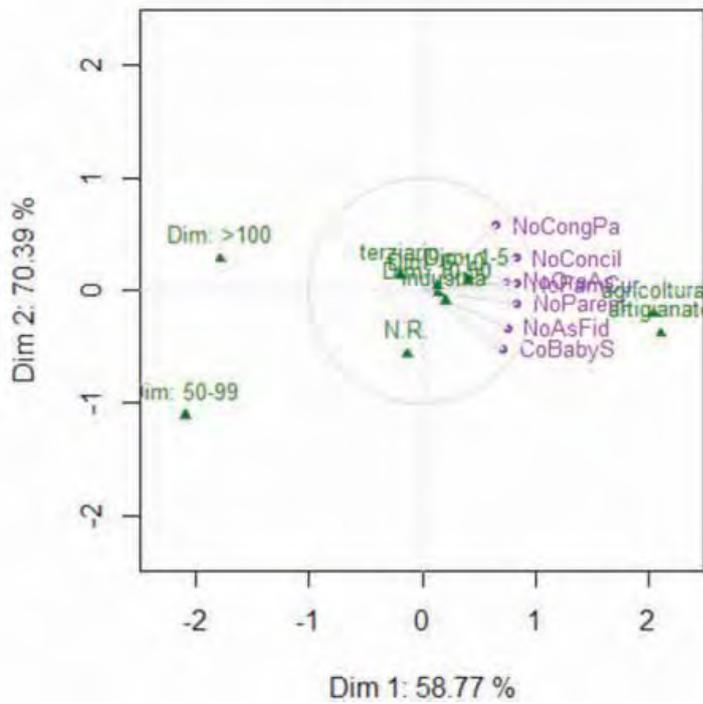


Figura 6.10. PCA delle motivazioni legate alla conciliazione. Settore di attività e dimensione aziendale come variabili qualitative supplementari

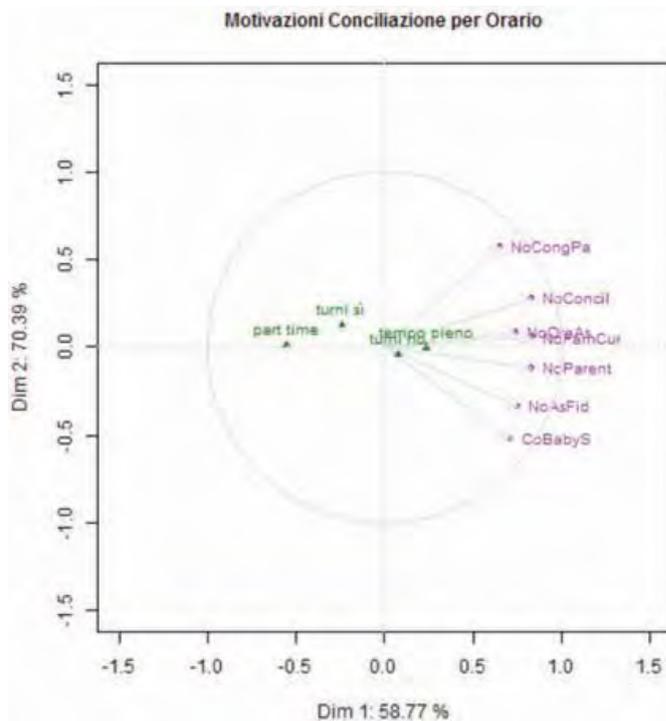


Figura 6.11. PCA delle motivazioni legate alla conciliazione. Tipologia di orario e lavoro su turni come variabili qualitative supplementari

delle 12 lavoratrici con i maggiori problemi di conciliazione hanno un impiego a tempo pieno, e 17 su 21 non lavorano su turni.

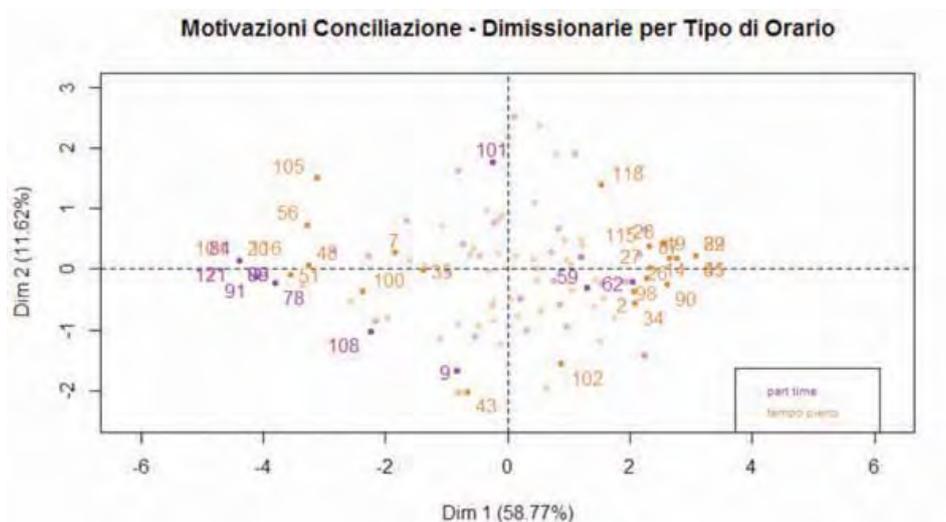


Figura 6.12. Grafico delle dimissionarie per tipo di orario sull'asse delle motivazioni legate alla conciliazione

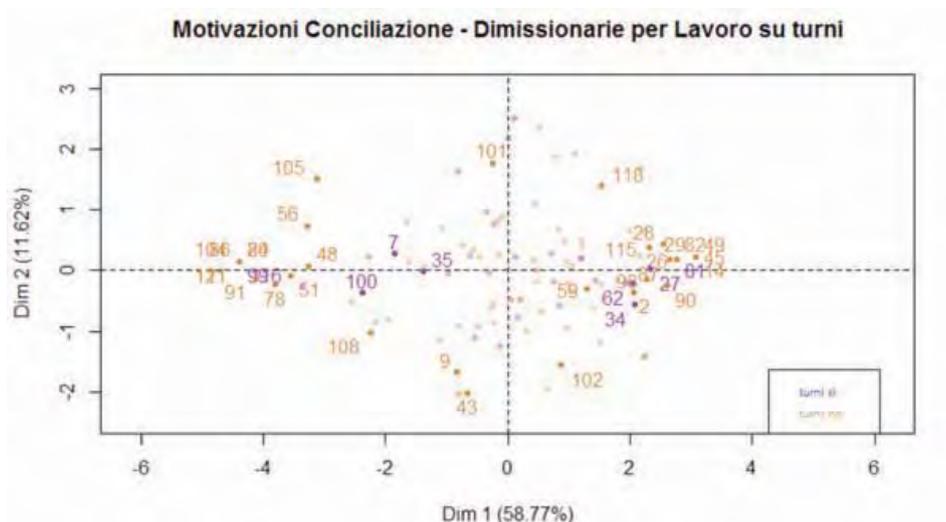


Figura 6.13. Grafico delle dimissionarie per tipo di orario sull'asse delle motivazioni legate alla conciliazione

Un ulteriore fattore che può contribuire a sottrarre tempo alle cure del bambino, in special modo per quelle madri che non possono contare su ausili esterni, è la distanza dal luogo di lavoro, unita alle modalità di trasporto per raggiungerlo (Figura 6.14). Infatti, per quelle donne che risiedono lontano dall'azienda e che utilizzano, per raggiungerla, un mezzo pubblico, si rivela importante l'assenza di forme di conciliazione derivanti dalla famiglia, dal marito o da strutture per l'infanzia.

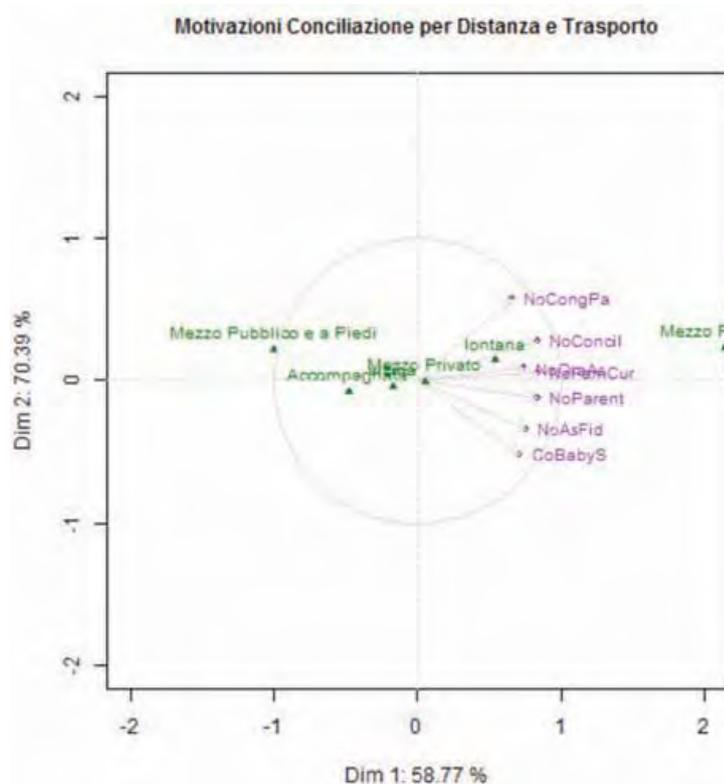


Figura 6.14. PCA delle motivazioni legate alla conciliazione. Distanza dal luogo di lavoro e mezzo di trasporto come variabili qualitative supplementari

6.2.3 Motivazioni legate alla maternità

La Figura 6.15 conferma in parte quanto ipotizzato nella sezione precedente a proposito delle possibilità di conciliazione tra vita e lavoro. Per la categoria delle artigiane, infatti, la mancanza di un supporto esterno (familiare o da parte di strutture per l'infanzia) nella cura del bambino è aggravata da condizioni contrattuali che non facilitano l'accudimento da parte della madre. Queste donne, infatti, lamentano la mancata concessione, da parte dell'azienda, di riposi giornalieri (ad esempio, per l'allattamento), del part-time o dello stesso congedo parentale. Trattandosi di realtà piccole o medio-piccole, queste aziende si dimostrano restie nel rinunciare all'apporto produttivo della lavoratrice per interi mesi o anche solo per qualche ora al giorno.

Motivazioni Tutele per Settore di Attività e Dimensione Aziendale

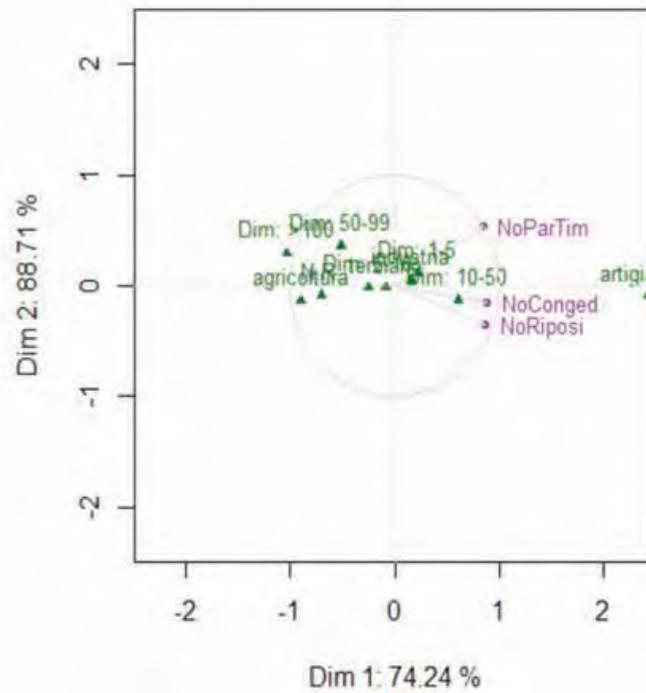


Figura 6.15. PCA delle motivazioni legate alle tutele. Settore di attività e dimensione aziendale come variabili qualitative supplementari

Motivazioni Maternità - Primo Figlio

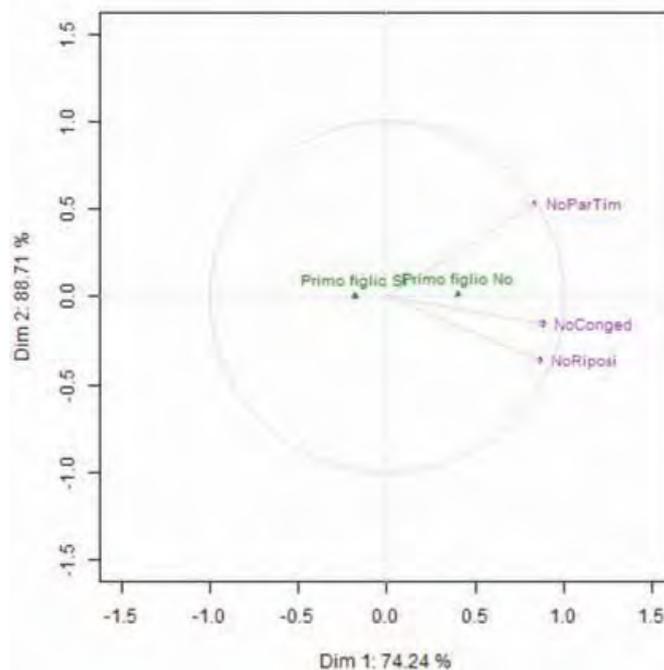


Figura 6.16. PCA delle motivazioni legate alla maternità. Essere in attesa del primo figlio come variabile qualitativa supplementare

Diversa invece la situazione nel settore dell'agricoltura e nelle aziende di grandi dimensioni, in cui il livello di tutele per la madre lavoratrice è più elevato, probabilmente per il diverso quadro normativo in cui esse operano.

Vi è infine un ultimo aspetto da considerare. Il fatto di avere già un figlio rende più oneroso, in termini economici e di tempo, l'accudimento del futuro nascituro. Così, per una donna che non possa contare su un orario congeniale alle esigenze della prole, diventa più vantaggioso abbandonare il lavoro e dedicarsi personalmente all'accudimento, piuttosto che doverlo demandare a familiari, a baby-sitter o asili (Figura 6.16).

6.3 LE VARIABILI QUALITATIVE E IL CONTESTO MACRO-SOCIALE

La dimensione del contesto macro-sociale indaga la soddisfazione delle lavoratrici rispetto ai servizi presenti sul territorio che di fatto consentono una conciliazione della vita professionale con la vita privata. Orari di apertura di supermercati e uffici pubblici, disponibilità di strutture per la cura e l'assistenza degli anziani, adeguatezza delle strutture per l'infanzia ed efficienza dei trasporti costituiscono un elemento cruciale nel facilitare nel quotidiano la mamma lavoratrice.

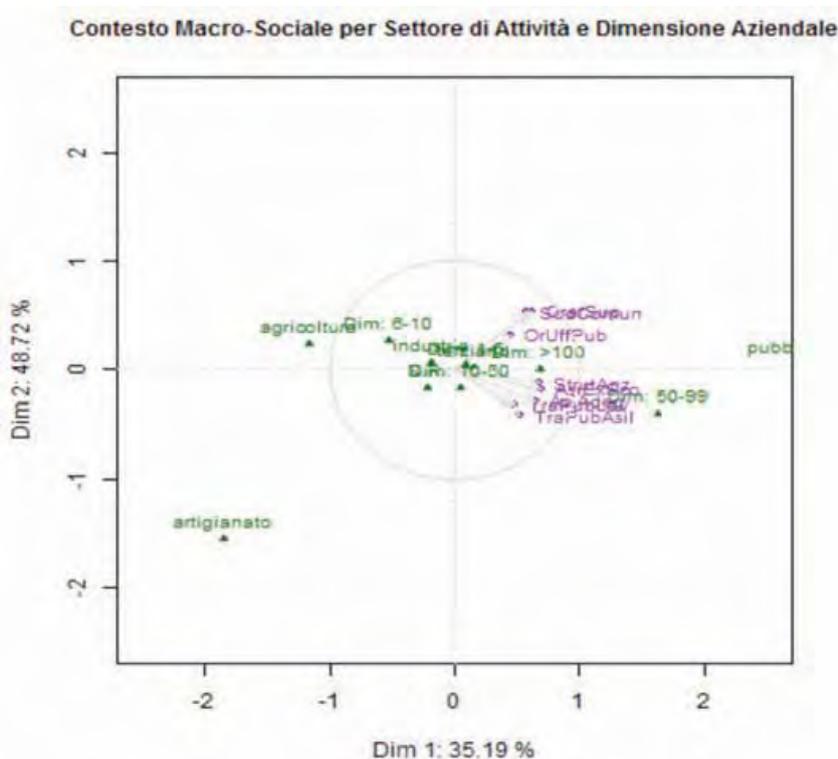


Figura 6.17. PCA del Contesto Macro-Sociale. Settore di attività e dimensione aziendale come variabili qualitative supplementari

L'importanza dei fattori di contesto può essere ancor meglio compresa se associata a quelle caratteristiche proprie dell'attività lavorativa che determinano reali opportunità di vantaggio per la lavoratrice.

Un primo esame della relazione tra aspetti del lavoro e fattori di contesto è rappresentato in Figura 6.17, in cui si riportano il settore di attività e le dimensioni dell'azienda in cui la donna è occupata.

Le lavoratrici impiegate in aziende di grandi dimensioni (55-99 dipendenti) esprimono elevati livelli di soddisfazione rispetto ai quesiti sulla qualità dei servizi pubblici, quali i trasporti pubblici (per raggiungere luoghi di lavoro/asili), l'adeguatezza degli asili in termini di strutture, personale e orari e l'esistenza di strutture per l'accudimento degli anziani. A una complessiva buona soddisfazione per questi aspetti si unisce, per le lavoratrici di aziende con più di 100 dipendenti, un elevato gradimento verso gli orari di uffici pubblici e supermercati, oltre che per il comune di residenza come luogo in cui vivere. Sul versante opposto si collocano le lavoratrici nei settori dell'artigianato e dell'agricoltura in aziende di poche unità (6-10). Mediamente soddisfatte le lavoratrici nel campo dell'industria e del terziario in aziende molto piccole o di media dimensione.

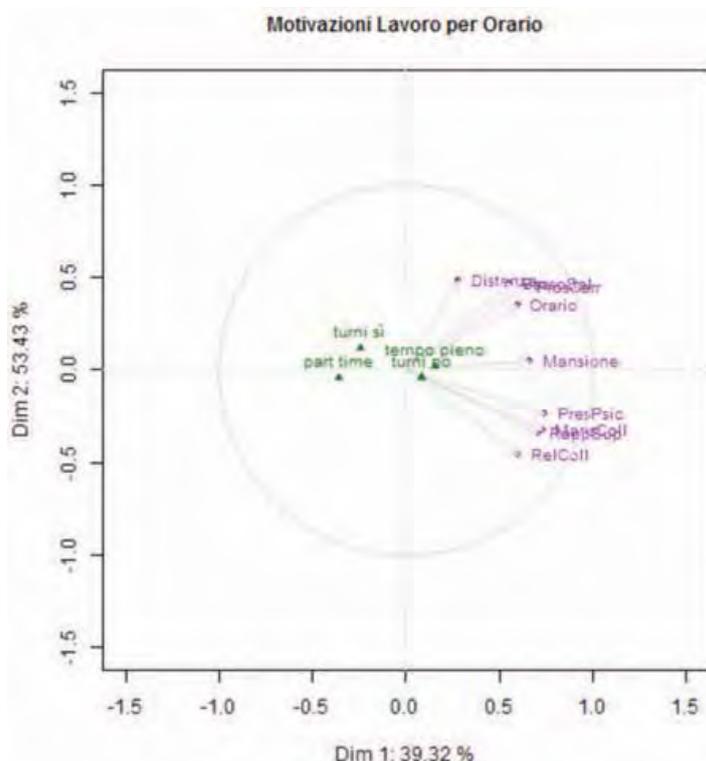


Figura 6.18. PCA del Contesto Macro-Sociale. Tipologia di orario e lavoro su turni come variabili qualitative supplementari

Alcuni item volti a misurare la soddisfazione per il contesto in cui la donna vive hanno ad oggetto l'accessibilità di alcuni servizi in termini di orari di fruizione. È interessante pertanto notare che le lavoratrici con un ridotto carico (lavoro part-time) e/o una distribuzione variabile delle ore lavorative (lavoro su turni) si dichiarano maggiormente soddisfatte degli orari di apertura di supermercati e uffici pubblici (Figura 6.18). Avendo difatti una maggior disponibilità di tempo nell'arco della giornata, queste lavoratrici non hanno problemi nel conciliare il lavoro con la gestione del tempo dedicato agli acquisti e dei rapporti con l'amministrazione pubblica.

Un ultimo aspetto da considerare è quello legato alle modalità di trasporto verso il luogo di lavoro delle dimissionarie. Dalla Figura 6.19 si nota come ad essere insoddisfatte, in particolare, per la qualità dei trasporti pubblici siano proprio quelle donne che utilizzano prevalentemente un mezzo pubblico per recarsi al lavoro. Chi, oltre ad utilizzare il mezzo pubblico, ha la possibilità di raggiungere l'azienda a piedi, esprime maggior soddisfazione per il servizio di trasporto.

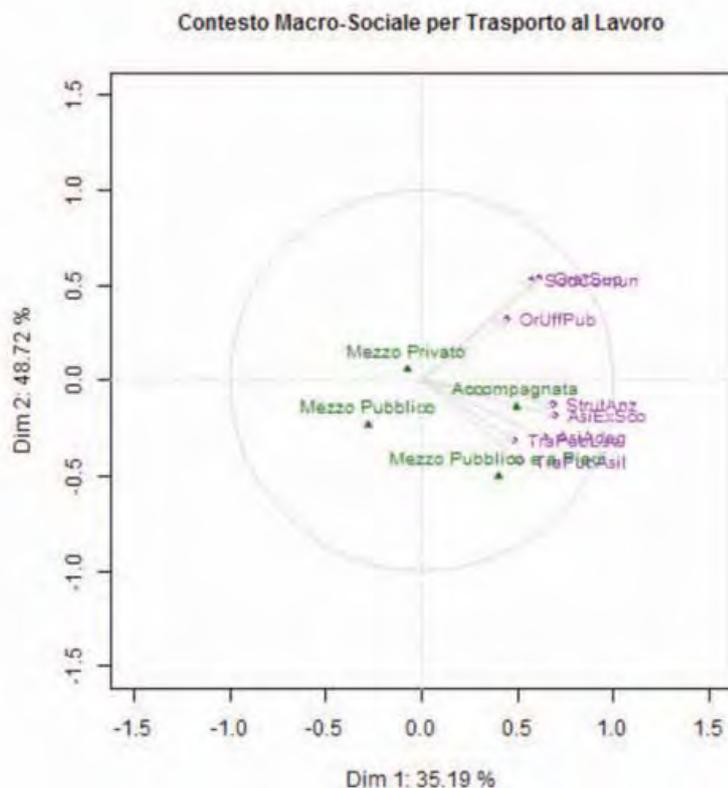


Figura 6.19. PCA del Contesto Macro-Sociale. Distanza dal luogo di lavoro e mezzo di trasporto come variabili qualitative supplementari

7. UN MODELLO DI VALUTAZIONE DELLE DIMISSIONI IN CONGEDO PARENTALE

Enrico Ciavolino & Mariangela Nitti

Università del Salento

Sommario. *Il capitolo 7 è volto all'analisi e alla rappresentazione del fenomeno delle dimissioni in congedo parentale nel suo complesso. Si partirà dalla definizione di un costrutto latente di secondo-ordine che risulti dalla combinazione delle tre dimensioni delle motivazioni alle dimissioni: le motivazioni legate al lavoro, alla sfera della conciliazione e all'ambito delle tutele. Attraverso un modello a equazioni strutturali, stimato attraverso il metodo del PLS, si definirà un modello di valutazione complessivo delle relazioni tra le motivazioni alle dimissioni e la dimensione del contesto macro-sociale in cui la donna è inserita, da un lato, e della soddisfazione privata, dall'altro. I risultati ottenuti verranno infine utilizzati come il punto di partenza per la pianificazione degli interventi che possono essere operati sulle cause delle dimissioni.*

7.1 INTRODUZIONE

Le motivazioni alle dimissioni delle lavoratrici-madri si configurano come un costrutto multidimensionale che mette insieme aspetti di diversa natura. Come già esaminato nei capitoli precedenti, è possibile riconoscere tre ordini di motivazioni. In primo luogo, quelle strettamente legate alle caratteristiche del lavoro: orari, mansioni svolte, prospettive di carriera, relazioni con i colleghi e con i superiori, pressioni psicologiche, ecc. In secondo luogo, quelle che si riconducono al livello di tutele che l'azienda garantisce alla lavoratrice: possibilità di adottare un orario di lavoro più consono alle esigenze genitoriali (part-time), di ottenere riposi giornalieri e il congedo parentale. Un terzo ordine di motivazioni è quello legato alle opportunità di conciliazione, vale a dire tutti i tipi di supporto all'accudimento del bambino, come la disponibilità di strutture per l'infanzia, baby-sitter o condivisione degli impegni domestici con i familiari o con il coniuge.

Un modello che prenda in esame le motivazioni alle dimissioni deve dunque considerare l'effetto congiunto delle tre dimensioni sulla scelta finale della lavoratrice.

Inoltre, si ritiene utile indagare le relazioni tra motivazioni alle dimissioni e, rispettivamente, il contesto macro-sociale in cui la donna si trova a vivere e la soddisfazione nella sfera privata.

L'esplorazione di relazioni tanto complesse implica, da un lato, la misurazione di dimensioni concettuali non direttamente osservabili e, dall'altro, lo studio dei legami causali tra queste, e richiede inoltre l'utilizzo di uno strumento statistico in grado di coniugare i due aspetti. Lo strumento in questione è quello dei *Modelli a Equazioni Strutturali* (MES).

Obiettivo dei MES è appunto quello di fornire una rappresentazione semplificata e grafica dei processi reali, tenendo conto non solo della molteplicità delle cause che agiscono su una variabile dipendente, ma anche delle relazioni esistenti fra le diverse cause.

I quesiti a cui cercano di rispondere questi modelli sono essenzialmente due: la *misurazione* e la *causalità*.

Il primo quesito nasce dalla tradizione psicometrica e si basa sull'impossibilità di misurare direttamente alcune variabili, come la soddisfazione o il quoziente di intelligenza, che per loro natura sono latenti e multidimensionali e quindi necessitano di una misurazione indiretta mediante la formulazione di una serie di domande orientate a far emergere gli aspetti che non sono immediatamente rilevabili. L'ambito econometrico è invece il punto di partenza dello studio della causalità, che viene ereditato dai MES per l'analisi delle relazioni esistenti tra le variabili latenti.

In generale, i MES sono definiti specificando una struttura, ipotizzata a priori, tra le variabili misurate, nonché una serie di relazioni di causalità tra le variabili latenti. L'esigenza di utilizzare i MES nasce dalla molteplicità di variabili e di relazioni che possono essere indagate sui dati raccolti.

I modelli che sono proposti di seguito si basano su ipotesi teoriche formulate sui domini di analisi del fenomeno delle dimissioni.

Nei paragrafi che seguono si procederà a esplicitare tali ipotesi e a fornirne una traduzione in termini modellistici. Il paragrafo 7.2 è dedicato alla formulazione e alla misurazione del costrutto delle motivazioni complessive alle dimissioni, al fine di individuare il diverso impatto delle sue determinanti. Il costrutto così definito verrà indagato nelle sue relazioni con il contesto macro-sociale e la vita privata della lavoratrice, nel corso del paragrafo 7.3. Nel paragrafo 7.4 si fornirà una chiave di lettura del fenomeno delle dimissioni che, partendo da una rappresentazione congiunta delle dimensioni chiave e dell'importanza che viene

attribuita ad esse dalle lavoratrici, possa agevolare una pianificazione degli interventi.

7.2 UN MODELLO PER LA MISURAZIONE DELLE MOTIVAZIONI ALLE DIMISSIONI

Si procederà in primo luogo a esplorare il modello di misurazione del solo costrutto delle motivazioni alle dimissioni (MOTIVAZIONI).

L'assunto teorico è che esiste una dimensione latente che sintetizza le motivazioni delle dimissioni che è messa in evidenza attraverso le sotto-dimensioni, misurate attraverso gli item del questionario. La misurazione della macro-dimensione delle motivazioni richiede pertanto l'introduzione di un livello di astrazione ulteriore rispetto a quello delle comuni variabili latenti: le motivazioni sono qui definite come un costrutto di secondo ordine, determinato da componenti latenti del primo ordine (che corrispondono alle singole dimensioni indagate dal questionario).

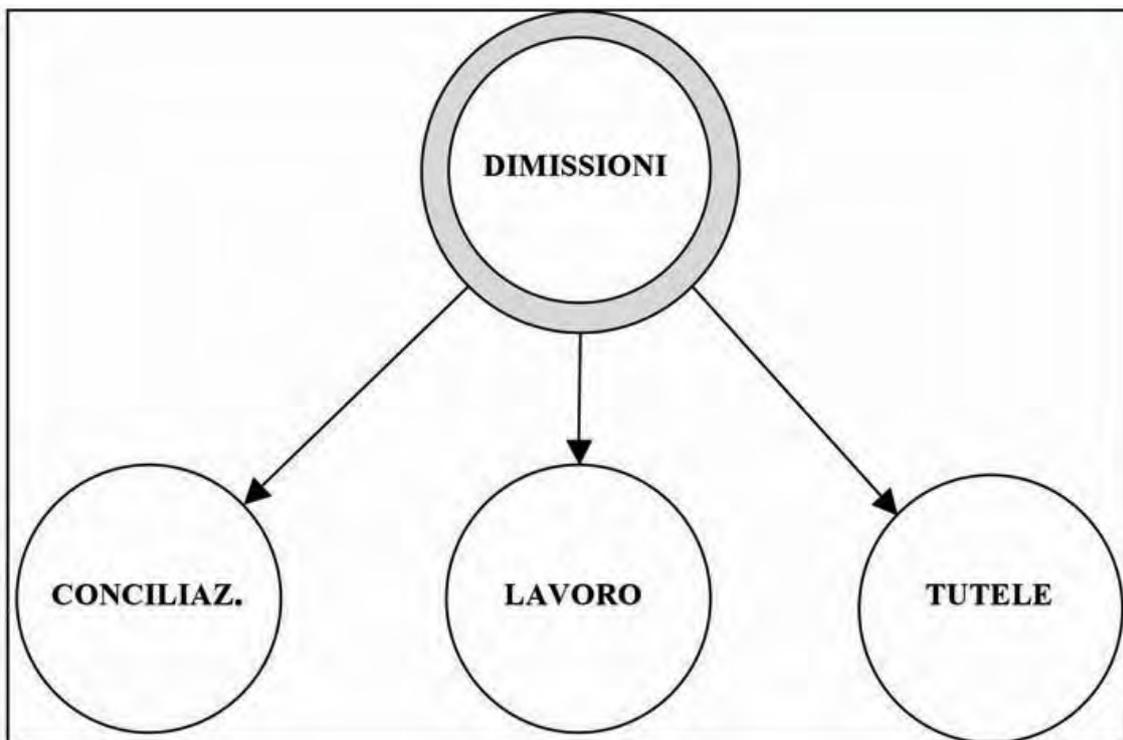


Figura 7.1. Il modello teorico delle motivazioni alle dimissioni

Le sotto-dimensioni del costrutto delle motivazioni sono dunque definite come variabili latenti di primo ordine e si caratterizzano come segue: Dimissioni dovute alla conciliazione (CONCILIAZIONE); Dimissioni dovute al lavoro (LAVORO); Dimissioni dovute alla mancanza del rispetto delle tutele (TUTELE).

I costrutti latenti di primo ordine generano la variabile latente di secondo ordine delle motivazioni complessive, attraverso una relazione di tipo formativo.

La Figura 7.1 rappresenta il *path diagram* o modello teorico che indaga le cause delle dimissioni. Le dimensioni latenti sono rappresentate da cerchi, mentre le relazioni tra le dimensioni sono esplicitate attraverso frecce orientate.

7.2.1 Il modello di misurazione delle motivazioni alle dimissioni

La stima del modello di secondo ordine è effettuata attraverso il metodo degli indicatori ripetuti: il costrutto MOTIVAZIONI risulta così misurato attraverso l'intero set di item utilizzato per la misura delle dimensioni del primo ordine. Il costrutto può così essere analizzato sotto un duplice aspetto: nella rilevanza di ogni singolo item, nella determinazione delle motivazioni e nell'impatto che le dimensioni del primo livello, nel complesso, hanno nella sua formazione.

Per comodità di visualizzazione, i parametri del modello stimati sono rappresentati in due figure distinte. In figura 7.2 vengono riportati i coefficienti, definiti λ , dei modelli di misurazione di ogni dimensione del primo ordine. In figura 7.3, i coefficienti di misurazione che vedono il costrutto di secondo ordine come la variabile latente sottesa a ogni item del questionario. In entrambe le figure, i coefficienti strutturali chiamati β , che misurano il contributo che ogni dimensione latente ha nel formare il costrutto delle motivazioni complessive.

Dalla figura 7.2 si evidenzia come l'aspetto delle motivazioni più incisivo nel determinare le dimissioni sia quello delle opportunità di conciliazione tra lavoro e vita privata ($\beta=0,501$), seguito dalle motivazioni legate al lavoro ($\beta=0,435$), mentre meno rilievo hanno le motivazioni indotte dalle scarse tutele garantite alle donne in seguito alla gravidanza ($\beta=0,307$).

Approfondendo il grado di dettaglio, è possibile valutare il singolo contributo degli item del questionario a ciascuna dimensione latente.

Così, la domanda "*Quanto ha influito il fatto di non riuscire a conciliare gli impegni domestici con quelli lavorativi?*" è quella che meglio rappresenta il costrutto delle motivazioni per cause di conciliazione ($\lambda=0,837$) seguita dalle domande che indagano la difficoltà nel condividere con i familiari la cura del bambino, o nel farsi sostituire da essi durante l'orario lavorativo ($\lambda=0,820$ e $\lambda=0,819$). Meno importante tra le motivazioni ($\lambda=0,672$) è quella che riguarda la mancata concessione del congedo parentale al padre del bambino.

Sulla dimensione del lavoro, sono le forti pressioni psicologiche subite sul

luogo di lavoro l'elemento critico nel determinare le dimissioni ($\lambda=0,745$), insieme ai difficili rapporti con i superiori o con il datore di lavoro ($\lambda=0,678$) e la distribuzione delle mansioni tra colleghi ($\lambda=0,679$). Tra i fattori meno influenti, la distanza dal luogo di lavoro ($\lambda=0,314$) e le relazioni con i colleghi ($\lambda=0,511$).

Un'eguale importanza, infine, hanno gli item della dimensione delle tutele: la negazione del congedo parentale, del part-time o di turni di riposo mostrano lo stesso peso nel determinare la scelta delle dimissioni dovuta a motivi che attengono alla sfera delle tutele. Tuttavia, osservando i valori medi delle risposte ai singoli item, il più grave motivo di insoddisfazione delle dimissionarie è legato alla negazione del congedo parentale (4,45, su scala da 1 a 10), mentre valori più bassi si osservano per le restanti due domande (3,98 e 3,94 rispettivamente per la concessione del part-time e per i riposi giornalieri).

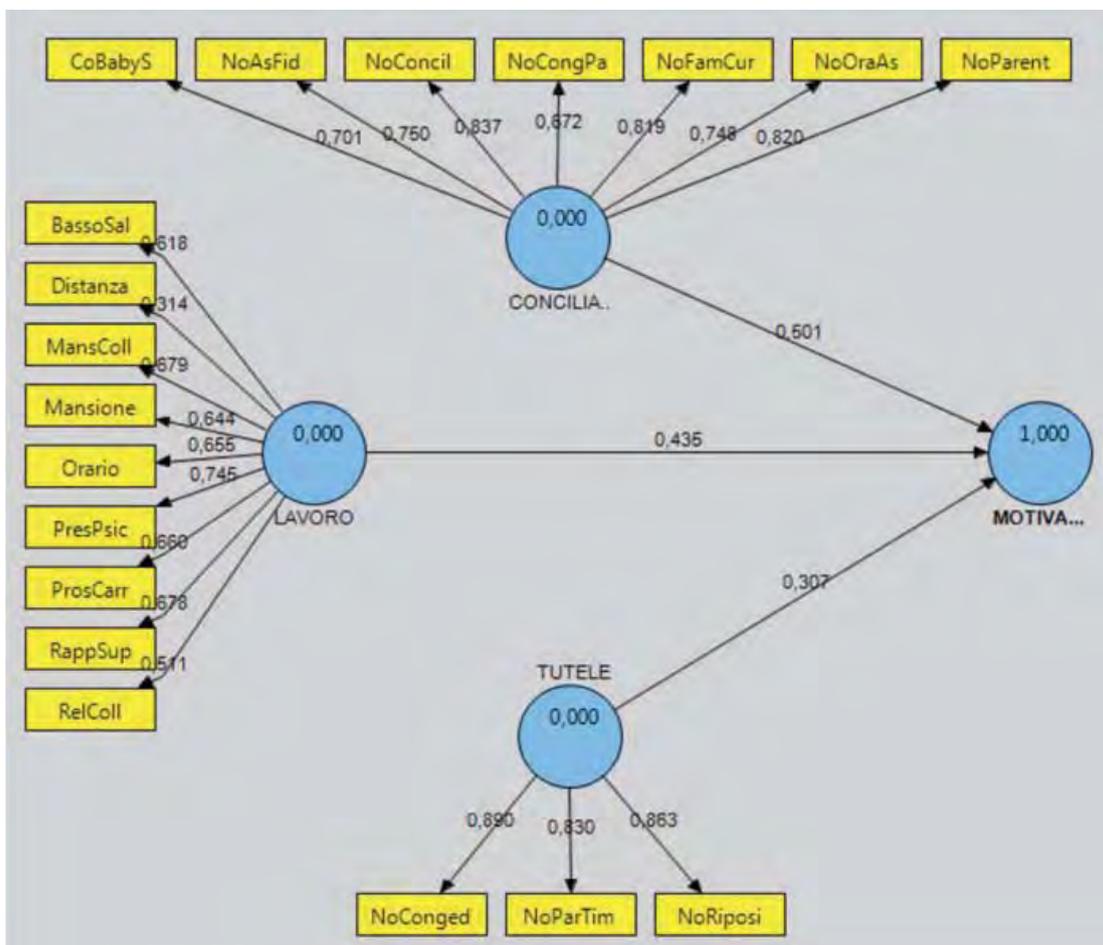


Figura 7.2. Il modello di misurazione delle determinanti delle motivazioni

Dalla Figura 7.3 è possibile rintracciare quegli item che caratterizzano, nel complesso, le motivazioni alle dimissioni. I coefficienti più alti sono quelli relativi alla

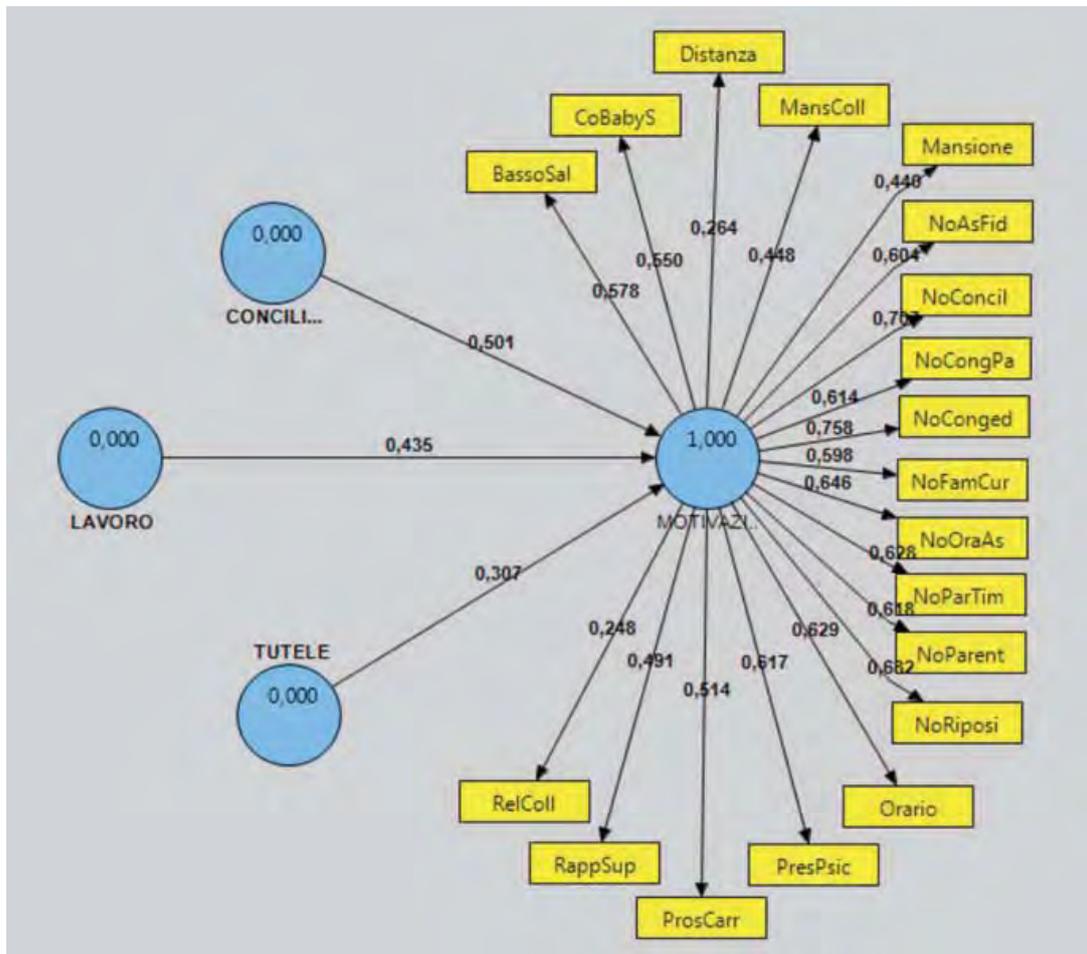


Figura 7.3. Il modello di misurazione delle motivazioni

mancata concessione del congedo parentale ($\lambda=0,758$) e all'impossibilità di conciliare vita domestica e lavoro ($\lambda=0,707$): non poter usufruire di una tutela minima per una donna in gravidanza fa sì che questa si veda costretta ad abbandonare il posto di lavoro per dedicarsi alla cura del figlio. Orario di lavoro, orari di apertura degli asili, part-time e riposi giornalieri sono altre tre cause di maggior insoddisfazione, problemi che impediscono alla lavoratrice una adeguata gestione dei tempi da dedicare alla cura del bambino. Tra i fattori meno influenti figurano invece le relazioni con i colleghi ($\lambda=0,248$) e la distanza dal luogo di lavoro ($\lambda=0,264$).

7.3 IL MODELLO DELLE DIMISSIONI: CONTESTO E VITA PRIVATA

Nel considerare le motivazioni che inducono una donna in maternità a dimettersi, si ritiene utile indagare le relazioni con dimensioni esterne rispetto al contesto lavorativo ma che risultano cruciali per la vita del genitore. Una di queste dimen-

sioni è il contesto macro-sociale in cui la donna è inserita. Un set di domande del questionario somministrato alle dimissionarie volto a valutare questo aspetto, indaga l' idoneità dei servizi offerti sul territorio di residenza: dall' adeguatezza dei trasporti alla presenza e adeguatezza di strutture per l'infanzia e per la cura degli anziani e agli orari di uffici pubblici e supermercati. Si chiede inoltre alle intervistate di esprimere una valutazione complessiva sul Comune in cui risiedono.

Una seconda dimensione da considerare è quella della soddisfazione della donna in ambito privato. Si è chiesto alle lavoratrici il grado di soddisfazione su una serie di aspetti personali, come la disponibilità di tempo libero, la situazione economica, il supporto ricevuto dalla rete di familiari e vicini.

Nel modello proposto si ipotizza che una valutazione positiva del contesto macro-sociale abbia un effetto di riduzione dei disagi riguardanti la sfera della conciliazione tra lavoro e vita privata. Laddove infatti esiste una rete di servizi idonea a supportare la donna nel suo ruolo di genitore, questa può attenuare le difficoltà di conciliazione tra il lavoro e la vita domestica.

Si vuole testare inoltre l' impatto sulla soddisfazione privata della donna proveniente dal contesto macro-sociale e dalle motivazioni che l' hanno indotta alle dimissioni: mentre il primo dovrebbe contribuire a migliorare la qualità della vita e quindi il livello di soddisfazione, le seconde, rappresentando un fattore di disagio, inciderebbero negativamente sulla sfera privata.

La Figura 7.4 riporta il path diagram e le stime dei parametri del modello ipotizzato. Prima di indagare i legami strutturali tra i costrutti, occorre soffermarsi sulla misurazione delle due dimensioni introdotte: contesto e vita privata.

Risalta in primo luogo l' importanza, nel qualificare il contesto sociale, delle strutture di cura e assistenza agli anziani ($\lambda=0,685$) e di asili, sia dal punto di vista dell' adeguatezza delle strutture ($\lambda=0,665$) che degli orari ($\lambda=0,694$).

La soddisfazione nella sfera privata si caratterizza principalmente per il supporto di familiari e amici su cui la donna può contare nella cura del bambino ($\lambda=0,707$) e nell' assolvere le faccende domestiche ($\lambda=0,680$). Rilevante anche la possibilità di disporre di tempo libero, nonostante impegni domestici e familiari ($\lambda=0,633$).

Passando invece alla valutazione dei legami di causazione tra le dimensioni latenti, tutte le ipotesi teoriche risultano confermate. In primo luogo, si nota l' effetto negativo del contesto macro-sociale sulla dimensione della conciliazione ($\beta= -0,377$): un miglioramento dell' offerta di servizi nel territorio in cui la donna vive, in primo luogo dal lato delle strutture di accudimento e cura, ha l' effetto di diminuire le ragioni che portano la lavoratrice a dimettersi per problemi di conciliazione del lavoro con impegni domestici e familiari. Tali servizi sopperiscono alla mancanza di una condivisione di tali impegni con parenti e familiari. Si ri-

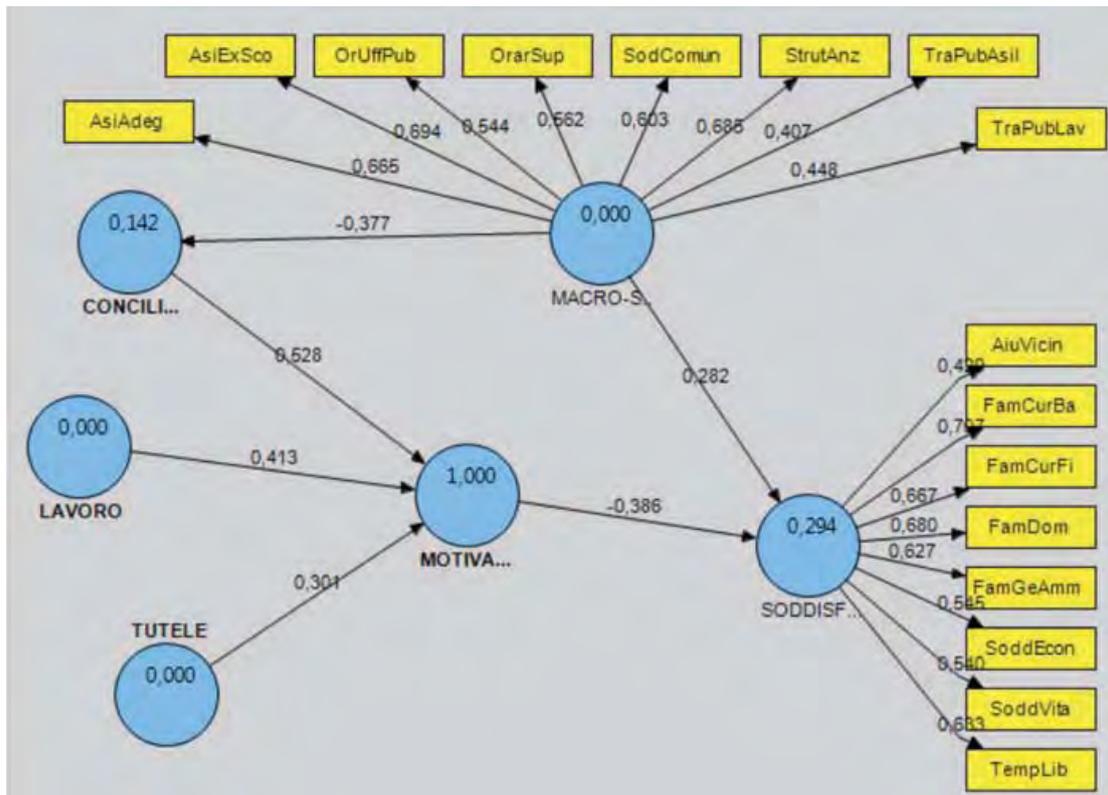


Figura 7.4. Stima dei parametri del MES: Contesto e Vita Privata

cordi che la dimensione delle conciliazioni è quella che ha il peso maggiore nella formazione delle motivazioni complessive alle dimissioni.

Il contesto macro-sociale ha inoltre un effetto positivo sulla dimensione della soddisfazione privata ($\beta = 0,282$), che vede come fattore determinante la rete di relazioni sociali in cui la donna è inserita.

Infine, il costrutto di secondo ordine delle motivazioni complessive sortisce un effetto negativo sulla soddisfazione privata. Come già visto nella sezione 7.2.1, gli elementi che caratterizzano maggiormente le motivazioni complessive alle dimissioni sono la concessione del congedo parentale, gli orari di lavoro (part-time, riposi giornalieri) e di apertura degli asili. La situazione di disagio determinata da queste variabili, che porta la lavoratrice alla decisione di dimettersi, crea ovviamente una diminuzione della soddisfazione personale della donna.

Nella valutazione del modello, occorre prendere in esame alcune misure di qualità volte a verificare l'unidimensionalità e l'affidabilità dei costrutti e la significatività delle relazioni causali.

La Tabella 7.1 riporta le misure di qualità dei modelli di misurazione dei costrutti latenti. Per tutte le dimensioni, il coefficiente Alpha di Cronbach e l'indice di composite reliability superano la soglia convenzionale dello 0,7. La commu-

Tabella 7.1 Indici di qualità dei modelli di misurazione

	Alpha di Cronbach	Composite reliability	Communality
CONCILIAZIONE	0,88	0,91	0,59
LAVORO	0,8	0,85	0,39
TUTELE	0,83	0,9	0,74
MOTIVAZIONI	0,88	0,9	0,33
MACRO-SOCIALE	0,73	0,8	0,34
SODDISFAZIONE	0,76	0,82	0,37

nality, che misura quanta parte della variabilità nel blocco della manifeste è spiegata dal corrispondente costruito latente, è invece al di sotto della soglia convenzionalmente accettata dello 0,7.

Una validazione del modello attraverso il metodo del bootstrap mostra che tutti i parametri hanno coefficienti significativi, e pertanto tutte le relazioni ipotizzate sono significativamente diverse da 0.

Una misura complessiva della bontà di adattamento del modello, infine, è rappresentata dal GoF, un indice che sintetizza le relazioni del modello prendendo in considerazione la qualità della misurazione.

Nel nostro caso, il valore del GoF (che è pari alla media geometrica di comunality media e R^2 medio) è pari a 0,44, coefficiente che indica un buon adattamento complessivo del modello ai dati.

7.4 LA MAPPATURA DEGLI INTERVENTI

Una volta che i coefficienti del modello sono stati stimati, è possibile metterli in relazione con i punteggi medi ottenuti dagli individui sulle variabili, al fine di valutare congiuntamente l'impatto e l'importanza dei fattori rilevati. Tale valutazione congiunta può essere condotta sia a livello micro che a livello macro.

A livello micro, si affiancherà all'esame dell'impatto di ogni item sulla definizione di ogni singolo costruito, anche il livello (in termini di punteggio medio) di ogni item tra le rispondenti. Così, ad esempio, si verificherà che a un coefficiente di misurazione alto, come quello corrispondente alle "pressioni psicologiche" nella determinazione del costruito delle motivazioni per cause di lavoro, corrisponderà un effettivo disagio da parte delle lavoratrici riguardo a tale aspetto.

A livello macro, si considereranno congiuntamente, da un lato, l'impatto che le variabili latenti del primo ordine ha sul costruito delle motivazioni complessive e, dall'altro, i punteggi ottenuti sulle singole dimensioni.

Questa valutazione congiunta permette di pianificare interventi mirati a ridurre il disagio laddove si riscontrino, allo stesso tempo, un alto impatto e un'elevata importanza degli elementi che ne sono causa.

Nelle Figure che seguono, si riportano le “mappe degli interventi” che permettono di incrociare Impatto e Punteggio Medio (su scala da 1 a 10) delle variabili oggetto d'analisi. La mappa può essere idealmente divisa in quattro quadranti. Il I quadrante, in alto a destra, è quello in cui si collocano le variabili che hanno alto impatto sul costrutto di riferimento, e alto punteggio medio. Trattandosi di item che misurano il grado in cui un determinato aspetto contribuisce a generare la motivazione alle dimissioni, a punteggi più alti corrisponderà un maggior grado di disagio rispetto a tale aspetto. È questo il quadrante cruciale nella pianificazione degli interventi, quello in cui non solo una variabile ha un grosso peso rispetto alla dimensione latente, ma è anche avvertita come particolarmente problematica per la lavoratrice. La lettura dei restanti quadranti va effettuata in senso anti-orario a partire dal primo. Così, nel II quadrante verranno rappresentate quelle variabili caratterizzate dalla combinazione a basso impatto-alto punteggio, nel III basso impatto-basso punteggio, nel IV alto impatto-basso punteggio.

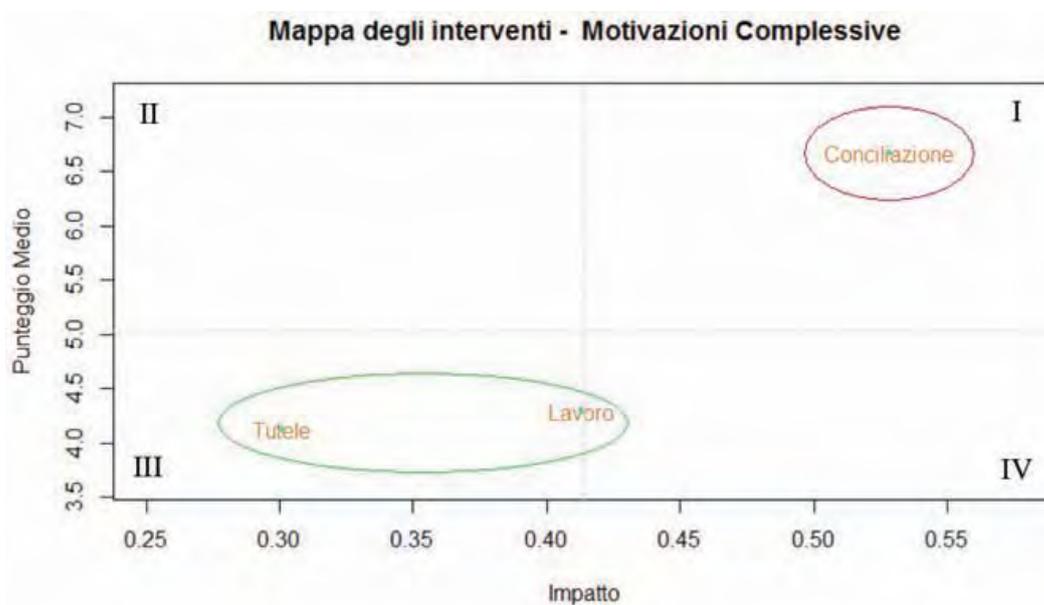


Figura 7.5. Mappa degli interventi della dimensione di secondo ordine MOTIVAZIONI

A livello macro, la Figura 7.5 permette di esaminare il ruolo assunto dalle dimensioni che formano il costrutto di secondo ordine delle motivazioni complessive. Come già evidenziato dall'intensità dei coefficienti strutturali, un peso determinante nella formazione della motivazione a dimettersi è ricoperto dalla

dimensione della CONCILIAZIONE. Al legame molto intenso ($\beta=0,501$) si unisce il punteggio molto alto ottenuto sulla latente stimata (6,67), se confrontato con quello di LAVORO (4,3) e TUTELE (4,13). È pertanto evidente che la dimensione che necessita di interventi più incisivi al fine di migliorare la condizione della madre lavoratrice è quella che le consente di conciliare gli impegni domestici con la vita lavorativa.

Al fine di contemperare questa analisi con gli aspetti che caratterizzano ogni singolo costrutto, occorre considerare le relazioni tra questi e gli item del questionario.

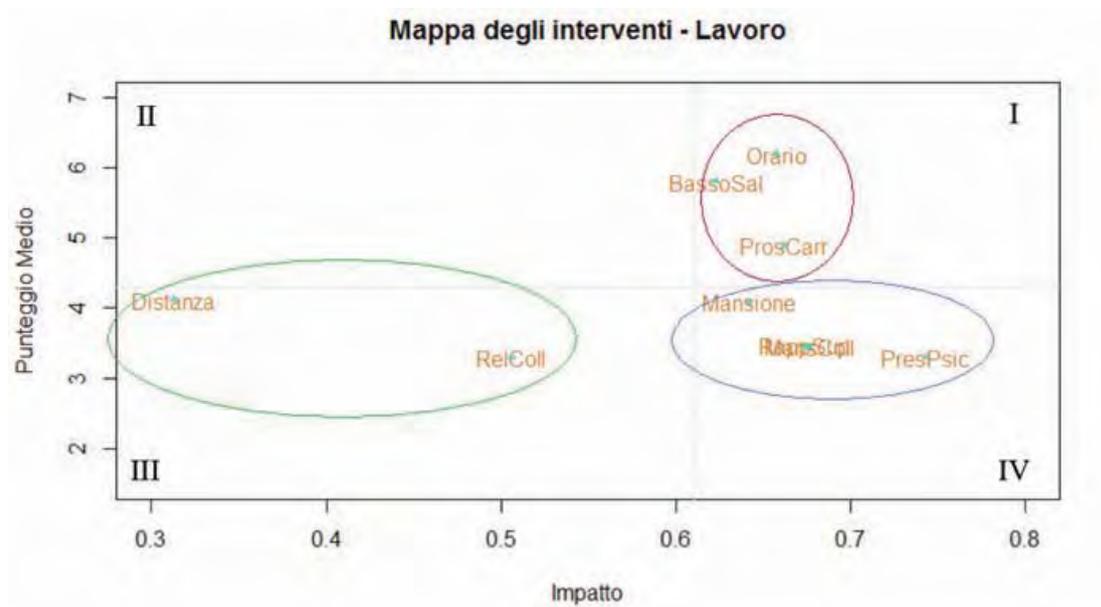


Figura 7.6 Mapa degli interventi della dimensione LAVORO

La Figura 7.6 evidenzia le criticità degli item “orario”, “basso salario” e “prospettive di carriera” relativi alla dimensione del LAVORO: questi aspetti sono importanti nel determinare il significato del costrutto e sono fonte di particolare disagio per le lavoratrici dimissionarie (con punteggi medi pari a 0,66, per “Orario”, 0,62 per “BassoSal” e 0,64 per “ProsCarr”). Tale rappresentazione permette di integrare l’interpretazione del costrutto basata solo sull’esame dei coefficienti di misurazione del modello. Nella sezione 7.2.1, infatti, si era rilevato come gli item più significativi nella creazione del costrutto fossero le pressioni psicologiche e il rapporto con i superiori, variabili che hanno sì un forte impatto ma a cui non fa riscontro una forte denuncia da parte delle donne (i punteggi medi per “PresPsic” e “RappSup” sono, rispettivamente, 3,31 e 3,45). Basso impatto e basso punteggio si registrano invece per distanza dal luogo di lavoro e relazioni con i colleghi.

Per la dimensione della CONCILIAZIONE, la Figura 7.7 rivela come, per questo costrutto, le variabili ad alto impatto siano anche quelle per cui il livello di disagio è maggiore. Il maggior punteggio è quello che si ottiene alla domanda “*Quanto ha influito la difficoltà di trovare un parente che possa sostituirla nella cura del bambino?*” (punteggio medio=7,64). È questo un problema a cui difficilmente può essere trovato un rimedio diretto, ma per cui possono essere trovate forme di sostegno che compensino la mancanza di aiuti dai parenti (più riposi per la donna, un differente orario di lavoro, strutture per l’infanzia all’interno dell’azienda ecc.). A coefficienti di misurazione piuttosto alti (sebbene di poco al di sotto dell’impatto medio) non corrispondono invece alti punteggi, come nel caso degli item che indagano l’adeguatezza e gli orari degli asili.

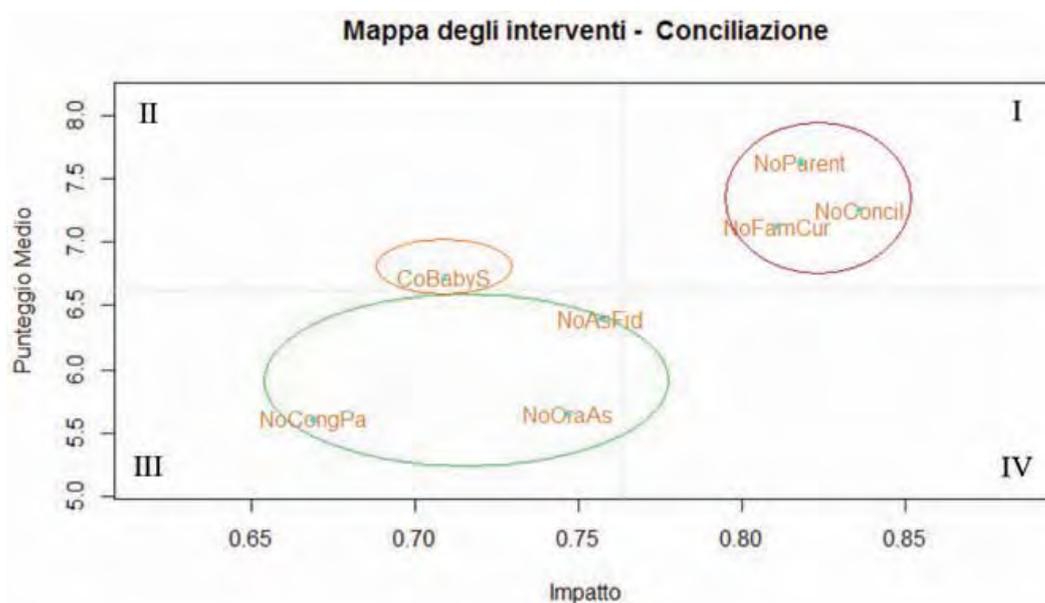


Figura 7.7 Mappa degli interventi della dimensione CONCILIAZIONE

Per quanto attiene alle tutele (Figura 7.8), la mancata concessione del congedo parentale costituisce la motivazione più grave, nell’ambito delle TUTELE, per cui la donna è costretta a dimettersi, e un intervento sulla normativa o sui controlli all’operato dei datori di lavoro deve essere certamente effettuato per ridurre il fenomeno. Scarsamente importanti sono invece ritenuti i riposi giornalieri, con un punteggio pari a 3,93.

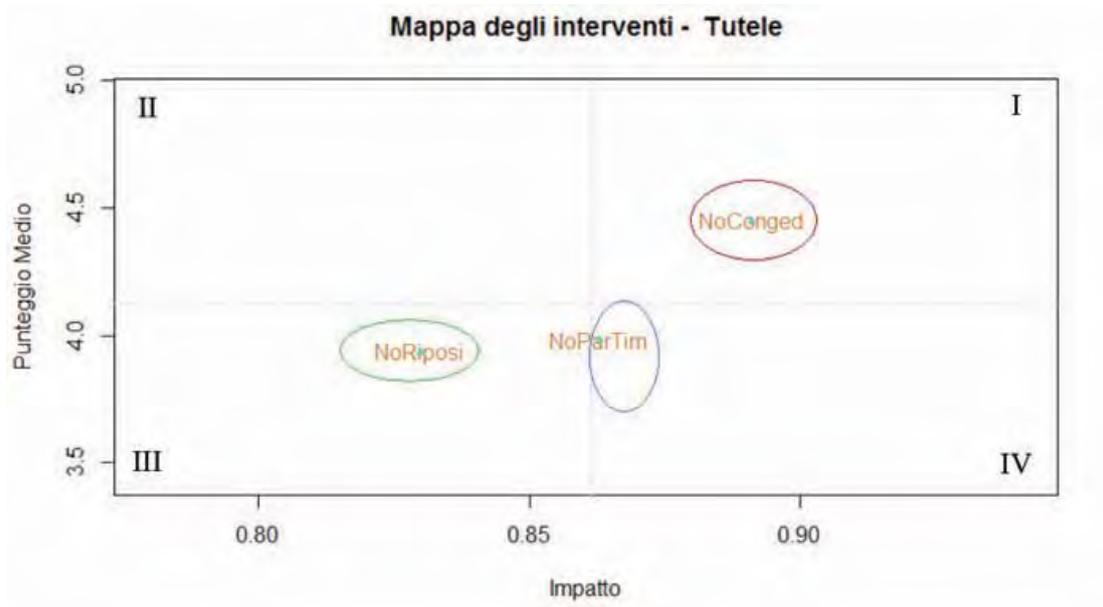


Figura 7.8 Mappa degli interventi della dimensione TUTELE

8. CULTURA DEL LAVORO E CULTURA DEI DIRITTI. IL VISSUTO FRUSTRANTE DELLE MAMME LAVORATRICI

Giuseppe Gaballo
Università del Salento

Sommario: *Dopo aver spiegato la collocazione della fase qualitativa all'interno della ricerca e l'utilità del ricorso all'intervista in profondità, il contributo evidenzia l'importanza della cultura della famiglia di origine sul vissuto delle donne. L'aspetto più corposo dell'elaborato, invece, mette in risalto le dimensioni principali del tema, come le ambizioni professionali delle intervistate, la cultura e i ritmi produttivi aziendali in contrasto con quelli familiari, la mancanza di risorse a supporto del ruolo di madre, la conoscenza dei propri diritti di lavoratrice. La conclusione, infine, mette in risalto i nodi chiave del problema oggetto di studio.*

8.1 PREMESSA

Oltre ai rilevanti aspetti quantitativi, il fenomeno delle dimissioni delle donne dal lavoro richiede anche un'analisi dei meccanismi e del vissuto che determina questo risultato (Eurostat, 2011; Modena, Sabatini, 2010)¹. Infatti, un'efficace progettazione delle politiche di welfare sul tema non può prescindere dall'aspetto quantitativo né da quello qualitativo: il primo fornisce una visione generale del problema e offre la possibilità di elaborare una prima valutazione dei danni sociali prodotti²; con il secondo si rilevano i risvolti soggettivi dei fattori – sociali, relazionali, cognitivi ed economici – che costringono una donna a compiere una scelta personalmente dolorosa.

¹Ciò è quanto mai urgente visto che tale problema sociale e politico caratterizza l'Italia probabilmente più di qualsiasi altro Paese europeo.

Per tale motivo il gruppo di ricerca ha inteso integrare i due aspetti del fenomeno sin dall'inizio, mediante un proficuo dialogo tra tecniche di rilevazione e di analisi differenti, ma complementari.

8.2 ASPETTI TEORICO-METODOLOGICI DELLA RICERCA

La fase “qualitativa” della ricerca si inserisce nella precedente, di tipo statistico, basandosi sui primi risultati relativi alla somministrazione del questionario e da questo prendendo spunto relativamente ad alcune aree tematiche; tuttavia, si sono approfonditi aspetti altrimenti non affrontabili. Per raggiungere tale obiettivo si è fatto ricorso all'intervista in profondità, di tipo semi-strutturata (Montesperelli, 2001): essa consente all'intervistato/a di poter raccontare a modo proprio e secondo lo stato d'animo del momento il vissuto, i timori, la propria visione della realtà. Quest'ultimo aspetto, come insegnano alcuni maestri del pensiero sociologico, costituisce la leva privilegiata dello studioso del comportamento umano, quando vuol comprendere motivi e forme delle scelte soggettive. Ovviamente tale tecnica non lascia completamente il tasto del comando all'intervistato/a, perché il ricercatore lo interroga sulla base di temi e sotto-temi, derivati da ipotesi teoriche e da precedenti indagini empiriche; ciò consente di condurre l'intervista sul terreno degli obiettivi cognitivi della ricerca. Infatti, le dimensioni del problema emergono certamente dalla soggettività delle intervistate; tale soggettività però può essere compresa e controllata all'interno di un'frame discorsivo complesso, costituito da aspetti oggettivi, strutturali e sociali, esplicativi del fenomeno. Tra questi aspetti, ad esempio, abbiamo ritenuto importante inserire la cultura della famiglia d'origine, in quanto da essa emerge il significato valoriale e strumentale del lavoro, ma anche l'immagine del rapporto uomo-donna in società e in famiglia: elementi che fanno parte del bagaglio culturale e cognitivo di ciascuna intervistata e come tali influenzano le scelte future riguardo alla carriera professionale e familiare. Inoltre, si è reputato importante conoscere anche le vicende lavorative delle donne, ossia a quale età hanno cominciato a lavorare, che tipo di lavori hanno svolto e con quale forma contrattuale. Ciò significa capire l'affezione o la necessità del lavoro, l'eventuale disponibilità a varie forme

² È evidente che le dimissioni possono comportare per la donna e la sua famiglia un danno in termini economici, relazionali e psicologici. Forse meno evidente è il danno economico all'economia dell'azienda e di uno Stato, quale quello italiano; infatti, sulla base dei calcoli pubblicati dalla Banca Mondiale nel rapporto su uguaglianza di genere e sviluppo, in Italia un'occupazione femminile al 60% farebbe aumentare il PIL di 7 punti percentuali. Cfr. *2012 World Development Report on Gender Equality and Development* in <http://go.worldbank.org/LROQ7XSDA0>.

di inquadramento contrattuale (fino all'accettazione del lavoro senza contratto), l'ambizione e così via. Da questo argomento si rileva – indirettamente – il tipo di rapporto che si è stabilito con il partner ³, nonché la distribuzione del carico domestico e di cura, ma anche la determinazione con cui ogni donna ha tentato di conservare il lavoro una volta divenuta madre. Quest'ultimo punto conduce al tema centrale: le motivazioni e i fattori che hanno indotto le intervistate ad abbandonare il lavoro, tra cui sono da annoverare il rapporto con il datore di lavoro e l'effettiva o percepita disponibilità di risorse in grado di garantire un aiuto nel difficile compito della cura.



Figura 8.1 Modello Concettuale dell'Analisi Qualitativa

In ultimo, il gruppo di ricerca ha ritenuto di proporre alle intervistate una sorta di gioco di ruolo: immaginando di avere incarichi politici, quali rimedi metterebbero in atto per impedire le dimissioni dal lavoro a una neo-madre. Con questa domanda, infatti, l'intervistata non risponde pensando solo alla propria vicenda personale, ma è indotta a rivolgere lo sguardo a tutte le donne di cui ha conosciuto (e condiviso) il medesimo problema⁴.

³ Il lavoro per una donna, costituisce un terzo ruolo, oltre a quello di moglie e di madre, che influenza anche in termini di potere il rapporto di coppia.

⁴ Occorre precisare che alcune interviste alle dimissionarie sono state somministrate in presenza del partner. Si è potuto constatare che il coniuge ha rappresentato un valore aggiunto in termini di pre-

Un ultimo punto è da dedicare alla procedura che ha permesso di rintracciare gli/le intervistati/e. Presso la Direzione del Lavoro di Lecce e di Brindisi, le dimissionarie hanno compilato un questionario sulla personale esperienza delle dimissioni e un foglio di disponibilità all'intervista semi-strutturata. Inizialmente ho avuto circa 50 fogli di disponibilità, firmati e con numero di telefono, ma solo in 8 hanno confermato l'assenso all'intervista. La maggior parte delle donne che hanno firmato, e poi negato, la disponibilità, hanno riferito di non aver compreso la natura dell'impegno, mentre altre hanno affermato di non ricordare il foglio firmato dopo la compilazione del questionario; una piccola parte, invece, si è mostrata entusiasta della ricerca, ma a causa di gravi problemi familiari, non si è resa comunque disponibile all'intervista.

In sintesi, sono state somministrate in totale 13 interviste: 9 a dimissionarie (di cui una, nella provincia di Brindisi, contattata tramite conoscenze personali del ricercatore); 1 a un datore di lavoro, che ha avuto come dipendenti due donne dimissionarie; 2 a dipendenti presso i Centri per l'impiego; 1 a un commercialista che ha come clienti numerosi datori di lavoro che hanno affrontato il problema delle dimissioni delle lavoratrici.

8.3 L'ANALISI DELLE INTERVISTE

L'analisi delle interviste sarà supportata da stralci del loro contenuto che svolgono due funzioni: supportare l'analisi; offrire la possibilità al lettore di toccare con mano quanto espresso dagli intervistati. Gli stralci delle interviste in profondità svolgono, quindi, un compito simile a quello delle tabelle per i report di tipo statistico. Ovviamente per mantenere l'anonimato delle intervistate è utilizzato il metodo della numerazione (i dati identificativi sono sostituiti da numeri): in particolare, i numeri corrispondono alle dimissionarie intervistate, le lettere a un commercialista, un imprenditore e alle dipendenti della Direzione del lavoro di Lecce e di Brindisi.

8.3.1 Cultura del lavoro e carico domestico nella famiglia di origine

Dalla letteratura di tipo sociologico e psicologico sulla socializzazione, si comprende quanto sia fondamentale il legame genitori-figli per la costruzione dell'identità di questi ultimi, intendendo con ciò non solo l'interiorizzazione di

cisione e dettaglio delle informazioni, soprattutto riguardo al discorso dell'abbandono del lavoro da parte della donna: infatti, certi aspetti, soprattutto relativi al comportamento del datore di lavoro e alla frustrazione sul luogo del lavoro, venivano omessi dalle intervistate.

modi d'essere caratteriali, ma anche di elementi normativi e valoriali, di abitudini e di inclinazioni comportamentali (Dubar, 2004; Danziger, 1981).

Le nove donne intervistate hanno avuto genitori che hanno fatto del lavoro il fulcro della loro vita, la garanzia per offrire ai figli un'istruzione sufficiente perché diventassero indipendenti, dedicando a esso quasi l'intera giornata. Quasi tutte le intervistate hanno più volte sottolineato che le loro madri non si sono accontentate di fare le casalinghe, ma hanno in qualche modo aiutato il marito, quando questi gestiva un'attività in proprio, oppure hanno contribuito al reddito familiare con lavori artigianali spesso svolti nel settore sommerso (soprattutto se potevano svolgerli a casa, come il lavoro di sartoria).

Per me è sempre stata una disposizione spontanea quella di lavorare. I miei genitori lavoravano sempre, il padre carpentiere e la madre sarta in un pantalonificio, per cui ho interiorizzato la cultura del lavoro fuori casa (int. 1);

Mia madre faceva di tutto: contadina, aiutante del marito nel commercio, casalinga. (int. 3);

I miei vivevano in Svizzera e mia madre lì ha sempre lavorato... Tornando in Italia dopo qualche anno è tornata al lavoro, improvvisandosi contadina (int. 6);

Il padre aveva un'impresa edile, mentre la madre faceva la segretaria, la casalinga e la sarta. Comunque, la madre era sempre molto presente in impresa, collaborando a tutti i livelli, soprattutto sul versante burocratico (int. 8).

Vedendo i genitori impegnati in attività lavorative, le intervistate si sono dichiarate fortemente influenzate da quel vissuto quotidiano, per cui capitava spesso che andassero a dare un contributo appena l'impegno scolastico o universitario lo consentiva.

Mio padre è ambulante... venditore di frutta e l'estate aveva un chioschetto sul mare. Io andavo spesso ad aiutarli... anche oggi nel tempo libero do una mano... (int. 3);

Ho sempre lavorato fin dai 14 anni.... Più che altro non sapendo che fare... per non stare a casa, ma anche per un aiuto economico,

per non pesare sulla famiglia. Non è che non mi divertivo con gli amici, perché la sera d'estate ero libera e appena finito il lavoro li raggiungevo... (int. 5).

Tuttavia, precisano, c'era il risvolto "negativo" della medaglia. Il racconto delle intervistate vira subito sulle conseguenze del "protagonismo lavorativo" materno. Il lavoro della madre implicava che le intervistate, nonostante fossero bambine o ragazzine, partecipassero al ménage familiare, sostituendo la madre nella cura della casa o/e dei fratelli/sorelle⁵.

A questo proposito qualcuna ha sottolineato la differenza con il fratello: mentre questi era impegnato solo nello studio, talvolta nell'attività paterna, l'intervistata era obbligata a svolgere mansioni da casalinga. Questa attività veniva spesso richiesta dalla madre, che in questo modo costituiva il primo agente socializzatore per la costruzione di un'identità femminile in direzione dello stereotipo della donna-casalinga. Al contrario, l'aiuto nell'impresa familiare proveniva quasi esclusivamente da un'esigenza personale delle intervistate: tutte si sono dichiarate fortunate e felici nell'aver lavorato con i genitori nei momenti di libertà dallo studio, storcendo il naso al ricordo dei fratelli, a cui non era mai richiesto di collaborare nelle faccende di casa.

Sin da piccola ho cominciato a far e le faccende di casa, fin da quando ero costretta a salire sulla sedia per pulir e i fornelli. Certo non ero obbligata tutti i giorni, ma mia madre mi ha fatta iniziare subito a fare la donna. Insomma mi dividevo tra faccende domestiche e studio, fino all'iscrizione all'università. Al contrario di mio fratello... . E poi se volevo studiare all'università, dovevo andare per forza alla sede leccese, mentre per mio fratello stavano tranquilli (int. 8);

Mio padre faceva il muratore e stava pochissimo a casa... e i miei fratelli non davano una mano a casa: il primo perché era il maggiore e acquisì subito la vena lavorativa, mentre il piccolo non aiutava nelle faccende domestiche perché era piccolo. Ho cominciato ad aiutare mia madre già a 10 anni (int. 7).

Giustificando moralmente questa sorta di rivendicazione nei confronti dei fratelli, quasi tutte le intervistate hanno subito sottolineato che a loro non dispiaceva sentirsi utili nella cura della casa.

⁵ Occorre precisare che due intervistate hanno dovuto dedicarsi agli impegni domestici soprattutto in conseguenza della morte della madre e nel caso in cui ella era molto malata.

Questa reazione deve far comprendere quanto sia potente uno stereotipo, quando ne vengono interiorizzate abitudini e norme tacite nel periodo dell'infanzia, al punto tale da condizionare azioni e comportamenti in età adulta.

Sorge così un atteggiamento ambiguo, che costituisce un chiaro indicatore, da una parte, del proprio essere donna quale soggetto (e non solo oggetto) prevalente di cura; dall'altra, esso indica la consapevolezza, acquisita in età adulta, di un'asimmetria nel rapporto uomo-donna, che inciderà – come vedremo nell'analisi successiva – sul rapporto di coppia.

Ciò significa che fin dall'infanzia l'identità di ognuna ha preso la direzione di un'immagine femminile ancora molto legata alla cura della casa e dei familiari, anche se altri agenti socializzatori (scuola, mass media, ecc.) attenuano tale modello, educando la donna a prendere in mano il diritto a una vita extra-domestica e consentendo la rivendicazione della parità nei confronti dell'uomo. In conseguenza di ciò, i modelli e le rappresentazioni della femminilità s'incontrano e si scontrano durante il vissuto di una donna, creando conflitti mentali, comportamentali e normativi, che possono determinare sofferenze psicologiche e sociali, nonché scelte e atteggiamenti contraddittori. Tale situazione è particolarmente presente in Italia, soprattutto in una zona meridionale e di provincia, dove la donna stenta ancora a liberarsi dai ruoli tradizionali che le sono stati storicamente assegnati.

Queste forze culturali, i cui contenuti talvolta si integrano ma spesso si contraddicono nel determinare il percorso formativo delle donne, sono ben visibili nelle parole delle intervistate.

Sin dal periodo in cui hanno vissuto nella famiglia di origine, le intervistate hanno subito lo scontro tra contenuti culturali. Infatti, è vero che le loro madri non impiegavano le giornate solo nei lavori domestici, ma allo stesso tempo si occupavano in via esclusiva dei carichi di cura e, in loro assenza, subentravano le figlie, e non i figli maschi. Inoltre, si dichiaravano spronate dalla madre ad avanzare nella formazione e si sentivano incoraggiate o, almeno, non ostacolate nella ricerca di un'attività professionale, ma allo stesso tempo percepivano che per una donna è prioritario il lavoro di cura.

Quando i miei tornarono dalla Svizzera, mia madre ha smesso di lavorare, perché qui allora la concezione di una donna che lavorasse in una fabbrica... Lei mi voleva sempr e che andassi a scuola – “studia mi raccomando” – per ché a lei è stato impedito di proseguire gli studi... all'epoca chi voleva andare a scuola era una poco di buono. Voleva diventare ostetrica e poteva andare solo a Bari... molto lontano... suo fratello maggiore la osteggiò (int. 6);

Mentre mio fratello poteva studiare fuori, io fui costretta a scegliermi un corso a Lecce. Dopo circa un anno e mezzo dalla mia iscrizione all'università, mia madre ebbe un infarto, questo fatto mi ha moralmente costretto a lasciare l'università... proprio perché mi sentivo addossate queste responsabilità di famiglia, di casalinga e quant'altro. Ho lasciato l'università per sopperir e all'assenza della madre (int. 8);

Purtroppo, e ripeto purtroppo, non ho potuto continuar e gli studi a causa della mentalità di casa mia, ma anche per ché non stava bene mia madre e dovevo prendermi cura io della casa e di lei. Mi sono limitata a fare un corso privato, sempre su insistenza di mia madre (int. 9).

L'aspetto della socializzazione può sembrare un argomento distante dal oggetto di studio, tuttavia esso costituisce il retroterra culturale delle difficoltà per una donna di garantirsi una "normale" vita professionale. Molto spesso, le buone prassi in tema di politica e giustizia sociale vengono frustrate, perché non si prende in considerazione l'aspetto culturale. Infatti, ci si impegna quasi esclusivamente sulle questioni strutturali di carattere economico e normativo, dimenticando che la ricezione e l'accettazione dei cambiamenti imposti dall'alto dipendono sempre dalla predisposizione culturale e cognitiva del target cui i cambiamenti sono destinati. Ciò significa che, se la concezione della donna è ancora strettamente legata al lavoro di cura, mentre l'uomo continua ad esserne dispensato è ovvio che qualsiasi cambiamento in direzione delle pari opportunità sarà mortificato o addirittura impedito. In base a queste considerazioni occorre chiedersi, dunque, quale immagine di donna ogni intervistata ha interiorizzato nell'incontro quotidiano con gli agenti socializzatori e nelle varie situazioni in cui ha avuto la possibilità di confermare o modificare quella percezione di sé, in quanto solo moglie-madre o anche cittadina-lavoratrice.

8.3.2 La persistente ricerca di un lavoro

Una volta analizzato il clima familiare e il racconto delle intervistate sul valore del lavoro, trasmesso loro dai genitori, occorre valutare quanto queste dichiarazioni abbiano un corrispettivo in termini comportamentali. Perciò, una parte dell'intervista è stata dedicata alle esperienze lavorative, spesso "sofferte", delle intervistate. Si vedrà come il valore del lavoro sia stato talmente interiorizzato dalle intervistate che spesso esse si sono dichiarate ben disposte ad affrontare molteplici sacrifici pur di avere una vita impegnata fuori dalle mura domestiche.

Innanzitutto, confrontando studio e lavoro, per quasi tutte le intervistate il primo risulta non prioritario: alcune lo hanno desiderato, altre lo consideravano mero strumento per trovare un lavoro più facilmente, qualcuna ha dichiarato di non aver sofferto per non aver completato la scuola media superiore. Le loro risposte sullo studio erano coerenti con la cultura espressa dalla famiglia di origine; infatti, tutte hanno affermato di aver lavorato sin da ragazzine nell'impresa dei genitori o presso qualche negozio o uno studio di professionisti.

Andavo bene, sono andata sempre bene a scuola... e volevo proseguire. Poi mio fratello frequentava l'università... però lavorava solo mio padre, per cui non avevamo le possibilità. Allora mi son detta "mo lavoro un po', così mi metto qualcosa da parte...". Ho trovato subito lavoro... a nero (ride)... presso un centro assistenza di elettrodomestici. Però cominci a lavorare e con i primi soldi (ride) il desiderio dello studio comincia ad allontanarsi. Tuttavia, mi sono pentita... avrei voluto laurearmi in ingegneria informatica... ero bravissima in matematica... Abbandonai il lavoro, perché era un ambiente di uomini, ma poi il titolare era un folle, secondo me: prendeva le telecamere, non le riparava, passavano anni e io dovevo trovare sempre una scusa con i clienti; sono stata pure aggredita. Così ho lasciato. Sono stata un po' a casa e dopo un anno sono in un progetto di assistenza agli anziani (int. 6).

Abbandonato il lavoro e rimasta a casa, l'intervistata si dichiara insoddisfatta per l'inattività cui è costretta. Tale dichiarazione costituisce già un indicatore dell'affezione o dell'abitudine al lavoro, rilevabile finanche dall'adattamento a mansioni completamente diverse e in ambienti molto differenti. Inoltre, il ricordo di quel periodo casalingo è stato accompagnato da un'enfasi che comunicava insoddisfazione. Infatti, il padre avvertì lo stato d'animo della figlia e la aiutò a trovare un altro lavoro, anche se della durata di tre mesi. Ella accettò subito e, dichiara, lo svolse con tanta passione che il titolare la confermò per un periodo più lungo. L'intervistata sottolinea che il lavoro era molto faticoso, perché l'ampiezza del magazzino la costringeva a percorrere lunghi tragitti per sistemare il materiale inventariato. A differenza del precedente, tale ricordo è accompagnato da un tono e da sorrisi simili a quelli di chi racconta della partecipazione a un gioco sì faticoso ma che rende felici dell'impresa.

Anche le altre testimonianze si assomigliano: nelle vicende con i titolari, nella mancanza di garanzie contrattuali, nella repentinità con cui riuscivano a trovare un lavoro dopo l'altro.

Mio padre ci ha lasciato quando eravamo piccoli e mia madre lavorava. Io sin da piccola lavoravo e studiavo: ho fatto la cuoca e studiavo all'alberghiero. Non era solo una questione di necessità: l'ho fatto con passione, mi ha sempr e appassionato. Quindi, non mi ha pesato neanche più di tanto, anche due figli, voglio dir, questo è il terzo figlio, quindi... lavorar e così con una famiglia così anche è pesante. [...] Io lavoravo dalle quattro del pomeriggio fino a mezzanotte, l'una, poi dipende, dipende dal giorno e da quanti clienti c'erano. L'estate anche le due, due e mezzo (int. 2);

Io a 18 anni già lavoravo: andavo in sartoria, in biscottificio. Ho fatto tutti questi lavoretti, perché mi piaceva avere qualche soldino, perché non potevo chiedere ai miei: eravamo in tanti, appunto. Mi sono sposata e ho lavorato ancora... per... aiutare, per avere qualche progetto. Poi è arrivato lui e ho dovuto lasciar e. Quando le cose si sono ristrette ho ripreso (int. 4);

Non potendo i genitori pagarmi scuola e conservatorio, ho preferito il conservatorio perché la musica mi piaceva e mi garantiva un lavoro appena diplomata. Poi è cambiata la legge e non ho potuto più fare l'insegnante di musica [...]. Ho cominciato a lavorare in una fabbrica di cravatte fin da subito, poi lì ha chiuso e ho lavorato in una fabbrica di scarpe. Poi qui non mi pagavano e dopo un anno son tornata a lavorare in una fabbrica di cravatte. Avevo cominciato a lavorare durante il primo superiore. Il primo contratto era a tempo indeterminato (int. 7);

Dopo che mia madre ha avuto un tumore, la difficoltà del corso di laurea mi ha moralmente costretto a lasciare l'università [...]. Ho iniziato poi subito a lavorare, giusto insomma per... perché il lavoro era dietro l'angolo [...]. Inizialmente non ero neanche pagata. Io ho iniziato... avevo 19 anni.... Ho per cepito un regalo di Natale e poi uno stipendio a nero e con orari assurdi, perché con quel tipo di lavoro [assistente alla poltrona presso dentista]... Questo approfittamento dipendeva dal fatto che quel tipo di lavoro non prevedeva nessun tipo di titolo di studio: tu vai lì, impari e poi ottenevi un piccolo regalino. Cosa che non accade adesso perché le nuove sono state assunte subito con contratto (int. 8).

Leggendo tra le righe di queste come di altre testimonianze non riportate – che comunque si assomigliano nella concretezza delle vicissitudini lavorative – possiamo cogliere alcuni elementi significativi dell’esperienza femminile nel mondo del lavoro in una zona periferica dell’Italia meridionale.

Innanzitutto, la caparbiazza nella ricerca di un lavoro, dovuta al piacere di sentirsi economicamente “autonome”. È pur vero che le prime esperienze professionali non consentivano loro di vivere in proprio, ma almeno sentivano l’importanza di contribuire all’economia familiare anche indirettamente, ossia non chiedendo quella paghetta che tanto invece caratterizza i ragazzi in età scolare. In secondo luogo, le intervistate sottolineano come fossero flessibili e pronte ad accettare qualsiasi mansione, stipendi ridotti, guadagni non costanti, datori di lavoro molto esigenti e spesso profittatori. A loro interessava poco: spesso hanno riferito questi particolari ridendo, quasi a comunicare la tipicità della situazione lavorativa nel Mezzogiorno e quindi un’ironica (o sarcastica) rassegnazione.

È bene puntualizzare quest’ultimo elemento: i giovani del Sud, soprattutto le donne, sono abituati e reputano più che normale - talvolta necessario - per far parte della società, lavorare per un periodo più o meno lungo senza un contratto, sottopagati e con il ricatto di essere mandati via dal datore di lavoro in qualsiasi momento. Ciò nella speranza di apprendere un mestiere e, magari, di stipulare un contratto, una volta conquistata la fiducia del titolare.

Qualcuna tra le intervistate ha cercato progetti finanziati con soldi pubblici, oppure qualsiasi lavoro, in Italia tipicamente femminile, come la segretaria, la commessa, la sarta, ecc.. Sono donne che, come tantissimi nel Mezzogiorno, non conoscono i propri diritti o, se li conoscono, sanno che essi costituiscono un ideale di per sé irraggiungibile. A molte intervistate sembra “normale” che si passi un periodo lavorativo in nero e sottopagate, perché è giusto, secondo loro, che il datore di lavoro debba tutelarsi per capire se si trova di fronte ad un lavoratore affidabile.

Infine, alla domanda sul perché sono state disposte ad accettare tutto ciò pur di lavorare, tutte hanno risposto allo stesso modo: essere indipendenti dalla famiglia di origine, prima, dal marito, poi; sentirsi “vive” e impegnate, perché a casa si sentivano depresse e inutili; la “bellezza” e la “fortuna” – termini da loro usati – a stare con le persone, perché ciò “ti apre la mente” e consente anche di lavorare meglio a casa e di prendersi cura dei famigliari e dei figli.

Anche se a volte i clienti sono pesanti, esigenti, talvolta arrabbiati, però mi piaceva pure il contatto umano, invece stando a casa a volte esco a volte vado a fare la spesa, pure per una cosa piccola, così parlo un po’... A me manca proprio il contatto con le per -

sone... certe esperienze ti arricchiscono nell'animo. Mi hanno insegnato tante, tante cose. Quando tornavo a casa mi sentivo gratificata. Non mi pesavano gli impegni domestici (int. 6);

[con il lavoro, n.d.a.] ... diventi più reattiva, riesci a fare molte più cose, ti organizzi meglio. Invece... pure mezza giornata, quella che è... (int. 3);

No no, non è solo una questione economica. Evadi anche dalla routine. Prima di tutto è un aiuto economico e poi evadi un attimino. Anche se poi quando torni a casa fai il doppio del lavoro. È pesante stare solo a casa e ti senti anche inutile, invece stare fuori, lavorare, ti senti integrato nella società, ti senti meglio proprio. Se tornassi a lavorare mi sentirei più motivata, più serena. Così invece... (int. 4).

Le intervistate hanno sottolineato che le impressioni e le considerazioni sul doppio impegno lavoro/casa è condiviso anche dalle amiche e dalle colleghe: insomma, il lavoro motiva e fa vivere meglio, ma offre a molte anche la possibilità di “fuggire dal frustrante” ruolo di casalinga.

8.3.3 Motivi e meccanismi del licenziamento e dell'abbandono

A questo punto ci siamo chiesti perché, nonostante tutto l'entusiasmo, la motivazione e la capacità di adattamento nello svolgere differenti mansioni, queste donne hanno abbandonato il lavoro con contratto a tempo indeterminato, soprattutto in un periodo di forte contrazione del mercato del lavoro e di incertezza sulle prospettive lavorative..

Le risposte fanno emergere diversi fattori; alcuni sono stati presi in considerazione nella fase di raccolta e analisi quantitativa del fenomeno, altri sono più sottili e difficilmente rilevabili se non attraverso la ricerca del dettaglio nei racconti offerti dalle intervistate e stimolati dall'intervistatore. Per tale motivo, occorre una premessa di carattere teorico e metodologico.

8.3.3.1 L'approccio all'analisi dei motivi delle dimissioni dal lavoro

Secondo il ragionamento di senso comune è sufficiente l'elencazione di una o due cause per spiegare l'accadimento di un fenomeno.

Nel discorso scientifico, al contrario, si rappresenta la realtà, soprattutto la realtà umana, come multicausale e caotica, quindi complicata, perciò bisognosa di essere spiegata attraverso il concorso di molteplici cause.

Tuttavia, un nuovo paradigma scientifico sta avanzando, riguarda tutte le discipline scientifiche ed è noto come teoria dei sistemi complessi: in realtà, non si tratta di una vera e propria teoria, trasversale alle differenti scienze fisiche e umane, quanto di una diversa visione della realtà che, supportata da molte scoperte e studi, impone un approccio dinamico, ricorsivo e reticolare (Barabási, 2002).

Infatti, relativamente al primo aspetto – la multicausalità – gli studi sui sistemi complessi spingono a guardare le cause di un fenomeno non come se fossero giustapposte, quanto costituenti un reticolo che, preso nella sua interezza, diviene il fattore esplicativo e generativo di un fenomeno. Tali studi fanno notare come, eliminando una delle cause o diminuendone la forza, si eliminano tutti i meccanismi dinamici che generano il dato fenomeno, oggetto di studio.

In secondo luogo, l'approccio alla complessità avverte che spesso è difficile determinare quali meccanismi o fattori possano essere considerati le cause e quali gli effetti: infatti, la ricorsività implica il fatto che un effetto può divenire causa, alimentando ciò che lo aveva generato. Ad esempio, nella letteratura pedagogica è noto il fenomeno dell'“effetto Pigmalione” (“profezia che si auto adempie”, in sociologia), secondo cui un insegnante tratta male un bambino, perché non sopporta alcuni suoi comportamenti, considerandolo un bullo; a sua volta, il bambino, vittima dell'errata interpretazione del suo insegnante, reagisce in modo negativo, con aggressività, non rispettando l'autorità dell'insegnante, così confermando quanto questi pensava di lui; e ciò crea un circolo vizioso che alimenta la credenza dell'insegnante (Merton, 2000; Rosenthal, Jacobson, 1992).

Tale digressione serve a chiarire l'approccio utilizzato nell'analisi delle dimissioni, in base al quale le cause dell'abbandono del lavoro, dovuto alla maternità, non sono da considerare un insieme indistinto di fattori possibili; occorre, al contrario, verificare quanto e come l'insieme degli elementi culturali, sociali e cognitivi si amalgamano in ciascun soggetto per determinare il fenomeno, nella sua forma e nella sua intensità. È possibile considerare un elemento come più significativo degli altri, ma ciò può essere vero per un soggetto e non per un altro e, comunque, l'effetto quasi mai è prodotto in assenza degli altri fattori.

8.3.3.2 Uno sguardo alla realtà e alle sue “ovvie” conseguenze

Per molti individui riuscire a ottenere un lavoro a tempo indeterminato costituisce solo un punto di partenza, uno strumento necessario – ma uno strumento – per potere mettere su famiglia, godersi i figli e vivere le normali vicissitudini familiari, positive o negative che siano. Per le nostre intervistate è stato così solo in parte, perché, come sopra riportato, per le dimissionarie il lavoro rappresenta più che un semplice strumento in funzione della famiglia: un'esperienza di vita che arricchisce la mente e influenza positivamente il ménage domestico. Per

tale motivo, esse lamentano con forza la mancanza d'interesse da parte delle istituzioni che non si impegnano per tutelare il lavoro delle lavoratrici-madri.

La contrazione del mercato del lavoro sta provocando nelle giovani generazioni un conflitto tra la caparbietà nel trovare un posto fisso e la possibilità di metter su famiglia: l'economia attuale, infatti, è molto più esigente, i suoi tempi sono in competizione con quelli della famiglia, per cui il giovane è quanto mai tentato ad abbandonare l'idea di un'esperienza profonda e duratura, che porta alla convivenza e alla figliolanza. Oltretutto questo stato di cose, oltre che ostacolare di fatto le decisioni riproduttive delle coppie, rende in prospettiva insostenibile il funzionamento del sistema pensionistico e sanitario.

Il volto dell'attuale sistema economico trova riscontro nelle parole delle intervistate ma anche nelle testimonianze di un imprenditore e di un commercialista che cura i redditi di piccole e medie aziende. Si è reputato inserire queste due figure, perché è sempre utile osservare un fenomeno da punti di vista differenti, che non sono necessariamente in conflitto; infatti, la loro posizione di fronte al problema delle dimissioni ci è sembrata complementare rispetto a quella delle intervistate e il colloquio fecondo ai fini di una migliore comprensione dell'oggetto di studio. La reazione degli imprenditori nei confronti delle dipendenti in gravidanza suggerisce osservazioni e azioni impensabili ad una prima e superficiale analisi. Per certi versi, anche i datori di lavoro possono considerarsi vittime dello scontro tra esigenze familiari e necessità del sistema economico-produttivo. Tale scontro si evince indirettamente da un particolare: tutte le intervistate hanno riferito che, dopo aver ottenuto il posto fisso, hanno pensato a fare un figlio; alcune lo hanno avuto dopo pochi mesi, la maggior parte dopo almeno un anno. Questo primo elemento fa comprendere come queste donne avessero bisogno della stabilità economica per cominciare a ingrandire la famiglia. Infatti, qualcuna lo ha dichiarato esplicitamente: ... *Va bene la maternità, ma poi una vuole tornare a lavoro, è principalmente una questione economica, perché oggi come oggi uno stipendio non basta (int. 5).*

Tanta convinzione e tanto attaccamento al lavoro extra-domestico sono stati dunque frustrati, perché tutte le intervistate hanno dovuto cedere di fronte alle difficoltà, dovute alla conciliazione tra cura del figlio e impegno professionale. Ma, come si accennava prima, le cause sono diverse e occorre partire dal tipo di lavoro e dal rapporto con i datori di lavoro.

8.3.3.3 *Il peso dei fattori economici familiari*

Otto intervistate hanno dichiarato di aver svolto lavoro da operaie o da commesse; alcune hanno dovuto svolgere entrambe le mansioni acquisendo il medesimo stipendio. Solo una ha affermato di aver guadagnato bene, poco oltre le

mille euro, anche perché svolgeva il ruolo di *designer stylist* per un'azienda di moda; tuttavia, ha deciso il licenziamento quando le era stata cambiata la mansione e ridotto lo stipendio. Ciò significa che tutte percepivano un reddito inadeguato al momento delle dimissioni. Questo tipo d'informazione giunge anche dalle due dipendenti della Direzione provinciale del Lavoro, le quali hanno spesso raccolto le confidenze dalle dimissionarie.

Il problema loro [lo stipendio, n.d.a.] è talmente basso... talmente basso ovviamente che conviene loro dimettersi e prendersi la maternità o la disoccupazione e starsene a casa [...] Io ho notato questo: che chi ha uno stipendio buono non viene qua a dimettersi [...] Vengono da settori particolari: commesse, parrucchier e... le aziende che certamente, sicuramente [sono, n.d.a.] piccole. Il compenso è talmente irrisorio che preferiscono percepire l'indennità di disoccupazione. È un discorso di convenienza, per che loro dicono "devo pagare la scuola materna, non c'è nessuno che mi possa assistere, tanto vale che quello che percepisco... dovrei... la babysitter, dovrei pagare altre cose... è questa la situazione. È un problema di strutture di cura e che comunque costano, comunque costano. Non ho visto mai donne che hanno un posto buono e che si dimettono (int. A);

Di seguito invece la testimonianza di alcune dimissionarie:

Lavoravo dalle 6 alle 2 e mezzo. Sì ci sono asili, ma non l'abbiamo considerato, perché con le spese che hai, il bambino, il mutuo, l'attività... non ci sono asili pubblici, ci sono le suocere: tutto a pagamento [Il marito afferma che esiste una struttura pubblica che accoglie solo il terzogenito]. Se ci fosse stata una struttura pubblica avrei continuato a lavorare [...] A chi devo affidare il bambino: mia suocera non può tenerlo tutto il giorno, mia madre è di Gagliano del Capo... che è ancora più lontano. Avendo suoceri, sorelle o cognate non avrei abbandonato il lavoro (int. 7);

Quando sono entrata dopo la maternità, l'azienda mi ha affidato una mansione vicina, ma diversa con stipendio inferiore perché era in crisi. Tra km e la mansione che non era mia, con uno stipendio inferiore, non conveniva. A conti fatti rientravo appena tra asilo e benzina. Mi entrava solo un panino [...] Io ho lavorato

qui a Lecce sempre nello stesso settore, sono venuta con il pullman: due ore per andare e due per tornare. L'ho fatto perché ero ragazza, ma adesso... Anche oggi è la stessa cosa, anzi peggio. Lo facevo per non gravare sulle spese famigliari, invece dell'auto prendevo i mezzi pubblici (int. 3);

Ognuno ha i suoi problemi, ogni famiglia ha i suoi problemi: chi non sta bene, chi è impegnato perché hai i figli suoi... Le mie sorelle stanno nella stessa condizione mia: una lavora, l'altra sta a casa perché ha la bambina piccola e quindi pure lei ha lo stesso problema. (int. 4).

Queste, come le altre testimonianze, vanno nella medesima direzione: la mancanza di figure famigliari e di fiducia cui affidare il bambino e un reddito inadeguato spingono queste giovani donne ad abbandonare il lavoro. Nei casi delle intervistate gli asili nido pubblici sono carenti e, laddove c'è un servizio erogato dai privati, questo viene percepito come eccessivamente costoso rispetto al reddito percepito; anche l'ipotesi di una babysitter a domicilio è percepita come costosa ed è anche una soluzione ritenuta meno sicura dal punto di vista della fiducia. Fra le intervistate, chi ha avuto la possibilità di mantenere il lavoro perché questo offriva un livello di salario soddisfacente, lo ha dovuto comunque abbandonare per l'eccessiva lontananza dall'abitazione che incideva sui costi di trasporto.

Ciò fa comprendere che l'aspetto economico non dipende solo dal reddito, perché occorre guardare anche alla "demercificazione" dei servizi quali strutture di cura e trasporti, che amplierebbe le possibilità di scelta delle donne (Esping-Andersen, 2000). In altre parole, si ha bisogno di non pagare o di pagare il meno possibile tali servizi, ora "acquistabili" a prezzi non convenienti dal punto di vista del budget familiare.

Un altro disincentivo alla ricerca di un nuovo lavoro è determinato dal fenomeno diffuso dello sfruttamento: le intervistate hanno conosciuto un mercato del lavoro dove lo sfruttamento della manodopera è una costante. Infatti, tutte hanno affermato la volontà di continuare a lavorare se solo avessero avuto un reddito sufficiente, ma hanno anche dichiarato che i datori di lavoro pretendono giorni o mesi quasi del tutto gratuiti, poi lavoro nero e, se fortunati, un contratto con un salario basso. Questa percezione del mercato del lavoro nel sud Italia spinge le lavoratrici a rinunciare al lavoro, nella speranza di trovare un lavoro qualsiasi, una volta che il bambino raggiunga i tre anni d'età (Gennaro A., 2012).

Un'altra variabile da tenere in considerazione è il ruolo di ammortizzatore sociale svolto dalle famiglie di origine dei componenti della coppia. In Italia

si sente parlare spesso di quanto gli anziani costituiscano una risorsa economica e sociale per i giovani precari o senza lavoro e per le nuove coppie, ma sembra che, dato il fenomeno delle dimissioni e analizzando il contenuto delle interviste, la realtà stia cambiando. Sempre più le nuove coppie non possono contare né sui fratelli/cognati né su genitori che o lavorano o hanno problemi di salute⁶.

Il modello di welfare italiano si è fin troppo basato sulla famiglia, dimenticando che se non si creano possibilità per i singoli, costoro non possono costruirsi un futuro autonomo rispetto alla famiglia di origine. La famiglia quale valore si è trasformato in strumento per giustificare un welfare distorto e carente sotto molti punti di vista, a partire dall'attenzione quasi esclusivamente posta su un'unica figura familiare, il maschio/marito/padre, e sul suo reddito. Inoltre, la mancanza di un welfare adeguato nei confronti di categorie sociali deboli – bambini, disabili e anziani – ha visto schiacciare maggiormente il ruolo della donna sul lavoro di cura, lasciando sempre più all'uomo l'onere di cercare un reddito sufficiente, in attesa di un eventuale ritorno della moglie nel mercato del lavoro (Tzermias, 2012; Del Boca, Rosina, 2009)⁷.

8.3.3.4 Non è solo una questione economica: tempo della cura e divisione del lavoro domestico

I contenuti educativi, relativi all'immagine di donna dedita alla famiglia e alla cura della casa, emergono continuamente anche dalle nostre interviste. Dai racconti e dalle brevi battute delle dimissionarie tali contenuti prendono e danno forma a desideri, comportamenti, stili di vita, oggetti d'attenzione e parole; cosicché da essi si può distinguere il maschile dal femminile secondo l'idea che la cultura italiana, e meridionale nello specifico, possiede, offre, e talvolta impone. Anche il fattore soggettivo dell'identità – e, quindi, della percezione di sé (donna) e dell'altro (uomo) – deve essere preso in considerazione per comprendere meglio il comportamento delle donne e le loro scelte relative al lavoro.

A tal proposito, dai colloqui emerge un'altra causa delle dimissioni, che – verrebbe da dire – difficilmente sarebbe potuta affiorare in un dialogo tra uomini:

⁶Si legga, ad esempio, un articolo sul sito di Repubblica, *Bankitalia, crolla il reddito delle famiglie. Tarantola: "Sono ammortizzatore sociale"*, che mette in risalto le difficoltà economiche delle famiglie, le quali svolgono sempre meno il ruolo di ammortizzatore sociale (<http://www.repubblica.it/economia/2012/04/04/news/>).

⁷Non mancano gli impegni legislativi a livello nazionale e locale. La Regione Puglia, con l'assessorato al Welfare e la Commissione Pari Opportunità, insiste da tempo con politiche a favore dell'uguaglianza di genere a forte valenza sia economica sia culturale (<http://www.sistema.puglia.it/portal/page/portal/SistemaPuglia/commissionepariopportunita>).

almeno per alcune delle intervistate, l'abbandono del lavoro non è stato affrontato sulla base del puro calcolo economico.

... E poi, è bene occuparsi in prima persona dei bambini. Hanno bisogno dei genitori e non si può delegare e agli altri [...] Pur e le altre che hanno lavorato – questo negozio esiste da sessant'anni – quando hanno avuto un bambino, hanno abbandonato. Ma non perché sono loro [i datori di lavoro, n.d.a.] che non ti appoggiano, però... pure tenerlo sott'occhio [il bambino, n.d.a.]. Però queste realtà [asili nido aziendali, n.d.a.] non esistono (int. 6);

Arrivavo un'ora e mezza, anche due, di ritardo all'asilo, ma come lo vedevo mi rattristavo, perché era tutto solo. Non potevo fare altrimenti, perché il posto di lavoro era molto lontano. Non potevo neanche correre, perché quella era la strada [...] Portavo il bambino alle 8 e lo riprendevo alle 16.30 con il part-time [...] Il tempo, il tempo... questo è il periodo più bello, fino a tre anni, che te lo vedi crescere giornalmente, impara cose nuove. Cose che ha imparato altrove e ti sei perso e invece se hai più tempo... (int. 3);

Mi è dispiaciuto abbandonare il lavoro. Non perché mi ha costretto il mio datore di lavoro, anzi... è che... l'ho dovuto fare, non avevo tempo per i bambini [...]. Mio marito sempre fuori casa, perché deve portare qualcosa a casa [...]. (int. 4);

Con il ruolo che avevo, quello di capo cucina, era difficile per me chiedere una mansione diversa. Io ho provato anche a cercare un altro lavoro con altri orari... soltanto che... è critico, è critico proprio... [...] Non ho trovato nulla che mi permettesse di prendermi cura di mio figlio (int. 2);

Oltre al fatto che non mi conveniva economicamente, non volevo continuare a lavorare perché sarei mancata per otto ore al giorno e non avrei visto il bambino (int. 5).

Come si comprende da questi stralci d'intervista, soprattutto tra le donne che per lavoro erano costrette a passare gran parte della giornata fuori di casa, si rileva il pericolo di una lontananza eccessiva dai figli nei primi anni di vita: le intervistate hanno ritenuto necessario pensare a risorse interne ed esterne alla famiglia

per l'affido del nascituro, ma il rapporto madre-figlio – hanno affermato – deve essere comunque salvaguardato. Per queste donne il tempo rappresenta un'ulteriore fattore da considerare: non si tratta tanto degli impegni domestici, quanto della preoccupazione di perdere – a loro dire – il periodo più importante della crescita del figlio, ossia i primi tre anni di vita. È una preoccupazione tipicamente femminile, sembra di capire dalle affermazioni delle intervistate: il bambino ha soprattutto bisogno della mamma, affermano.

Voglio sottolineare il fatto che non tutte hanno affrontato il discorso della cura personale dei figli, perché alcune erano piuttosto concentrate sul problema del lavoro, inteso sia come necessità economica sia come soddisfazione personale in contrapposizione al tempo domestico, ritenuto frustrante. Ciò significa forse che non tutte hanno spontaneamente pensato al problema dell'educazione dei figli, quindi all'importante presenza del genitore, dirottando il discorso sull'affido, sul diritto negato al lavoro e al fatto che almeno il marito “aiuta sempre e quando può”.

Possiamo affermare che anche da queste interviste si evince quanta strada la donna abbia percorso in termini di consapevolezza dei propri diritti. Ciò significa che la cultura, soprattutto, è il fattore principale cui ogni politica delle pari opportunità deve porre maggiore attenzione: infatti, sono i contenuti culturali ad essere trasmessi attraverso il processo di socializzazione, quindi a determinare il proprio esser donna e il confine della consapevolezza dei propri diritti; e tra questi diritti, come è emerso prima, c'è quello di lavorare “insieme e non in contrapposizione” a quello di crescere i figli con la costante presenza di genitore.

Qualche positivo cambiamento nella presa di coscienza dei propri diritti emerge, come si accennava prima, anche dal rapporto che le donne hanno instaurato con i rispettivi mariti:

Lui aveva il sabato libero, quindi la bambina stava il sabato con lui: da mangiare, il cambio panni... faceva tutto lui (int. 1);

Non, no, non mi posso lamentare. Facciamo quello che si deve fare insieme; noi dividiamo tutto: l'impegno dei figli, pulir e a casa... Pulire magari per un uomo può sembrare una cosa un po'... Però, perché devo negarlo? Lui mi aiuta tantissimo in tutto [...]. Quando lavoravamo tutti e due, io tenevo le bambine la mattina e lui il pomeriggio (int. 2);

[La condizione della donna] È cambiata tanto, si è sviluppata molto di più. Siamo molto più libere. Tuttavia ammette che nella fa-

miglia di origine le faccende erano a carico suo e di sua madre, invece che condivise dal padre e dal fratello. Mio marito mi aiutava e mi aiuta anche adesso. Mi aiuta a cucinar e e cucina lui da solo: è molto bravo in questo. Il lavaggio, lo stiraggio li faccio io (int. 7);

Poco... secondo me poco. In teoria sì, ma in pratica la donna viene vista ancora, almeno io parlo di una realtà di paese, viene vista ancora come la domestica, in qualche modo in famiglia. La situazione è cambiata un po', ma [la donna è, n.d.a.] sempre e distante dall'uomo [...]. [il marito interviene sugli impegni domestici e sulla possibilità di avere un congedo parentale] diciamo che non mi è consentito con il tipo di lavoro che faccio come dipendente e poi sono titolare di un'azienda mia. Diciamo che non dovevo proprio fermare, non mi posso fermare. Come dipendente ho una mansione insostituibile. Non ci ho neanche pensato. La filosofia dei privati è questa. Nel pubblico si prendono anche l'ora di malattia. Per gli operai non esiste la malattia. [torna a parlare la moglie] Lui quando c'è, mi aiuta moltissimo. Anche quando è stanco, la verità, mi aiuta, prepara da mangiare ai bambini, mettere il pigiama, metterli a letto... (int. 8).

Da questi stralci d'intervista, al contrario delle attuali sessantenni e settantenni, sembra che le trentenni e le ventenni abbiano un marito che sa gestire il carico domestico, soprattutto la cura dei figli. Ma, è bene ribadirlo, si tratta sempre di piccoli cambiamenti. Inoltre, la percezione del cambiamento non sempre corrisponde a verità, né la considerazione della parità tra uomo e donna è condivisa da tutte allo stesso modo: c'è chi è convinta in tutto, c'è chi dubita e chi afferma che qualcosa è cambiato ma siamo ancora lontani dall'uguaglianza tra i generi. A proposito di questo, l'espressione "mi aiuta", utilizzato da molte intervistate per evidenziare l'impegno domestico del marito, è sintomatico: il marito non dovrebbe "aiutare la moglie", ma "partecipare" alla vita familiare e domestica.

Dobbiamo, inoltre, fare una puntualizzazione: è sempre la nostra cultura che determina i criteri, sulla cui base giudichiamo se la parità di genere sia effettiva. E poiché ci troviamo in uno dei paesi dell'area occidentale maggiormente tradizionalista, maschilista e gerontocrate, si può intuire quanto questi criteri siano piuttosto poco affidabili.

Sul tema sarebbe interessante rilevare le risposte delle donne italiane, e meridionali in particolare, dopo che abbiano volto lo sguardo alle culture occidentali e democratiche, dove la donna ha raggiunto la parità o quasi. Se il paragone deve

essere adeguato, occorre quindi trovare un termine di confronto serio e non ambiguo. È sufficiente partire da una lettura del *Global Gender Gap Report 2011* del *World Economic Forum* che, come ogni anno, stila la classifica dei Paesi sulla parità tra i generi: l'Italia è al 74° posto su 135 Nazioni, penultima in Europa (ultima è la Repubblica Ceca); i primi posti sono occupati dall'Islanda, dalla Norvegia, dalla Finlandia e dalla Svezia.

Una volta analizzati questi confronti posti su diversi piani, è possibile comprendere l'ambiguità e l'incertezza con cui le nostre intervistate si dichiarano contente della partecipazione del marito agli impegni domestici; infatti, tranne in un caso, il carico dell'uomo è specialistico, ossia il marito svolge solo qualche tipo di mansione, mentre alla moglie spetta "tutto quello che c'è da fare".

Essendo le dimissionarie uno dei più importanti indicatori della disparità tra uomo e donna nel mondo del lavoro, dalle loro testimonianze possiamo estrapolare altri esempi dell'arretratezza italiana: il primo proveniente da una funzionaria della Direzione provinciale del Lavoro di Brindisi e l'altro da una delle donne che ha abbandonato il lavoro.

Stamattina c'è stato un altro caso, di una lavoratrice madre, molto giovane anche lei, che voleva rassegnare le dimissioni e c'era anche il marito che, non dico che la stesse condizionando, però... Quello che voglio dire alle donne è che loro possono chiedere l'astensione lavorativa per sei mesi, tenerlo il posto di lavoro pur stando a casa e per percepire il 30% della retribuzione e avendo sei mesi di tempo per trovare una situazione diversa. Ma la signora non se la sentiva di chiedere questo alla datrice di lavoro, perché lei faceva la parrucchiera. Aveva solo lei probabilmente. Poi il marito diceva "Ma no, non fa niente, non ne vale la pena", al che io mi sono vista costretta a dire "scusi...lei... si accomodi fuori...". Infatti, la signora non ha dato le dimissioni. Lei voleva lavorare e non sapeva di questa possibilità dei sei mesi [...]. Il marito insisteva "ma noi questi problemi li discutiamo in famiglia", ma la signora si è ricreduta e ha detto "preferisco fare i sei mesi di astensione facoltativa, poi eventualmente deciderò di conseguenza" (int. B);

Un'amica sì. Lei aveva un incarico a Verona... e lei insegnava in una scuola a Verona e da quando hanno avuto un bambino è tornata qui; anche perché il marito ha avuto il trasferimento e così lei ha deciso di abbandonare il lavoro per pensare al bambino. Lei era costretta a farlo, perché lasciare il bambino qui e lei stare a Verona

non se ne parlava, perché... con l'affitto e con il pagamento dell'asilo non le conveniva (int. 8).

Questi due frammenti d'intervista hanno un denominatore comune, sebbene vadano interpretati in maniera differente: il primo riporta un classico esempio di subordinazione della donna-moglie all'uomo-marito; il secondo, un caso che molto difficilmente sarà affrontato in Italia nei prossimi anni. Per esso, infatti, occorrerebbe un cambiamento culturale enorme.

Soffermandosi sul primo esempio, occorre sottolineare che episodi del genere non sono stati riferiti dalle dimissionarie; tuttavia, più di qualcuna ha affermato che, prima della gravidanza, marito e moglie hanno discusso sull'affidamento del bambino a strutture per l'infanzia, sulla conciliazione tra carichi di cura e di lavoro, per cui in quegli scambi di idee è possibile ci siano state inconsapevoli ma determinanti negoziazioni e relativa divisione dei ruoli: alla donna quello di domestica e madre, all'uomo il ruolo di portatore di reddito e di aiutante in casa. Ciò è molto probabile se si pensa che i contenuti delle nostre relazioni quotidiane si basano quasi sempre su assunti taciti e dati per scontati, quindi inconsapevoli, perché fanno ormai parte di noi quanto il cibo assunto, che si trasforma in muscoli, ossa e pelle. Questo meccanismo profondo è determinato sempre dalla socializzazione, che, soprattutto nel lungo e intenso periodo dell'infanzia, costruisce i mattoni essenziali della nostra identità anche riguardo al genere, ossia ai contenuti di cosa significhi essere donna o uomo per una specifica cultura (Mead, 1966).

Un esempio chiarificatore di questa breve riflessione proviene dall'intervista a una delle dimissionarie. Ho chiesto se il marito avesse osteggiato il ritorno al lavoro dopo il parto; in un primo momento la donna nega, aggiungendo ricordi di parole rassicuranti da parte del marito; tuttavia, riflettendo sulla questione, all'intervistata è venuta in mente la seguente discussione:

No nono, non mi sconsiglia... assolutamente... Cioè mi dice "fai quello che vuoi". Però, giustamente, come lui dice, "ma con una bambina come fai? A chi la lasci 'sta bambina? Però non è contrario, anzi... (int. 6).

Questo breve racconto fa capire quanto sia fortemente interiorizzato lo stereotipo in base al quale alla donna spetta il lavoro di cura e all'uomo quello di contributo domestico saltuario; a tal punto che, nel nostro caso, all'intervistata sfugge un avverbio – "giustamente" – che dà forza a tale interpretazione. Inoltre, come aggiunge inconsapevolmente la stessa intervistata, quando si tratta del reddito, è la

donna che fornisce il contributo economico in aggiunta a quello “necessario” del marito, per cui deve essere disposta ad abbandonare il suo posto fisso per rispettare la carriera professionale del suo uomo. In breve, si concretizza ancora una volta tradizionale divisione del lavoro tra uomini e donne e la percezione del reddito del lavoro femminile come un contributo accessorio al reddito familiare.

In secondo luogo, l’episodio del marito che preferisce la moglie a casa ci svela due elementi culturali, strettamente interconnessi,: il primo consiste nell’evidente forzatura della volontà della donna, certa di voler lavorare ma facile nel soccombere ai “suggerimenti” del suo uomo; il secondo, nel fatto che il problema doveva essere risolto, secondo il marito, in famiglia. Pur nella loro specificità, questi due punti d’attenzione riportano al più generale problema della chiusura familistica, che caratterizzerebbe l’Italia meridionale: le regole, i diritti e i problemi morali non devono essere affrontati al di fuori della famiglia, soprattutto se occorre coinvolgere le istituzioni. Relativamente a questa chiusura è implicita inoltre una clausola: chi decide non è la famiglia nel suo insieme, ma il capo famiglia, che solitamente coincide con il maschio. Il problema non risiede tanto nell’imposizione dell’uomo sulla donna, poiché su questo fronte si sono fatti passi avanti, ma nell’accettazione da parte femminile di una situazione di disparità, un’accettazione inconsapevole e potente quanto forti e univoci sono stati i contenuti della socializzazione di genere. Tutto ciò costituisce una delle cause per cui molte donne non hanno voluto affidarsi alle istituzioni: come se già tutto fosse deciso da un immaginario “destino evolutivo”, in base al quale la donna deve restare a casa per prendersi cura di sé stessa e del neonato (o del nascituro). Questa riflessione ci porta a un altro fattore, più generale, che determina la scelta del licenziamento: l’incompatibilità tra le esigenze produttive e gli impegni domestici e di cura. Quest’ultimo aspetto è rinvenibile dai racconti sul datore di lavoro.

8.3.3.5 Il cinismo della macchina produttiva e le fisiologiche reazioni di ruolo

Questo paragrafo si divide in due sezioni. Con la prima s’intende porre in evidenza come il “normale” funzionamento delle aziende, soprattutto se piccole e piccolissime, non coincide spesso con le esigenze familiari delle donne; mentre con la seconda si vuole sottolineare quanto l’esercizio del potere da parte del datore di lavoro possa andare molto oltre il normale rapporto con il dipendente, che già può basarsi su un fisiologico conflitto d’interessi tra i due. Se nel primo caso si assisterà a comprensibili condizioni che portano alle dimissioni delle lavoratrici, nel secondo caso si assiste a un vero e proprio sopruso, che sembra caratterizzare tanta parte delle relazioni di lavoro in Italia; tale problema, piuttosto diffuso e ben conosciuto, può ulteriormente scoraggiare le donne dal soddisfare il diritto al lavoro.

Sezione I

L'economia italiana si basa prevalentemente su piccole, piccolissime e medie aziende che, soprattutto in tempi di crisi, stentano a rispettare le procedure amministrative inerenti il fisco e l'inquadramento contrattuale dei dipendenti; ancora, secondo quanto emerso da alcune interviste, esse non riescono a venire incontro alle esigenze di un lavoro part-time e dichiarano forti difficoltà a sostituire una dipendente in maternità, richiedente i diritti di congedo parentale.

Tali difficoltà dipendono certamente dal fatto che lo Stato italiano impone una pesante tassazione, ma sono anche il riflesso di un cambiamento storico, noto come globalizzazione, che ha imposto a ogni azienda di concorrere a livello internazionale, al punto da costringerla a essere flessibile produttivamente e dal punto di vista contrattuale. Ciò significa che un'azienda ha necessità di produrre e cambiare ritmi e tipo di merci celermente sulla base delle necessità del momento; su questa stessa logica, deve rendere flessibile e precario il proprio rapporto con la domanda di lavoro (Gaballo, 2007; Beck, 1999).

Tali condizioni quindi risultano particolarmente problematiche per le piccole aziende del Mezzogiorno, che per loro natura e dimensioni, soffrono di un gap enorme; anche perché combattono per la sopravvivenza secondo le logiche del vecchio capitalismo industriale.

Queste caratteristiche sono indirettamente rilevabili anche dalle nostre interviste, che evidenziano il difficile momento storico ed economico attuale vissuto dalle donne salentine.

Un'altra donna si è licenziata perché non le è stato concesso il tempo parziale. Tra le due ore di allattamento e il part-time, per un datore di lavoro... diciamo che nella nostra zona le aziende sono abbastanza piccole, per cui insomma diventa... un'incombenza un po' pesante, per cui immaginiamoci... (int. B);

Io lavoravo già come part-time, ma mi serviva lavorare la mattina e non il pomeriggio e questo non è stato possibile (int. 8);

Ho pensato a un part-time, ma non lo accettano, non lo prendono come proposta perché a loro non conviene. A loro conviene una che produca otto ore, perché... è anche una catena. Nel nostro settore il lavoro è una catena: non è che quando lascio io, c'è un'altra che lo può fare. So quello che ho iniziato e lo devo finire. Anche perché c'è stata una mia collega, che ha partorito prima, è rientrata per due-tre mesi e con un bambino ha detto "no io rinuncio". Ha

fatto lei la proposta prima di me, ci siamo sentite e mi ha detto “guarda, a me non hanno dato il part-time, non mi hanno accettato”. Ma neanche a far e le sei ore, le cinque ore, perché poi lei doveva andare a prendere il bambino a una certa ora. E non le hanno dato questa opportunità. Io ho fatto a meno anche di chiederlo (int. 9);

Non parlo del mio datore, perché è stato mio testimone di nozze. Però secondo me, quando sentono che vuoi il part-time, nessuno te lo vuole dare [...]. È venuto un tecnico sky Parlando così, ha detto che aveva un negozio e ha detto “no no, io quando mi chiedono part-time non le accetto”. Secondo me, quando sentono che hai un bambino, hanno paura perché credono che tu pensi solo al bambino (int. 6).

Da questi stralci d'intervista emergono due punti d'attenzione: i tentativi di ottenere un orario flessibile per mantenere il lavoro e l'impossibilità aziendale a venire incontro alle esigenze delle donne; ma anche due problemi specifici: molti tipi di lavoro impediscono il *turn over*, perché esso obbligherebbe l'eventuale sostituta a imparare la mansione specifica e a riprendere esattamente dove l'altra ha terminato (immaginatoci una tale situazione in fabbriche di abbigliamento o di accessori o anche nella cucina di un ristorante); inoltre, per un part-time concesso alla vecchia dipendente, occorrerebbe aggiungere il part-time alla neo assunta o lo straordinario ad altre operaie. Da una parte, si parlerebbe di significative difficoltà di tipo organizzativo, dall'altra di problematicità contrattuali e fiscali: infatti, sul budget dell'azienda due part-time potrebbero pesare di più rispetto a un solo stipendio.

Queste considerazioni emergono anche dall'intervista a un commercialista⁸ e a un imprenditore di una piccolissima azienda nel settore dei servizi sanitari.

Parlo per settori ufficio... lavori per cui è portata la donna, tipo laboratorio analisi, uffici privati... minimarket, negozi di abbigliamento... Non vengono trattate male, vedo un certo rispetto... non vedo una discriminazione [...]. Nella fase vertenziale nascono tutti i problemi, ma sono gli stessi tanto per gli uomini che per le donne. Poi il problema della maternità crea scompiglio nell'azienda.

⁸ Il commercialista ha dichiarato di curare gli affari amministrativi di piccole e medie imprese nella maggior parte delle quali lavorano donne.

Quindi capita che l'azienda per necessità assuma altre lavoratrici; poi reintegrare la partoriente, la madre, diventa un po' più difficile, perché poi si creano rapporti con la nuova... (int. C).

Il commercialista sottolinea come il periodo di congedo per maternità sia un momento molto delicato per le piccole aziende, tanto che utilizza un termine piuttosto chiaro in tal senso: “scompiglio”. Egli afferma che le aziende hanno bisogno di riempire subito il vuoto creato dalla dipendente in maternità, per cui assumono una sostituita con la quale spesso si creano nuovi e migliori rapporti. Alla domanda sul perché si creano questi problemi, l'intervistato afferma che spesso le nuove assunte lavorano tendenzialmente meglio e s'impegnano di più, perciò si ha difficoltà a licenziare la nuova per la vecchia dipendente. Infatti, precisa il professionista, le aziende hanno la possibilità di valutare molto bene le neoassunte, perché i loro contratti non durano pochi mesi ma un anno e talvolta anche di più, in dipendenza della durata media dei congedi parentali. Su quest'ultimo spunto emerge una velata critica, esplicitamente espressa dall'imprenditore: *[...] perché da noi non fanno 5-6 mesi... generalmente fanno almeno 8 mesi e si prolungano molto di più. (int. C)*. Come si vede il soggetto precisa “da noi”, quasi a proporre il paragone tra il Nord e il Sud: “da noi” c'è una cultura professionale inferiore, a loro dire, per cui si approfitta di ogni opportunità per godere dei diritti e stare lontano dal lavoro. Infatti, facendosi ancora una volta portavoce delle aziende, afferma più chiaramente il concetto:

Quando tornano, trovano una situazione di non bella accoglienza, non vengono accolte bene. Questo nelle situazioni che ho potuto costatare [...]. Buona parte è così. Cioè vedono più impegno nella nuova che non... di quando c'era la vecchia. (int. C).

L'intervistatore ha voluto sottolineare questo tema, precisando che la nuova lavoratrice è motivata a lavorare sodo con la speranza di essere assunta o con quella di ottenere ottime referenze presso un altro datore di lavoro. Progredendo nella discussione sulle lavoratrici-madri, la posizione dell'intervistato si aggrava:

A me è capitata un'altra situazione. Una ragazza che sostituì un'altra partoriente... appena è diventato il suo contratto effettivo, indeterminato, pure lei si è fatta mettere incinta. Il datore di lavoro ci è rimasto malissimo (int. C).

Se dovessimo interpretare in maniera stereotipata queste ultime battute e quanto emerso dalle altre interviste⁹, rispecchieremmo la concezione che molti datori di lavoro hanno delle proprie dipendenti: le donne pensano a fare figli e a prendersi cura di loro tralasciando gli impegni lavorativi. Quando ci si esprime in questi termini, si dimenticano spesso due elementi: innanzitutto, i figli non sono voluti solo dalle donne, anche se a loro è dovuto il carico (totale) della gravidanza, del parto e (gran parte) della cura successiva; in secondo luogo, si lavora anche per metter su famiglia, desiderio appartenente ad ambo i sessi.

Nonostante ciò, tale stereotipo permane e condiziona il rapporto tra imprenditore e dipendente, insinuando diffidenza. Questo atteggiamento non cambia anche quando il datore di lavoro è donna. Tale diffidenza si acuisce nel momento in cui le donne allungano il periodo di assenza dal lavoro; infatti, il commercialista afferma:

Almeno quello che mi è capitato di vedere, almeno due casi su tre il fatto che le partorienti... è caso strano... hanno sempre difficoltà nel parto [probabilmente avrebbe voluto dire, “nella gestazione”]... problemi di anticipo di parto... ecc.. L’imprenditore la ritiene una scusante e già non la prende bene... La documentazione medica si crea come si vuole (int. C).

Con quest’ultima affermazione l’intervistato vuole dire che i medici preferiscono essere molto prudenti, per cui tendono a consigliare il riposo alle donne piuttosto che rassicurarle di poter lavorare fino al settimo od ottavo mese; la prudenza è maggiore quanto maggiore è lo stress lavorativo o pericolosa la mansione per lo stato fisico della gestante.

Insistendo ancora sul problema del sostituire la vecchia dipendente, il commercialista afferma con chiarezza che esso consiste nel formare e testare la nuova assunta; inoltre, il contratto precario può agevolare la scelta, ma non risolve un problema di ritmi produttivi o quello di carattere amministrativo e fiscale. Tale situazione è presente in diversi settori: laboratori, fabbriche, negozi, uffici, ecc.. A tal proposito è esemplare quanto afferma l’imprenditore, intervistato nella provincia di Brindisi:

Questa è un’attività particolare, nel senso che chi arriva qua dentro non sa fare assolutamente niente. Deve imparare man mano

⁹ Anche alcune nostre intervistate hanno affermato che, una volta ottenuto il contratto a tempo indeterminato, hanno voluto un figlio.

che sta nell'area e capire che c'è da fare. Queste ragazze non si rendono conto che, se vanno via, non è facile sostituirle. La ragazza che viene ha bisogno di un periodo piuttosto lungo per apprendere tutto quello che c'è da fare [...]. Per essere autonome ci vogliono almeno 5 mesi. Quando queste ragazze dicono "noi abbiamo bisogno di 3 giorni, 4 giorni per un problema" il problema è che per 3-4 giorni non si può andare in piazza, chiamare una ragazza e dire "vieni a lavorare" [come segretaria e assistente presso un laboratorio di analisi cliniche] [...]. Non sarebbe d'aiuto perché non saprebbe svolgere le mansioni richieste. La penultima ragazza che ho avuto, un anno a febbraio, di punto in bianco mi disse che voleva farsi la settimana bianca [...] Il laboratorio è automatizzato al massimo qui [...], si fa tilt con estrema facilità (int. D).

Da una parte, il racconto evidenzia la "mancanza di sensibilità" da parte della dipendente, che mette alle strette il datore di lavoro avendo già prenotato la vacanza. Dall'altra, c'è da chiedersi come mai ella, nonostante il tante volte sottolineato buon rapporto tra i due, abbia agito in quel modo. Inoltre, lo stesso imprenditore lamenta che la donna, in stato interessante, chiese il congedo parentale senza un preavviso: egli voleva che la sua dipendente avesse il tempo per formare la neoassunta.

Dal racconto dell'imprenditore emerge un difetto di comunicazione, che avrebbe come concause la diffidenza e il conflitto di interessi tra le parti contraenti. Nel primo caso, quello meno significativo, la ragazza non aveva mai chiesto ferie durante l'anno, tranne nel periodo estivo, quando l'imprenditore decideva di chiudere. Probabilmente si è sentita in parte imprigionata dal suo lavoro, non ha avuto la capacità per negoziare eventuali vacanze fuori stagione, magari è stata spinta dal marito e/o da chi le era vicina a prendersi quel diritto con una certa forza, mettendo il datore di lavoro davanti al fatto compiuto (la prenotazione di viaggio e albergo).

È chiaro che, nonostante l'intervistato abbia precisato – più volte e in buona fede, come lui stesso afferma – di aver sempre trattato bene le sue dipendenti, c'è stato comunque un gap nel rapporto, altrimenti la dipendente, di cui ha parlato, non avrebbe agito per due volte allo stesso modo contro gli interessi dell'azienda.

A tal proposito occorre precisare che spesso non è sufficiente aver stabilito un "buon rapporto" di lavoro, perché in situazioni di asimmetria di potere, fisiologica tra un titolare e un dipendente, si creano sempre gap comunicativi, che prima o poi emergono a danno dei più: ciò dà vita a un circolo vizioso che determina ulteriori

malintesi, diffidenze e un clima relazionale che sfocia nella rottura. Tale rottura assume forme diverse e una delle più clamorose ci è raccontata proprio dall'imprenditore intervistato e accennata dal commercialista: la penultima dipendente, che ha lavorato per diversi anni nel laboratorio, ha deciso di rivolgersi ai sindacati per ottenere i propri diritti (congedo parentale e trattamento di fine rapporto).

Manca la comunicazione, il dialogo. Anche quando c'è un buon rapporto di amicizia tra datore di lavoro e lavoratrice. Il problema a monte è la lavoratrice che nasconde questa situazione [essere incinta]... [questo atteggiamento] nasce dalla paura di essere licenziata, di troncare il rapporto, dalla furbizia... Perché spesso capita che i primi errori li facciamo noi come professionisti o i sindacati, perché forniscono informazioni a volte sbagliate. Dicono "attenzione che mo ti licenzierà – oppur e – questi sono i tuoi diritti, mi raccomando". Ti creano una situazione per cui ti dicono "tu sei una persona al massimo tutelata, quindi in questa situazione tu puoi fare quello che vuoi". Allora molte ci cascano, cascano in questa... allora dicono "ah sì? Allora mi tutelo nel modo migliore". Il datore di lavoro sul dialogo preventivo non ha niente da perdere. Sono i sindacati soprattutto a determinare questa situazione [...]. Il dipendente ha come canale principale il sindacato, quindi sono i sindacati che... [...] che poi questi diventano esperti lettori di buste paga, di vertenze... e quindi ogni cosa diventa per loro o motivo di tessera (int. C).

Non so cosa scatta... non lo so. Qui poi si sono trovate talmente bene. Ripeto, qui i momenti d'incomprensione si sono prodotti solamente quando si sono verificate queste gravidanze. Ma io tante volte... che non sono state neanche le ragazze a metter e in atto tanta cattiveria, sono stati i sindacati – mi dispiace dirlo – ma sono stati i sindacati a metter e queste ragazze sulla via che dovevano battere per arrivare ad ottenere i loro diritti. Tante volte io ho detto a una sindacalista, che spesso faceva da trait d'union tra me e la ragazza, "ma chi te la fa fare a metterti in mezzo a questi problemi? Non potresti restare al posto tuo? Cerco di sbrigarmi io con la ragazza come devo sistemare le cose! Specialmente certi sindacalisti partono dalla presunzione che gli operai sono mortificati, che sono loro a dover proteggere... Per come vedo io la cosa adesso, ad essere mortificati sono i datori di lavoro e non gli operai [...]. La sin-

dacalista ha dato a questa ragazza tutte le strategie possibili, che la ragazza sicuramente non conosceva e che lei ha aperto come un vangelo davanti alla ragazza e chiaramente ognuno, sapendo che hai diritto a questo, che hai diritto a quest'altro, che hai diritto a quest'altro ancora, se ne sta impipando se io sono in difficoltà. L'appetito è venuto eccome: ha pr eteso tutto quello che doveva prendere. Ripeto, io non mi scaglio contr o... la legge permette di pretendere determinati diritti, è giusto che tu difenda i tuoi diritti, ma non tu non devi dimenticare e i doveri, i doveri di non danneggiare l'altro (int. D).

L'intervistato continua ricordando l'episodio: la sua penultima dipendente ha lavorato diversi anni per lui e si è dimostrata, a suo dire, professionalmente perfetta; tuttavia, precisa, si è trasformata in prossimità del parto e la "cattiveria" – termine che ha usato spesso – la attribuisce alla sindacalista.

Rimane la cultura della diffidenza tra titolare e operaio/a, l'ambiguità di un atteggiamento che sembra essere diffuso e forse anche causato, da una parte, dall'ignoranza giuridica del lavoratore, che così si affida al sindacato, dall'altra, a un rapporto che molto difficilmente può essere alla pari, ossia tra datore di lavoro e dipendente. Peraltro queste due ultime interviste lo confermano.

Non possiamo dunque esimerci dall'affrontare l'importante ruolo dei sindacati, visto che i due intervistati li hanno chiamati in causa così apertamente. In questo caso giocano ben altri meccanismi cognitivi e specifici contenuti culturali, che determinano ciò che i due interlocutori non riescono a spiegarsi. Per cercare una migliore comprensione, occorre riferirci al concetto di ruolo e alle ricerche sociologiche e di psicologia sociale, condotte per studiare l'influenza che esso ha sul comportamento degli individui.

Innanzitutto, in sociologia il ruolo è definibile come un insieme strutturato di aspettative reciproche di comportamento in relazione alla posizione sociale (status), occupata da un individuo; considerato ovviamente un prodotto sociale, il ruolo è l'esito della cristallizzazione di norme e valori che definiscono modi e contenuti comportamentali di uno specifico status. Le norme possono essere esplicite (ad esempio, giuridiche), più spesso implicite (regole di gruppo, etichetta, ecc.).

L'importanza del ruolo è nell'utilità a determinare uniformità sociale pur nella diversità degli individui. Perciò esso è alla base del controllo e dell'ordine sociali (Merton, 1968).

La conseguenza dell'assunzione di ruolo, quindi, è che per le aspettative altrui si è forzati ad assumere determinati comportamenti e a rispettare specifiche re-

gole, anche in assenza degli altri; quest'ultimo assunto è tanto vero quanto più la socializzazione è stata efficace. Infatti, è possibile che un individuo si cali talmente nel ruolo affidatogli, da compiere azioni a lui imprevedibili o contrastanti con i suoi valori; oppure, al punto che l'immagine che uno ha di sé finisca per coincidere con il ruolo, scelto come preminente (ad esempio, quello lavorativo).

È noto, ad esempio, l'esperimento condotto da P. G. Zimbardo sull'assunzione di ruolo. Reclutò 24 studenti definiti "equilibrati e maturi", casualmente divisi in guardie e carcerati: il compito fu quello di simulare la vita quotidiana in un carcere. Dopo qualche giorno, i carcerati iniziarono a diventare aggressivi e le guardie rispondevano con violenza e atti di umiliazione. L'esperimento venne subito interrotto per l'inattesa situazione: semplici studenti divennero troppo aggressivi e in breve tempo.

Zimbardo interpretò l'evento sulla base della eccessiva identificazione con il ruolo da parte dei ragazzi e una conseguente perdita di responsabilità personale ("deindividuation"), ossia una ridotta consapevolezza delle conseguenze delle proprie azioni e un indebolimento dei controlli dovuti normalmente a senso di colpa, vergogna, paura. I ragazzi si sentivano guardie e carcerati e come tali si comportavano, secondo lo stereotipo che la cultura americana aveva trasmesso e gli studenti interiorizzato (Zimbardo, 2008).

Ciò che Zimbardo rilevò dall'imprevista esperienza è che, oltre al ruolo, occorre apprendere anche la capacità di adattarlo alle situazioni specifiche, pena un suo uso stereotipato e disadattivo, che determina la deresponsabilizzazione. È l'impressione che si ottiene nell'incontro con burocrati particolarmente "ostinati".

E forse è ciò che accade ai sindacalisti, quando devono aiutare un lavoratore a capire ed esercitare i propri diritti non all'interno di un *frame* di negoziazione tra datore di lavoro e dipendente, ma costruendo spesso un campo concettuale basato sul conflitto, tale da scatenare nel lavoratore diffidenza e atteggiamenti di eccessiva e imprevedibile contrapposizione con il titolare dell'azienda. In conseguenza di ciò e venendo al nostro studio, il ruolo in cui il protagonista della vicenda contrattuale si identifica non è quello di cittadina che, per la particolare posizione di lavoratrice in gravidanza, intende semplicemente esercitare un diritto tenendo conto dell'azienda, ma quello di lavoratrice che deve cercare di non farsi raggirare da chi può negarle i diritti. Si verifica così quella "deindividuation" da parte del sindacalista e dell'assistito/a, secondo il significato che Zimbardo ha dato relativamente all'assunzione non responsabile e acritica del ruolo.

Tutto ciò spinge i datori di lavoro a etichettare come insensibile l'atteggiamento delle dipendenti nei confronti delle esigenze dell'azienda, tanto da affermare che alle lavoratrici interessa poco delle sorti di chi comunque garantisce loro un reddito, perché "orientate esclusivamente a godere di tutti i diritti possi-

bili”. Infatti, l’imprenditore intervistato torna spesso su questo argomento, reclamando una cultura del rispetto, dei doveri, della professionalità:

I guai son venuti dopo sette anni [...]. A partire da due giorni dopo si rivolse al ginecologo e quel grandissimo brav’uomo disse che era una gravidanza a rischio e che doveva smettere di lavorare e di restare in casa. La ragazza stava benissimo, ma proprio bene. Qua dentro tra l’altro non si zappa, non è un lavoro che mortifica lo spirito, che mortifica il fisico [...]. Se tu su due piedi mi lasci, mi metti in gravi difficoltà. “Ma tu me lo potevi dir e prima che avevi intenzione o che stavi provando a fare un figlio. Io non ti dico... non posso entrare nella tua vita privata, ma mettiamo, dico, un’altra ragazza e mi aiuti a formarla” [...]. Finita la maternità ha chiesto l’allattamento. E questo mi ha fatto incavolar e parecchio, perché lei non veniva qua alle otto, ma alle dieci, per cui aveva tutto il tempo per allattare e inoltre aveva tutto il tempo per allattare nel corso della giornata perché abitava vicino. No! doveva rimanere a casa... (int. D).

La donna, continua l’intervistato, tornò a lavorare, mentre il titolare consigliava di dimettersi se ella doveva spesso assentarsi dal lavoro per il figlio. Dopo un po’ di tempo, la dipendente si accorse di non farcela e si licenziò, *chiedendo tutti i diritti, compreso tutte le ferie non godute, dopo tutto questo danno ... dovevo anche pagarle le ferie non godute e i sindacati a darle man forte.*, afferma l’intervistato con rabbia. E per sottolineare ancora tale “sgarbo” ricevuto, racconta di quanto sua moglie sia stata un modello di professionalità e di rispetto dei doveri, pur nel godimento dei diritti.

Avrei gradito da parte di queste ragazze sincerità: hai deciso di fare il figlio? Ma fallo, ma dimmelo in tempo utile, dammi la possibilità di attrezzarmi per non trovarmi in difficoltà [...]. Vuoi prendere coscienza che pure tu devi andare incontro alla struttura? Più coscienza professionale, indipendentemente dal tipo di lavoro che si fa [...]. Mia moglie ha fatto tre figli ed è andata a lavorare fino al settimo mese [...]. Eppure aveva un posto statale e avrebbe potuto usufruire di ciò che la legge permetteva. Non l’ha fatto perché c’era una coscienza professionale. Lei si sentiva non tranquilla al pensiero di lasciare questi ragazzi, che aveva seguito per tanti anni [...] (int. D).

Ci sono ragioni profonde che portano a questi esiti conflittuali, alla diffidenza e ad azioni “egoistiche” da parte del lavoratore; esse sono determinate da una situazione diffusa, emersa peraltro dalle nostre interviste alle dimissionarie e in alcune ricerche di sociologia del lavoro: specialmente al Sud, i titolari sfruttano con lavoro nero, pagano poco, chiedono un surplus di ore lavorative non pagate. Se la percezione generale è questa, è naturale attendersi atteggiamenti di diffidenza e scontro tra lavoratori, appoggiati dai sindacati, e datori di lavoro, anche quando non ci sono le condizioni che giustificano tali comportamenti. Molto probabile dunque attendersi l’assunzione stereotipata del ruolo da parte del sindacalista, che – usando le parole dell’imprenditore intervistato – “incattivisce” il lavoratore.

A questo punto è utile riportare il racconto delle intervistate a proposito del loro rapporto con il datore di lavoro e delle reazioni da questo assunte quando le donne chiedevano il congedo parentale.

Sezione II

I racconti delle intervistate sul comportamento dei datori di lavoro hanno raggiunto spesso toni drammatici. Ci sono stati casi di maltrattamenti, di *mobbing*, di licenziamento di una coppia che da due anni non lavora e deve mantenere due figli. A ciò si aggiunga, come vedremo, che i comportamenti inopportuni dei titolari possono avere conseguenze negative anche a lungo termine sul diritto al lavoro.

A questo proposito ci viene incontro una delle funzionarie della Direzione provinciale del Lavoro:

La situazione è un po' particolare. Una per mobbing, che il datore di lavoro... insomma ha un pochino... diciamo che la ha indotta alle dimissioni, perché sembra che ci siano state delle... delle affermazioni verbali così espresse sul posto di lavoro, che hanno portato la lavoratrice a dare le dimissioni, perché insomma creavano un po' di stress, ecc.. Presumo, perché non è che loro si aprano più di tanto, anche perché essendo questo un ufficio ispettivo, hanno un po' di timore che possano essere poi... ci possano essere delle conseguenze sull'azienda, ecc., quindi avere problemi in futuro, in una ricerca di un nuovo posto di lavoro [...]. [il datore di lavoro, n.d.a.] ha creato una forma di stress, tanto che è stato necessario l'intervento del pronto soccorso. Ha solo detto che l'ha messa in condizione di metterle alle strette. Come per gli altri casi, abbiamo suggerito di rivolgersi all'ispettore di turno per fare un'eventuale

segnalazione eh... insomma... hanno un po' di remore su questo fatto, proprio quello di... per paura di un nuovo posto di lavoro, o, perché possono creare problemi di... un eventuale passaparola negativo (int. B).

È opportuno addurre considerazioni su alcuni punti emersi dal racconto della funzionaria.

Innanzitutto, abbiamo un'ulteriore conferma della percezione che il rapporto tra le lavoratrici e i datori di lavoro è piuttosto difficile. Inoltre, considerando le dichiarazioni della lavoratrice, così come raccontate dalla funzionaria, per la sfera politica (e le scienze sociali) si presenta un ulteriore grosso ostacolo: il distacco e la diffidenza da parte delle lavoratrici rispetto alle istituzioni preposte al controllo e alla garanzia dei diritti, rendono molto complicato quantificare il problema dello sfruttamento e del maltrattamento sia nelle dimensioni sia nella gravità con cui si presenta e nei meccanismi con cui è prodotto.

In alcuni casi, ci sono donne che si dimettono senza pretendere diritti, perché altrimenti arrecherebbero danni all'azienda, sentimento più diffuso di quanto si possa immaginare: infatti, da alcune interviste emerge un buon rapporto tra dipendente e titolare, per cui il primo non se la sente di mettere in difficoltà economiche il secondo. Lo percepirebbe come un'offesa tra buoni conoscenti; come ha dichiarato la funzionaria: *“temono di fare qualcosa di irregolare”*. Come si sa, le regole informali (in questo caso, l'eventuale “sgarbo” nei confronti del datore di lavoro), che reggono le relazioni quotidiane anche istituzionalizzate, prendono spesso il sopravvento sulle leggi e i relativi diritti.

D'altra parte, ci sono donne che non denunciano il titolare, perché hanno paura di eventuali ritorsioni: quando si cerca un nuovo lavoro, capita che l'imprenditore chieda informazioni ai precedenti datori di lavoro e se questi danno un giudizio negativo, la situazione si complica.

Nell'uno e nell'altro caso si tratta di un doppio problema: la cultura dei diritti (e dei corrispettivi doveri) poco diffusa tra i lavoratori; la difficoltà da parte delle istituzioni a costruire infrastrutture comunicative e mediatrici, capaci di trasmettere efficacemente i contenuti necessari all'utenza, colmando così la lontananza tra Stato e cittadini, come anche tra datore di lavoro e lavoratore. E ciò è particolarmente urgente in Italia, dove il datore di lavoro, specie nelle PMI, ha spesso una percezione negativa della “cultura dei diritti” delle lavoratrici in gravidanza o in maternità¹⁰.

¹⁰ Al contrario, una lavoratrice/madre tutelata, potrebbe rappresentare per l'azienda una risorsa importante, perché carica di entusiasmo, soddisfatta della sua vita familiare.

Quindi una reazione negativa, e talvolta traumatizzante, di un datore di lavoro può scoraggiare la donna dal chiedere i propri diritti di maternità o/e di tornare al lavoro quanto prima. Certamente la necessità economica e la passione per il lavoro, dichiarata da tutte le intervistate, può far superare certe esperienze sgradevoli, tuttavia il trauma relazionale resta impresso e comporta delle conseguenze:

No, anzi! Lui ci è rimasto anche male, quando gli ho detto... ci è rimasto male...? non voglio dire una cosa brutta, è rimasto male quando ha saputo che ero incinta, perché sapeva che andava incontro a dei doveri da datore di lavoro, con un contratto... giustamente. No, non l'ha presa bene. Si è anche risentito, stava un po' nervoso, cioè... magari io lo sentivo nel modo in cui mi parlava [...], quel poco che c'era mi faceva comunque pesar e la situazione. Sono arrivata a un certo punto che... a parte fisicamente: io ero arrivata a un certo punto che... il lavoro pensate, tante ore in piedi poi, ero arrivata all'ultimo mese. Ma poi proprio psicologicamente ero arrivata a un certo punto che... mi sentivo fuori luogo [...]. Anche loro, i colleghi, notavano, un cambiamento nel suo comportamento, però io sono una che lascia perdere, finché non dico che non ce la faccio più e basta...! [...] Però c'è anche questa storia dello stipendio. Io ero anche molto spaventata... perché, secondo me, lui non mi avrebbe pagato la maternità. Io sono una persona che, se posso evitare... di entrare in conflitto, per cui invece di fare una vertenza di lavoro, ho preferito... [...] Quando sono rimasta incinta del primo bambino, la datrice di lavoro mi licenziò subito. Se avessi voluto, le avrei fatto male, molto male. Però come dice lei, c'è questo andazzo... questa paura di avere referenze negative presso altri titolari (int. 2).

La donna racconta un altro episodio relativo al marito che è esemplificativo di quanto i datori di lavoro percepiscano negativamente dipendenti, uomini o donne, impegnati con la nascita di un bambino o con la cura di figlio molto piccolo.

Quando la coppia era in attesa dell'arrivo di un secondo bambino, il marito era in scadenza di contratto come apprendista e aveva chiesto ai titolari di non essere licenziato, perché aveva due figli piccoli e un mutuo da pagare. Il contratto da apprendista non si poteva rinnovare, perché per legge il giovane doveva essere assunto a tempo indeterminato. I datori di lavoro preferirono licenziarlo per non avere problemi legati al congedo parentale, ma anche perché assumere un altro

dipendente come apprendista sarebbe stato meno gravoso come stipendio e come tasse.

Quest'ultima testimonianza mette in risalto il fatto che ad aggravare il quadro dei problemi legati alla conciliazione contribuisce anche il particolare assetto normativo in materia di lavoro, orientato decisamente alla flessibilizzazione dei contratti.

In Italia dal fenomeno sono maggiormente colpite le donne, perché esse hanno tutto (o quasi) il peso della cura e sono tendenzialmente discriminate anche sul piano economico e su quello dello status nel mondo del lavoro. Anzi, sarebbe ancor più radicale asserire che il focus d'attenzione è da porre sull'intero sistema strutturale e culturale dell'economia produttiva, indifferente a qualsiasi esigenza legata alla riproduzione della famiglia e della società. Il sistema economico si mostra "sradicato" da quel contesto (sociale) che pur lo nutre e lo fa sopravvivere.

Quasi a sottolineare come il diritto del lavoratore debba essere fondato anche sulla dimensione culturale, il marito di una delle donne intervistate (int. 8) ripete più volte che in Friuli la giornata lavorativa di tutti (o quasi) termina alle 17.00, così si ha il tempo di prendere i bambini dalle strutture di affidamento e cura; inoltre, il sabato in molti settori non si lavora e non si va a scuola, in questo modo i componenti delle famiglie possono trascorrere due intere giornate insieme. Ovviamente non si parla di un modello ma certamente di un'organizzazione, i cui sottosistemi (politico, economico e della società civile) si integrano nel rispetto delle esigenze di ciascuno. Tutto poggia su un discorso legato alla condivisione di valori.

Al contrario, dalle interviste sembra che i datori di lavoro abbiano diverse frecce al loro arco per allontanare le donne in stato interessante. A tal proposito, una delle signore intervistate racconta:

C'è anche che ti fanno lavorar e un giorno, due giorni o tre e poi ti licenziano. C'è quella politica anche nelle aziende. Molto in generale, ma anche di amici, di amiche..., però non aziende grandi come era la mia. La mia era un'azienda grande e che aveva voglia di crescere. Una mentalità diversa, un po' aperta. Però già nel paese diverse amiche mie, che facevano segretarie o ragioniere, per conto di altre aziende un po' più piccole sono state poi licenziate... sì, sì, subito dopo la maternità, subito dopo con altri pretesti. Magari con pretesti... perché loro hanno la paura caso mai ti fai un altro bambino [...]. Quando sentono maternità, alzano le mani, anzi se le mettono tra i capelli. Al rientro, al rientro è un po' traumatico: o ti cambiano la mansione o [...] ti riducono magari

le ore di lavoro... sì, in modo che non ti convenga più e sia una decisione presa da te [...]. Non te lo fanno vedere, però poi ti accorgi che piano piano ti fanno capire... se non te lo chiedono, ti mettono in condizioni, inventandosi problemi, non ti pagano un mese, cioè trovano sempre oppure dicono che questo mese non c'è lavoro e ti lasciano a casa... (int. 3).

La donna aggiunge due elementi nuovi alla riflessione: le strategie sottili perché la lavoratrice madre si licenzi; le caratteristiche delle aziende dove si verificano simili comportamenti. Nel primo caso, sembra inutile aggiungere ulteriori considerazioni a quelle finora riportate, eccetto il fatto che – e non è poco – i comportamenti dei titolari, descritti sopra, sono molto più difficili da denunciare. Nel secondo caso, c'è da riflettere su quali tipi di aziende tendono a mostrare insoddisfazione per le lavoratrici madri. Si può affermare che sia dalle interviste effettuate sia da studi di settore si rileva che il problema è confinato quasi del tutto nelle piccole e piccolissime aziende, perché quelle più grandi riescono a coprire il vuoto lasciato da una dipendente in congedo parentale.

Un ultimo esempio di quanto possa essere significativa l'asimmetria di potere tra dipendenti e titolari proviene da una coppia, che ha lavorato presso un grande negozio di oggettistica da regalo (int. 1): prima è stato licenziato il marito, che firmò un foglio senza averne letto i contenuti (*per fiducia*, afferma lui), poi la donna è stata costretta a licenziarsi dopo essere tornata al lavoro e aver subito un cambio di mansione. Ciò tra minacce, ricatti e ritorsioni che hanno avuto effetto anche dopo due anni dal licenziamento. Infatti, il marito dell'intervistata riferisce che durante la ricerca di un nuovo lavoro, ha incontrato imprenditori che gli confidavano di aver ricevuto pessime referenze sul suo conto da parte della sua ex-datrice di lavoro.

Durante l'intervista, la donna ripercorre più volte con la memoria tutto quello che le era accaduto, sottolineando i sacrifici e le umiliazioni che lei e le sue colleghe sopportavano dalla datrice di lavoro. Solo incoraggiati dai famigliari hanno avviato una procedura di vertenza sindacale ma la coppia si sente sfiduciata, perché la titolare è molto in vista ed ha un potere di difesa superiore a quello degli ex-lavoratori.

Da questa testimonianza cogliamo in sintesi tutti i punti essenziali finora affrontati nel corso dell'analisi: sfruttamento, mancanza di disponibilità nei confronti delle fondamentali esigenze famigliari; sotterfugi amministrativi e sindacali, ricatti e ritorsioni, esasperazione dell'asimmetria di potere, simile più a un rapporto servo-padrone piuttosto che a quello tra datore di lavoro e dipendente; infine, mancanza di una cultura dei diritti. Tra l'altro, la lavoratrice non

ha denunciato questa situazione all'Ispettorato del Lavoro e ciò può significare o ignoranza dell'esistenza di un tale organo dello Stato o sfiducia nelle istituzioni preposte a garantire i diritti.

8.4 CONCLUSIONI

L'analisi proposta suggerisce due linee conclusive generali: la prima riguarda la molteplicità delle cause che determinano le dimissioni delle donne dal lavoro; la seconda concerne l'assenza di un rapporto comunicativo strutturato e stabile tra gli organi (amministrativi e politici) dello Stato e il cittadino, che percepisce addossata sul singolo e la sua famiglia la soluzione dei problemi.

Riguardo al primo punto, dalle interviste si nota che il problema delle dimissioni è caratterizzato da una grande varietà di situazioni, dovute a differenti configurazioni causali, i cui elementi sono costituiti da: mancanza di risorse territoriali o famigliari per la cura, redditi bassi, esigenze produttive e fiscali che non consentono il part-time oppure orari poco consoni al tempo della cura; percezione dell'ostilità del mondo del lavoro nei confronti di chi vuol mettere su famiglia, paure per le ritorsioni dei titolari, tali da non consentire la denuncia di abusi agli enti statali preposti; scarsa conoscenza e percezione dei propri diritti. Moltissime donne continuano a lavorare per mansioni con paghe "femminili", mentre i titolari le diffidano dal mettere al mondo figli, perché, sebbene possano essere aiutate da strutture e parenti, comunque hanno il timore che le dipendenti spesso si assentino a causa del figlio.

Come accennato sopra, si tratta soprattutto di un problema culturale, che risiede soprattutto nell'incapacità o nella mancanza generale di una condivisione di valori e di rispetto delle norme: senza questi due fattori gli strumenti politici ed economici potranno fare poco.

D'altro canto, delegare tutti gli sforzi e le iniziative allo Stato è una battaglia persa, come la storia delle democrazie insegna, perché occorre sempre il coinvolgimento e la partecipazione a livello locale, di comunità – per usare un termine purtroppo ormai desueto. Il cambiamento dal basso, supportato a livello verticale, è solitamente più robusto e duraturo, perché si basa sul coinvolgimento attivo di differenti attori sociali: dalla partecipazione del pubblico e del privato a livello comunitario, infatti, sono spesso nati modelli soddisfacenti, tradotti efficacemente in altri contesti.

A mo' di spunto sociale, ad esempio, dai racconti è emersa la volontà di alcune intervistate di mobilitare le donne del proprio comune, che dividevano il medesimo problema, al fine di organizzare servizi alla maternità, coinvolgendo pa-

renti, comune e strutture di cura e di socializzazione, come le parrocchie: una rete di menti e di impegni con cui proteggere la crescita del bambino e il lavoro della madre. Già questo esempio di organizzazione e di condivisione costituirebbe un cambiamento culturale enorme: la crescita di un bambino dipenderà non solo dalla famiglia, spesso lasciata sola nel delicato e difficile compito della cura ma, fin dall'inizio, anche dalla comunità di appartenenza.

9. DISCRIMINAZIONI NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI MADRI E DIMISSIONI PER MATERNITÀ: UN'ANALISI COGNITIVO-SPERIMENTALE.

Anna Spada & Claudia Sunna
Università del Salento

9.1 INTRODUZIONE

Lo studio OCSE, *Closing the gender gap*, pubblicato nel 2012, tra le altre cose, mette in evidenza che in tutti i paesi, anche se in misura diversa, una parte significativa del gap di genere rimane non spiegata. In Italia, per esempio, è il 61% del gap a rappresentare una zona grigia ossia a non trovare una spiegazione nei parametri tradizionalmente utilizzati. Queste ampie parti di gap devono essere ricondotti a discriminazioni, rivolte soprattutto alle lavoratrici madri.

La discriminazione è fondamentale per comprendere l'abbandono del lavoro per costrizione da parte delle lavoratrici madri. Infatti, c'è certamente discriminazione, alimentata spesso da stereotipi, dietro il fenomeno della costrizione diretta all'abbandono da parte dei datori di lavoro, così come c'è discriminazione e soprattutto uno stereotipo dietro la costrizione indiretta dovuta alla inaccessibilità dei servizi: è infatti uno stereotipo il fatto che le attività di cura dei figli debbano ricadere prevalentemente (a volte quasi esclusivamente) sulle madri.

Nonostante la centralità della discriminazione, spesso essa risulta difficile da analizzare. Le difficoltà nascono dal fatto i fenomeni discriminatori sono sfuggitivi: è molto difficile che una persona o un'impresa che discrimina le madri (e le costringe alle dimissioni) sia disponibile ad ammettere la discriminazione. Come conseguenza, la discriminazione nei confronti delle madri risulta difficilmente misurabile empiricamente: la mancanza di dati costituisce un grosso problema per chiunque voglia studiare questo fenomeno.

Il superamento di queste difficoltà può essere agevolato dal ricorso ad alcuni strumenti metodologici relativamente nuovi: quelli messi a disposizione dall'economia cognitiva e sperimentale. Essa è il frutto dell'applicazione del

metodo di laboratorio (sperimentale) a parte della teoria economica. La realizzazione di un esperimento di economia richiede il coinvolgimento di soggetti reali ai quali viene chiesto di compiere scelte in un ambiente controllato dallo sperimentatore. Proprio come succede negli esperimenti delle scienze naturali, lo sperimentatore ha la possibilità di isolare una o più variabili e di verificarne l'effetto sulle scelte dei soggetti. Nel caso degli esperimenti sulle discriminazioni legate alla maternità, quest'ultima rappresenta la variabile da isolare: quindi, per esempio, si sottopongono ad alcuni soggetti reali curricula identici in tutto, ad eccezione dello stato parentale (in alcuni casi il titolare del curriculum ha figli in altri casi no) e si chiede una valutazione dei curricula. In questo modo, le differenze di valutazione che si constatano tra i curricula delle madri e quelli delle non madri, saranno dovute esclusivamente alla maternità, dal momento che i curricula per il resto sono identici. È questo il vantaggio più importante garantito dalla sperimentazione: nella realtà sarebbe difficile o impossibile individuare due profili identici in tutto ad eccezione che per lo stato parentale.

L'analisi sperimentale sulle discriminazioni legate alla maternità, oltre a offrire una misurazione delle discriminazioni, mette in evidenza che il fenomeno delle dimissioni forzate è un fenomeno più complesso di quanto possa apparire poiché su di esso operano meccanismi discriminatori radicati in credenze e in norme sociali difficili da sradicare.

Alcuni studi mostrano che, in fase di valutazione, la stessa donna viene considerata meno competente, meno impegnata e meritevole di un salario più basso quando è madre rispetto a quando non ha figli. Di fronte a questo quadro, risulta evidente che ci si trova di fronte a discriminazioni legate a stereotipi, dal momento che negli esperimenti non ci sono differenze effettive tra una lavoratrice madre e una lavoratrice che non ha figli.

Un altro elemento che emerge dall'analisi sperimentale è che anche quando le lavoratrici madri dimostrano di essere competenti e impegnate, vengono comunque discriminate. Infatti, la donna che spezza lo stereotipo secondo cui in genere le madri sono meno competenti e attaccate al lavoro, cade immediatamente in un nuovo stereotipo: il fatto di essere madre ma di dedicarsi con tanta attenzione al lavoro, la fa catalogare come una persona fredda, falsa, egoista, cattiva e antipatica. Tutte queste considerazioni incidono negativamente sulla valutazione del suo lavoro, sulla sua potenziale assumibilità e sull'entità percepita come adatta del suo salario. Così le lavoratrici madri (e più in generale le donne) si trovano in una doppia trappola: o sono considerate incompetenti oppure, se viene riconosciuta loro la competenza, sono comunque considerate caratterialmente inadeguate. In ogni caso non sfuggono alla discriminazione. Dunque la

persistenza della discriminazione è tale da rendere impossibile (o almeno molto difficile) il suo superamento da parte della singola madre.

Un altro elemento che emerge attraverso l'analisi sperimentale, spesso trascurato nelle analisi economiche (ma anche sociologiche) tradizionali, è che i meccanismi discriminatori non investono solo i comportamenti dei datori di lavoro ma anche delle stesse lavoratrici madri che spesso vivono in modo conflittuale la identità di madre e quella di lavoratrice. Infatti, le donne quando sono indotte, per esempio in laboratorio, a focalizzarsi sulla maternità, diventano meno propense alla competitività mentre sono più competitive se si focalizzano sul lavoro. Questo mette in evidenza che la minore competitività delle madri non è dovuta alla maternità in sé ma piuttosto al fatto che le donne rispondono alla norma sociale legata all'immagine della madre che deve essere, tra l'altro, meno competitiva.

Dunque, le analisi sperimentali evidenziano che non tanto (o almeno non solo) la maternità in sé ma l'idea di maternità e la rispondenza a stereotipi e norme sociali influiscono sui comportamenti sia dei datori di lavoro sia delle madri, portandoli verso forme di discriminazione e di auto-discriminazione. Vedere gli stereotipi in azione su entrambe le categorie, può aiutare a capire che l'una come l'altra sono investite dalla forza di credenze e norme che ne influenzano le scelte. Così come la donna, indotta a focalizzarsi sulla maternità diventa meno competitiva, il datore di lavoro, focalizzato sulla maternità, assume comportamenti discriminatori. In entrambi i casi, i comportamenti possono essere frutto di scelte se non inconsce quantomeno non razionali. Di questi aspetti sarebbe opportuno tenere conto nella scelta delle politiche da attuare.

Inoltre, se è vero che la maternità diminuisce la propensione alla competizione da parte delle donne, di fronte ad un datore di lavoro che pone la maternità in termini problematici (anche senza costringere la donna a dimettersi), la donna è immediatamente esposta all'influenza della immagine di sé come madre. Questa esposizione, richiamando la norma sociale della maternità, rende la lavoratrice quantomeno più disponibile ad accettare la scelta del datore di lavoro. Questo contribuirebbe a spiegare alcuni comportamenti apparentemente strani, come l'esiguo numero di denunce da parte di madri costrette a dimettersi dal lavoro rispetto alla entità del fenomeno delle dimissioni. Inoltre, una parte degli abbandoni forzati del lavoro potrebbero non essere frutto di costrizione (il cosiddetto fenomeno delle *dimissioni in bianco*) e quindi passibili di denuncia. Molti abbandoni forzati, correttamente percepiti e descritti come tali dalle lavoratrici madri, potrebbero essere indotti e ottenuti con l'assenso della lavoratrice, in un momento della vita della donna in cui la sua capacità di affrontare situazioni di competizione e conflitto è abbassata dall'effetto normativo del ruolo di madre ma anche da effetti di natura biologica.

Se dunque la norma sociale collegata alla maternità, e non la maternità in sé, innesca dinamiche discriminatorie e auto-discriminatorie, diventa importante comprendere quali siano gli elementi che attivano l'azione della norma sociale. A questo scopo, risulta particolarmente utile confrontare gli effetti dei periodi di astensione dal lavoro della madre (soprattutto quella facoltativa, se prolungata) e quelli dei servizi di cura. Il ricorso alla astensione incide sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Un'ampia letteratura e la comparazione delle esperienze di paesi diversi mostrano che se l'astensione con indennità – mantenendo il posto di lavoro – agevola il rientro della lavoratrice madre, quando essa si protrae per periodi lunghi, incide negativamente sul ritorno delle madri al lavoro: quanto più lungo è il periodo di astensione, tanto più basso è il livello di occupazione delle madri. Invece il ricorso ai servizi di cura, agevola il ritorno delle madri e diminuisce anche il gap salariale.

L'analisi cognitiva e sperimentale può contribuire a spiegare le ragioni che generano questo effetto delle astensioni e delle indennità: infatti l'indennità protrae il periodo di astensione facoltativa delle madri che durante quel periodo sono esposte continuamente alla identità sociale di madre che prende evidentemente il sopravvento su quella lavorativa, inducendole ad allontanarsi dal mercato del lavoro. In questo modo si potrebbe spiegare anche il comportamento delle tante madri italiane che, sebbene dichiarino che ipoteticamente vorrebbero tornare a lavorare, poi di fatto non cercano lavoro. Se è vero infatti, che in questo fenomeno gioca un ruolo chiave lo scoraggiamento (non si cerca lavoro perché si sa di non trovarlo), è anche vero che esso è molto più diffuso tra le madri rispetto alle donne che non sono madri e agli uomini.

Il ricorso ai servizi per l'infanzia, invece, consente alle donne di non allontanarsi per lunghi periodi dal mercato del lavoro e di mantenere dunque un maggiore equilibrio tra la identità di madre e quella di lavoratrice. La accessibilità ai servizi di cura svolge un ruolo fondamentale non solo diretto, fornendo un aiuto significativo alle lavoratrici madri, ma anche indiretto perché se la cura dei bambini può essere delegata senza problemi, la donna è meno esposta all'influenza della identità sociale di madre. Se il ricorso alla rete della famiglia sostituisce l'effetto positivo diretto dei servizi, non sostituisce quello indiretto: infatti, una donna che deve organizzare quotidianamente la gestione della cura dei figli da parte dei parenti, è continuamente esposta alla identità sociale della maternità. Contestualmente, se si affermasse una maggiore accessibilità dei servizi di cura e se questa abbassasse il periodo di astensione dal lavoro, anche le preoccupazioni e gli effetti culturali esercitati da essa sui datori di lavoro diminuirebbero.

Se l'abbandono del lavoro da parte delle donne poggia su stereotipi e norme persistenti, può essere di aiuto il confronto con alcuni altri ambiti nei quali stereotipi

e norme simili sono stati combattuti e superati, in particolare: la segregazione occupazionale e gli abbandoni del lavoro a causa del matrimonio. In questi ambiti infatti, molta strada è stata fatta (anche se molta ne resta da fare) per superare le dinamiche discriminatorie. Sia le analisi sul superamento della segregazione occupazionale negli Stati Uniti sia l'esperienza italiana sul superamento degli abbandoni del lavoro a causa del matrimonio mostrano che gli interventi normativi e culturali hanno svolto un ruolo cruciale. È particolarmente interessante ricordare che le *clausole matrimoniali* sono il corrispettivo nelle discriminazioni legate al matrimonio di quello che le *dimissioni in bianco* sono nelle discriminazioni legate alla maternità. Sulla base di queste esperienze passate, è possibile ipotizzare ragionevolmente che i cambiamenti normativi e culturali e non (o almeno non solo) le dinamiche competitive debbano giocare oggi un ruolo altrettanto centrale nel superamento dell'abbandono, volontario o forzato, del lavoro da parte delle madri.

Il capitolo analizza il fenomeno dell'abbandono distinguendo tra l'abbandono per costrizione diretta (*dimissioni in bianco*) e per costrizione indiretta (carenza di servizi). Dunque, si considera il ruolo di stereotipi discriminatorie e norme sociali, mettendo in evidenza le difficoltà che molti studi tradizionali incontrano nel trattare queste cause del fenomeno degli abbandoni forzati o volontari. Si propone l'economia cognitiva e sperimentale come aiuto nel superamento di queste difficoltà, richiamando i principali risultati raggiunti in questo ambito nella misurazione delle discriminazioni e nella individuazione delle loro cause profonde. Dunque si illustrano i risultati di un esperimento pilota realizzato utilizzando come soggetti sperimentali studentesse e studenti dell'Università del Salento. Infine si reinterpreta il fenomeno delle dimissioni alla luce dei risultati dell'economia sperimentale, mettendo soprattutto in luce alcune peculiarità dei servizi per l'infanzia che li rendono uno strumento particolarmente adatto a superare non solo i problemi organizzativi legati alla maternità ma anche molti tra gli stereotipi e le norme sociali che incanalano i comportamenti dei datori e delle madri verso la rottura dei rapporti di lavoro a seguito della maternità.

9.2 PERCHÉ LE MADRI IN ITALIA LASCIANO IL LAVORO: COSTRIZIONI DIRETTE E INDIRETTE

Il tasso elevato di abbandono del lavoro a causa della maternità che caratterizza l'Italia più di molti altri paesi, anche con livelli di sviluppo simili, viene in genere ricondotto a meccanismi di costrizione diretta, in particolare il fenomeno diffuso delle dimissioni in bianco e a meccanismi di induzione o costrizione indiretta, ossia alla inaccessibilità di servizi di cura per l'infanzia, a causa della

loro assenza e o degli elevati costi. In particolare, come emerge dal confronto internazionale, la accessibilità dei servizi di cura mostra performance migliori nel consentire la permanenza delle donne nel mercato del lavoro rispetto alle astensioni per maternità.

9.2.1 L'abbandono per costrizione diretta: le dimissioni in bianco

Si utilizza l'espressione "dimissioni in bianco" per indicare una pratica illegale ma molto diffusa in Italia, in base alla quale il lavoratore firma contestualmente il contratto di assunzione e le dimissioni. Queste dimissioni sono definite in bianco perché sono prive di data: il datore di lavoro le conserva e le completa, apponendo la data nel momento in cui ritiene opportuno licenziare il lavoratore. Si tratta dunque di uno strumento potentissimo che consente al datore di lavoro di licenziare in modo anche arbitrario senza incorrere in nessun rischio, dal momento che il licenziamento si configura formalmente come una dimissione. La gravidanza è il caso in cui la prassi delle dimissioni in bianco è applicata con maggiore frequenza, tuttavia essa può essere applicata in tutti i casi in cui il datore di lavoro trovi conveniente licenziare.

Circa un terzo delle donne italiane che lavorano o hanno lavorato in passato dichiarano di aver interrotto l'attività lavorativa a causa delle difficoltà di conciliazione tra la cura della famiglia e il lavoro. Di queste, la metà, quindi oltre il 15% del totale, individua nella cura del figlio la causa determinate dell'uscita dal mercato del lavoro. Si tratta di una percentuale significativa di persone e in più della metà dei casi "interrompere il percorso lavorativo in occasione di una gravidanza non è il risultato di una libera scelta: sono circa 800 mila (quasi il nove per cento delle madri che lavorano o hanno lavorato in passato) le donne che, nel corso della loro vita, sono state licenziate o messe in condizione di lasciare il lavoro perché in gravidanza, e solamente quattro su dieci hanno poi ripreso il percorso lavorativo" (ISTAT 2011b, p. 15). Dunque, più della metà (60%) delle donne che lasciano il lavoro perché costrette o indotte a causa della maternità, poi non riprende più a lavorare.

"A sperimentare le interruzioni forzate del rapporto di lavoro sono soprattutto le giovani generazioni (il 13,1 per cento tra le madri nate dopo il 1973) e le donne residenti nel Mezzogiorno, per le quali più frequentemente le interruzioni si trasformano in uscite prolungate dal mercato del lavoro e la quasi totalità di quelle legate alla nascita di un figlio può ricondursi alle dimissioni forzate" (ISTAT 2011b, p. 15).

9.2.2 La legge 188/2007 e la riforma del mercato del lavoro del 2012

L'intervento più significativo a contrasto di questa prassi è stato quello messo in atto con la legge 188 del 2007: questa legge, prevedendo la protocollazione

delle dimissioni (a ciascuna pratica è assegnato un codice progressivo che obbliga a redigere la pratica nel momento stesso in cui essa viene utilizzata e non prima), rendeva impossibile la pratica delle dimissioni in bianco. Tra le altre cose, la legge si applicava anche ai contratti atipici. La legge 188/2007 è rimasta in vigore per pochi mesi nel corso 2008, troppo pochi per poter fare qualsiasi considerazione empirica sulla sua efficacia.

Recentemente, è stata approvata la legge di riforma del mercato del lavoro che all'art. 4, commi 16-23, interviene per contrastare la prassi delle dimissioni in bianco. L'aspetto centrale è costituito dalla introduzione della convalida delle dimissioni presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, oppure presso le sedi sindacali. La convalida può essere sostituita dalla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (invece che recarsi presso gli uffici, il lavoratore sottoscrive presso il datore di lavoro la ricevuta della comunicazione di licenziamento agli uffici amministrativi). La legge prevede inoltre che "il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000." Cosa significa abusi? Che per essere perseguibile deve utilizzarlo ma una volta utilizzato il foglio sarà corredato di data e quindi per il lavoratore sarà quasi impossibile dimostrare l'abuso.

La differenza sostanziale è che la legge 188/2007 si basava su criteri preventivi mentre le norme del 2012 si basano su meccanismi di controllo *ex-post* attraverso la convalida presso enti amministrativi o sindacali. Le nuove norme intendono evitare regolamentazioni troppo rigide che sono considerate distorsive del mercato. Tuttavia, soprattutto nei casi delle piccole imprese può capitare che il lavoratore non venga costretto ma indotto a dimettersi e a convalidare le dimissioni. Il rifiuto della convalida da parte del lavoratore può far peggiorare in modo significativo la qualità della sua vita sul posto del lavoro e questo fa aumentare il costo-opportunità del rifiuto della convalida. Inoltre, alcuni meccanismi di comunicazione informale che esistono tra imprese operanti in un contesto territoriale specifico, possono rendere il rifiuto della convalida un segnale di inaffidabilità del lavoratore che può pesare negativamente sulle sue probabilità di trovare lavoro nel futuro.

9.2.3 L'abbandono per costrizione indiretta: l'inaccessibilità dei servizi per l'infanzia

Molto spesso, le donne e in particolare le madri lasciano il lavoro a causa della assenza di servizi di cura. Tra le donne che hanno responsabilità di cura,

non lavora il 44,5%. Del 55,5% che lavora, il 34,6% è in regime di part-time (Cap. 1, par. 1.5.8).

La inaccessibilità ai servizi per l'infanzia incide in modo prevalente sulla inaccessibilità ai servizi di supporto per la cura in generale (sia di bambini sia di adulti) come causa sia del lavoro part-time (l'89,6% delle donne che è in part-time per ragioni di cura della famiglia, lo è a causa della inaccessibilità dei servizi per l'infanzia) sia della inattività (il 79,3% delle donne che è inattivo per ragioni di cura della famiglia, lo è a causa della inaccessibilità dei servizi per l'infanzia). Questo significa che un miglioramento nella accessibilità ai servizi per l'infanzia, comporterebbe una riduzione significativa del bacino di donne che rimangono fuori dal mercato del lavoro, completamente o in parte, per ragioni legate al lavoro di cura. La inaccessibilità è causata innanzitutto da costi troppo elevati (per oltre il 50,6%) ma anche dall'assenza dei servizi (circa il 20%) (ISTAT, 2011a).

Sebbene questa forma di costrizione indiretta può impressionare meno delle dimissioni in bianco, essa è – come dicono i dati – altrettanto diffusa.

Soprattutto, la accessibilità dei servizi per l'infanzia può avere un ruolo decisivo anche nel combattere il fenomeno delle dimissioni in bianco.

Il confronto tra i periodi di maternità (obbligatoria e facoltativa) e la accessibilità ai servizi per l'infanzia mostra che ciascuna delle due tipologie di sostegno della maternità incide in modo opposto sui divari salariali. In particolare, nei paesi caratterizzati da periodi di astensione per maternità più lunghi, si registra un divario salariale tra uomini e donne più elevato, mentre nei paesi caratterizzati da una significativa presenza di servizi per l'infanzia si registra un divario salariale più basso (Figura 9.1).

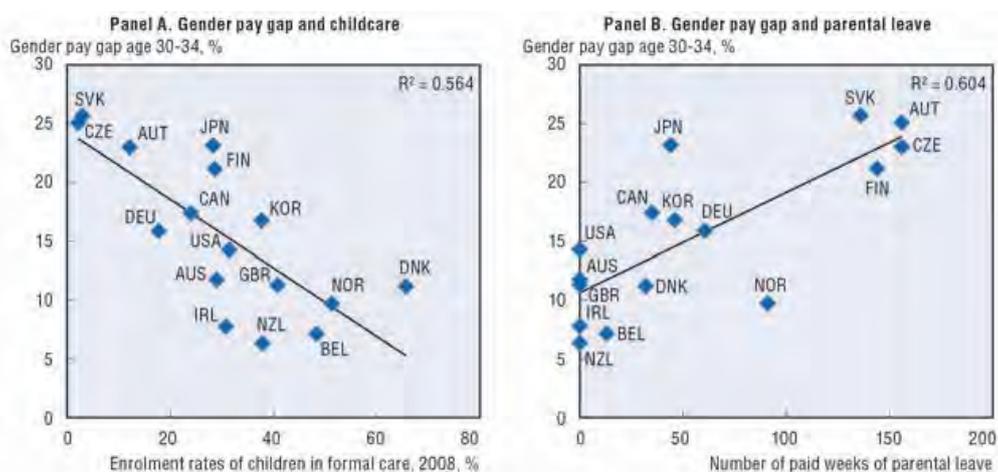


Figura 9.1. Il pay-gap diminuisce all'aumentare dei servizi di cura e aumenta all'aumentare della durata dei periodi di astensione (OECD, 2012a, p. 172)

Nella decisione di lasciare il lavoro gioca un peso significativo il costo-opportunità. Il costo è rappresentato dal valore attribuito agli aspetti negativi generati dal lavoro e le opportunità (o benefici) dal valore attribuito agli aspetti positivi. Quanto più bassi sono i costi e/o quanto più alti sono i benefici, tanto più una persona decide di mantenere il lavoro. Sacrificare la cura dei figli per lavorare rappresenta sicuramente un aspetto negativo (un costo) che la accessibilità dei servizi per l'infanzia è in grado di ridurre, attraverso la delega di parte della cura dei figli. Inoltre, i servizi aumentano anche i benefici del lavoro, attraverso salari più elevati. Quindi, i servizi contribuiscono in due modi distinti al mantenimento del lavoro da parte delle madri.

Un investimento in politiche orientate alla maggiore accessibilità dei servizi di cura consente dunque un miglioramento delle condizioni lavorative delle donne sotto più aspetti e, soprattutto se pensate come alternative alle politiche di astensione, esse potrebbero ridurre in modo significativo la necessità di ricorrere alle dimissioni in bianco. Queste infatti nascono dal desiderio del datore di lavoro di tutelarsi in anticipo dai costi legati alla maternità di una dipendente. Questi costi non sono necessariamente monetari (l'indennità di maternità è in carico all'Inps) ma sono i costi legati alla sostituzione di un soggetto che ha acquisito pratica e si è integrato nel gruppo di lavoro. Infatti, con la sostituzione temporanea per gravidanza, il gruppo di lavoro subisce due shock, uno legato all'ingresso del sostituto e uno legato al ritorno della lavoratrice dalla maternità. Inoltre, i datori di lavoro sono preoccupati dalla minore affidabilità che si presume caratterizzi le madri. Essa viene collegata proprio alla necessità di accudire i figli, che divenendo l'impegno e la preoccupazione principale della madre, la rendono meno affidabile sul lavoro.

Dunque, una riduzione del periodo di assenza dalla madre, compensata da politiche di servizi per l'infanzia potrebbe ridurre l'utilità di licenziare la donna in maternità e di conseguenza il ricorso alle dimissioni in bianco.

9.2.4 La zona grigia dei gap: discriminazioni e stereotipi sulle lavoratrici madri

Le ragioni che sono alla base delle differenze di salario tra gli uomini e le donne vengono individuate prevalentemente (Figura 9.2):

- nella minore quantità di ore di lavoro svolto
- nella scelta di lavori compatibili con la cura della famiglia

Sembra importante sottolineare che si tratta di due parametri strettamente collegati alla maternità: sono prevalentemente le madri che hanno bisogno di lavorare meno e di scegliere lavori compatibili con la cura della famiglia. A conferma, il matrimonio (incluso nella voce "altri parametri demografici") incide pochissimo sulle differenze salariali.

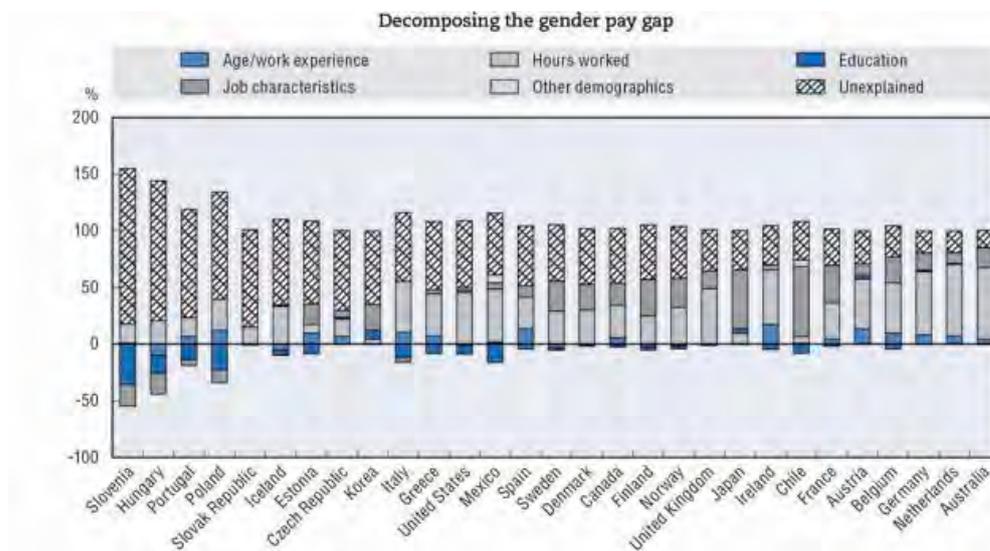


Figura 9.2. Esiste una parte di pay-gap che non è spiegata dalle cause tradizionalmente individuate (OECD, 2012, p. 171)

La figura 9.2 mostra inoltre in modo chiaro che, in tutti i paesi, anche se in misura diversa, una parte significativa del gap rimane non spiegata. In Italia, per esempio, è il 61% del gap a rappresentare una zona grigia ossia a non trovare una spiegazione nei parametri tradizionalmente utilizzati, come esperienza, tipo di lavoro, ore lavorate, percorso di studio, capitale umano, età e matrimonio. Ad una conclusione analoga giunge lo studio di Buding e England (2001), secondo il quale i due terzi del gap salariale tra madri e non madri deve essere attribuito a differenze nella produttività e a discriminazioni.

Lo studio dell'OCSE considera la discriminazione come uno degli aspetti che sono alla base del gap non spiegato e mette in evidenza come essa sia rivolta soprattutto alle lavoratrici madri. Allo stesso tempo mette in evidenza che la difficoltà nel misurare la discriminazione, il suo peso e la efficacia di politiche anti-discriminatorie ne impedisca una trattazione empirica.

La difficoltà a trattare di discriminazioni e stereotipi caratterizza anche molte delle analisi economiche tradizionali: le analisi economiche hanno necessità di dati quantitativi e i comportamenti discriminatori non sono facilmente misurabili.

Tuttavia, per quanto riguarda l'analisi economica tradizionale, alle difficoltà di misurazione si aggiunge talvolta anche la difficoltà a conciliare le dinamiche concorrenziali, che caratterizzano i modelli economici, con i comportamenti discriminatori.

Inoltre, e questo non riguarda solo l'economia, è stato messo in evidenza che gli studi, non solo economici, che prendono in considerazione le discriminazioni siano più propensi ad analizzare le discriminazioni messe in atto dai datori di la-

voro, tralasciando invece alcune forme di auto-discriminazione che, alimentate dal contesto culturale, possono influire sulle scelte delle lavoratrici madri.

9.3 PERCHÉ È DIFFICILE PARLARE DI DISCRIMINAZIONI NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI-MADRI

La discriminazione è fondamentale per comprendere l'abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri.

Infatti, c'è certamente discriminazione, alimentata spesso da stereotipi, dietro il fenomeno della costrizione diretta all'abbandono da parte dei datori di lavoro, così come c'è discriminazione e soprattutto uno stereotipo dietro la costrizione indiretta dovuta alla inaccessibilità dei servizi: è infatti uno stereotipo il fatto che le attività di cura dei figli debbano ricadere prevalentemente (a volte quasi esclusivamente) sulle madri.

Nonostante la centralità della discriminazione, spesso essa risulta difficile da analizzare.

Le difficoltà nascono dal fatto i fenomeni discriminatori sono sfuggitivi: è molto difficile che una persona o un'impresa che discriminano le madri siano disponibili ad ammettere la discriminazione. Come conseguenza, la discriminazione nei confronti delle madri risulta difficilmente misurabile empiricamente: la mancanza di dati costituisce un grosso problema per chiunque voglia studiare questo fenomeno.

Per quanto riguarda in particolare l'economia, al problema della mancanza di dati empirici, si aggiungono alcune resistenze teoriche proprie dei modelli teorici tradizionali. England (2005) mette in evidenza che gli economisti (tradizionali) tendono a non riconoscere un ruolo specifico ai meccanismi di discriminazione perché secondo la teoria neoclassica, in un sistema concorrenziale non possono esistere forme di discriminazione. Infatti, in concorrenza, un datore di lavoro cerca la soluzione più conveniente, ossia un dipendente quanto più competente possibile dato un determinato livello di remunerazione, e risponderà solo a questo criterio senza tenere conto di nessun altro parametro, incluso il genere o lo stato parentale. Le uniche forme di discriminazione che sono riconosciute dalla teoria economica tradizionale sono l'impiego di parametri indirettamente legati al genere e la discriminazione statistica.

I parametri discriminatori indiretti sono parametri che sebbene non facciano riferimento esplicito al genere, sono comunque riconducibili ad esso: per esempio decidere chi assumere comparando il numero di anni di esperienza è discriminare rispetto alla madri che hanno lasciato il lavoro per un periodo per curare i figli.

La *discriminazione statistica* è invece quella che viene messa in atto quando si decide di non affidare un lavoro ad una donna perché statisticamente le donne sono meno capaci degli uomini a svolgere le mansioni previste da quel lavoro: si tratta di un comportamento discriminante perché il fatto che mediamente le donne siano meno capaci a fare un determinato lavoro, per esempio il muratore, o il fatto che le madri siano meno capaci a fare un determinato lavoro, per esempio il manager, non dice nulla sul fatto che una specifica donna o mamma sia capace o no a fare quel lavoro come o meglio di un determinato uomo. Questo tipo di discriminazione viene messo in atto perché raccogliere informazioni specifiche su ciascuna singola lavoratrice è più costoso che utilizzare informazioni statistiche già disponibili, sebbene non specifiche.

9.4 PERCHÉ È ANCORA PIÙ DIFFICILE PARLARE DI AUTO-DISCRIMINAZIONE DA PARTE DELLE LAVORATRICI MADRI

Se analizzare i comportamenti discriminatori delle imprese nei confronti delle madri è difficile sia per ragioni metodologiche (difficoltà di misurazione delle discriminazioni) sia per ragioni teoriche (è difficile spiegare comportamenti discriminatori all'interno di modelli caratterizzati da concorrenza, come sono i modelli economici), è ancora più difficile affrontare il problema delle discriminazioni dal versante dell'offerta. In altre parole è ancora più difficile parlare di alcune forme di auto-discriminazione che caratterizzano le madri.

9.4.1 ... in economia

Sul versante dell'offerta, gli economisti tendono a spiegare la decisione delle madri di lasciare il lavoro come frutto di una scelta razionale, basata sulla massimizzazione della utilità. Per questo motivo, la scelta è considerata corretta dal punto di vista strettamente economico.

Si suppone che le donne, come tutti gli agenti economici, decidano se lavorare o meno sulla base di un'analisi costi-benefici: ciascuno decide di lavorare solo quando i benefici (il valore della remunerazione) superano i costi (il valore attribuito allo sforzo di andare a lavorare). Quando le donne diventano madri, il costo di andare a lavorare aumenta (si pensi per esempio ai costi diretti dei servizi di cura ma anche ai costi indiretti come quelli legati al fatto che il lavoro sottrae tempo ai figli). Quando il costo di andare a lavorare aumenta tanto da superare il beneficio della remunerazione, la donna decide di lasciare il lavoro. Lavorare non converrebbe economicamente: la scelta della donna è considerata economicamente coerente.

La teoria economica tradizionale spiega anche le ragioni per le quali la maternità comporta spesso l'abbandono del lavoro mentre lo stesso non accade con la paternità: questo accade perché gli uomini hanno in genere remunerazioni più alte e quindi la famiglia nel suo insieme trova più conveniente che sia la madre a ritirarsi dal mercato del lavoro perché la perdita della remunerazione della donna è più bassa di quella che si subirebbe se fosse l'uomo a lasciare il lavoro per curare il figlio.

Con un ragionamento analogo, la teoria economica tradizionale spiega anche perché in genere le donne che occupano posizioni lavorative più elevate tendono a mantenere il lavoro dopo la maternità più di quanto lo facciano le donne che sono occupate in posizioni lavorative meno elevate: questo accade perché a posizioni lavorative più elevate corrispondono remunerazioni più elevate e quindi i costi legati alla maternità, anche aumentando, superano più difficilmente i benefici collegati alla remunerazione. In altre parole, se per esempio l'asilo nido costa 1000 euro, una donna che guadagna 800 euro non ha convenienza a continuare a lavorare affidando il bambino al nido mentre una donna che ne guadagna 5000 continuerà a trovare conveniente continuare a lavorare.

Questo tipo di analisi fornisce sicuramente degli elementi utili per spiegare le ragioni che stanno alla base delle differenze occupazionali tra le donne e gli uomini. Tuttavia essa diventa talvolta tautologica. Infatti, la teoria economica tradizionale spiega le differenze occupazionali sostenendo che per le donne, e ancora di più per le madri, sia economicamente conveniente svolgere un certo tipo di lavori e non altri, accettare salari più bassi e carriere più limitate o anche lasciare del tutto il mercato del lavoro per prendersi cura dei figli; allo stesso tempo la teoria spiega il fatto che le attività di cura dei figli ricadono prevalentemente sulle madri perché queste svolgono lavori con livelli di remunerazione più bassa.

La tautologia è dovuta al fatto che la teoria economica tradizionale non affronta gli stereotipi e i loro effetti dal punto di vista culturale e delle norme sociali che li alimentano e li rafforzano. Inoltre e di conseguenza, con un'analisi economica tradizionale, è difficile capire in che misura le differenze occupazionali di genere o quelle tra madri e non madri siano fondate su differenze che realmente distinguono gli uomini dalle donne e le madri dalle non madri e in che misura esse siano invece frutto di discriminazioni basate su stereotipi.

9.4.2 ... e in sociologia

La sociologia ha affrontato in modo diverso il problema delle discriminazioni occupazionali di genere e di maternità, mettendo in evidenza come i datori di lavoro che selezionano i futuri dipendenti possano essere condizionati da stereotipi

che fanno apparire le donne meno adatte agli uomini o le madri meno adatte delle non madri per alcuni lavori. Altri stereotipi posso operare facendo percepire le donne come meno attaccate al lavoro e meno produttive, e di conseguenza far considerare adeguata una remunerazione più bassa rispetto a quella che verrebbe attribuita ad un uomo o ad una donna che non ha figli. Al limite, possono operare stereotipi che fanno percepire le donne come inadeguate al lavoro retribuito fuori casa. Ciascuno di questi stereotipi è frutto di credenze e di norme sociali che si sono riproposte e rafforzate nel tempo.

La sociologa England (2005), mette in evidenza che l'analisi degli stereotipi, non solo in economia ma anche in sociologia, è carente soprattutto sul versante dell'offerta. Questo accade a causa di una sorta di tabù, quello che molti studiosi mostrano nei confronti della "teoria della socializzazione". Questa teoria ipotizza che la cultura, intesa come insieme di norme di comportamento trasmesse da una generazione ad un'altra, genera preferenze, interessi e aspirazioni che sono diversi per i maschi e per le femmine. La teoria della socializzazione, individua in queste differenze di "gusti", la causa delle differenze di genere nelle scelte di formazione e di occupazione. Secondo England (2005), questa teoria è rifiutata o almeno messa da parte dalla maggior parte dei sociologi perché essa comporterebbe una sorta di "rassegnazione" e "paralisi": infatti se le donne scelgono sulla base dei propri gusti e sono soddisfatte, il problema della discriminazione occupazionale di genere di fatto non esiste. Un'altra ragione per la quale la teoria della socializzazione non è accettata è perché essa contrasterebbe con quella definita del "doing gender" (West e Zimmerman, 1978), secondo la quale lo stesso concetto di genere non sarebbe innato ma piuttosto frutto dell'interazione sociale.

9.5. COME È POSSIBILE SUPERARE LE DIFFICOLTÀ: IL CONTRIBUTO DELL'ECONOMIA COGNITIVA E SPERIMENTALE

Dunque, l'analisi delle discriminazioni nei confronti delle lavoratrici madri è ostacolata innanzitutto da problemi di natura metodologica e principalmente dalle difficoltà di misurare le discriminazioni e la loro incidenza. A questo si aggiunge, nel caso delle discriminazioni sul versante dell'offerta, la difficoltà di ammettere forme di auto-discriminazione da parte delle madri. Il risultato è che la scelta di non lavorare, cercare solo lavori compatibili con la cura dei figli e accettare salari più bassi sia il frutto non di auto-discriminazione ma di scelte razionali ed efficienti (come accade in alcuni modelli economici) e anche di scelte libere (come accade con alcune interpretazioni della teoria della socializzazione).

Il superamento di queste difficoltà può essere agevolato dal ricorso ad alcuni strumenti metodologici relativamente nuovi: quelli messi a disposizione dall'economia cognitiva e sperimentale.

9.5.1 Economia cognitiva e discriminazioni

La componente cognitiva in economia nasce dalla necessità, avvertita da alcuni economisti, di un maggiore realismo delle analisi economiche. L'espressione è introdotta nel corso degli anni Novanta (Bourgin e Walliser, 1992; McCain, 1992; North, 1996). I modelli economici tradizionali sono stati criticati da più parti perché considerati eccessivamente astratti e per questo poco adatti a spiegare e interpretare in modo realistico la realtà. In questo contesto, l'economia cognitiva nasce come tentativo di includere all'interno dei modelli economici le specificità istituzionali, storiche e culturali che caratterizzano un ambiente (geografico/territoriale, culturale, sociale) differenziandolo da altri ambienti. In altre parole, l'idea è quella di includere gli aspetti qualitativi che rimangono generalmente esclusi in una analisi di tipo quantitativo.

L'economia cognitiva è definita in questo modo perché si fonda su un concetto nato all'interno delle scienze cognitive, ossia il concetto di feedback o retroazione. L'idea centrale è che i comportamenti economici siano frutto dell'interazione tra i soggetti e l'ambiente (anche sociale). Dunque, ciascun soggetto compie scelte utilizzando le informazioni che riceve dall'ambiente, che vengono interpretate in modo soggettivo sulla base delle caratteristiche, dell'esperienza pregressa e della cultura di ciascuno. Una volta compiuta la scelta, il soggetto ne valuta gli effetti attraverso il feedback che riceve dall'ambiente: se è positivo quel tipo di scelta si consolida e viene riproposto in futuro di fronte a contesti simili, altrimenti viene abbandonato. I principali riferimenti teorici sono Herbert Simon e Friedrich von Hayek.

Rispetto all'analisi delle discriminazioni nei confronti delle lavoratrici madri e delle norme sociali, delle credenze e anche degli stereotipi sui quali esse si fondano, il contributo dell'economia cognitiva può essere principalmente quello di consentire di prendere in seria considerazione la teoria della socializzazione e i suoi effetti senza per questo giungere alla conclusione che i comportamenti auto-discriminatori delle lavoratrici madri siano il frutto di scelte obbligate e immodificabili. È infatti sufficiente modificare l'esperienza personale di alcune lavoratrici-madri per innescare cambiamenti che possono investire un intero ambiente, diffondersi e modificare le stesse norme sociali (come è accaduto per le discriminazioni lavorative nei confronti delle donne sposate). Dunque, le forme di auto-discriminazione e anche quelle di discriminazione possono essere modificate ma i meccanismi spontanei del mercato non sono sufficienti. Occorre un intervento esterno, di tipo culturale, che orienti i

meccanismi di mercato in modo tale da condurre i sistemi socio-economici verso situazioni caratterizzate da un minore livello di discriminazioni.

9.5.2 Economia sperimentale e discriminazioni

Da alcuni decenni ma soprattutto negli ultimi anni, i dati sulle differenze di genere e di maternità che caratterizzano il mercato del lavoro hanno attirato l'attenzione di una parte dell'economia che utilizza strumenti metodologici relativamente nuovi: l'economia sperimentale.

L'economia sperimentale è il frutto dell'applicazione del metodo di laboratorio (sperimentale) a parte della teoria economica (Davis e Holt, 1993; Roth e Kagel, 1995). La realizzazione di un esperimento di economia richiede il coinvolgimento di soggetti reali ai quali viene chiesto di compiere scelte in un ambiente controllato dallo sperimentatore. Proprio come succede negli esperimenti delle scienze naturali, lo sperimentatore ha la possibilità di isolare una o più variabili e di verificarne l'effetto sulle scelte dei soggetti. Nel caso degli esperimenti sulle discriminazioni legate alla maternità, quest'ultima rappresenta la variabile da isolare: quindi, per esempio, si sottopongono ad alcuni soggetti reali curricula identici in tutto, ad eccezione dello stato parentale (in alcuni casi il titolare del cv ha figli in altri casi no) e si chiede una valutazione dei cv. In questo modo, le differenze di valutazione che si constatano tra i cv delle madri e quelli delle non madri, saranno dovute esclusivamente alla maternità, dal momento che i cv per il resto sono identici. È questo il vantaggio più importante garantito dalla sperimentazione: nella realtà sarebbe difficile o impossibile individuare due profili identici in tutto ad eccezione che per lo stato parentale. Per questo nella realtà è difficile misurare le discriminazioni legate alla maternità.

Un esperimento può inoltre essere replicato, dallo stesso sperimentatore o da altri. Durante la realizzazione dell'esperimento economico, devono essere rispettate una serie di regole, chiamate protocollo sperimentale, affinché i risultati siano considerati validi.

Il metodo sperimentale è stato applicato in particolare alla teoria delle decisioni, individuali e strategiche, e alla teoria del mercato. Il premio Nobel per l'economia conferito contestualmente nel 2002 agli sperimentalisti Daniel Kahneman e Vernon Smith è considerato come il riconoscimento dell'importanza del metodo sperimentale in economia.

Nel caso dell'economia, la realtà sperimentale è costituita dal comportamento economico degli uomini. Come conseguenza, i soggetti dell'esperimento generalmente sono persone.

Gli strumenti possono essere suddivisi in strumenti materiali e strumenti concettuali. Gli strumenti materiali sono costituiti dal laboratorio (luogo fisico), dai

soggetti, dalle tecniche (prevalentemente informatiche, talvolta cartacee, raramente orali). Gli strumenti concettuali possono variare a seconda della tipologia di esperimento che si realizza, tuttavia possono essere sintetizzati - così come accade per le altre discipline sperimentali - nella possibilità di “confrontare”. Infatti il ruolo di una determinata variabile è studiato confrontando il comportamento delle persone nei casi in cui essa è presente o assente (un confronto analogo può essere fatto comparando situazioni in cui una variabile si presenta con modalità diverse): nel caso della maternità, la variabile – come si è detto – è quest’ultima. Come conseguenza, l’economia sperimentale richiede che i soggetti sperimentali vengano sottoposti a situazioni diverse, chiamate trattamenti. La variabile che si intende studiare è presente in uno solo dei trattamenti (così è isolata e controllata): in genere il trattamento in cui essa è assente (nel nostro esempio i cv delle non madri) è definito trattamento base o trattamento di controllo, proprio perché si tratta del trattamento che funge da punto di riferimento per verificare cosa cambia se la variabile analizzata è presente o assente.

La realizzazione di un esperimento economico efficace e accettato dalla comunità scientifica richiede il rispetto di un rigido protocollo di regole, che devono essere rese note insieme ai dati sperimentali. In particolare, gli sperimentalisti economici attribuiscono grande importanza alle istruzioni, al sistema di incentivi e alla correttezza nei confronti dei soggetti sperimentali.

Rispetto all’analisi delle discriminazioni nei confronti delle lavoratrici madri, il contributo principale dell’economia sperimentale è quello di rendere misurabili le discriminazioni, di isolare le variabili che le generano e, in questo modo spiegarne le cause e individuare gli strumenti più adeguati per ridurle. L’analisi sperimentale, come si vedrà nel prossimo paragrafo, ha anche consentito di aggiungere elementi nuovi alla conoscenza disponibile sulla natura stessa delle discriminazioni e degli stereotipi sui quali esse si basano.

9.6 GLI ESPERIMENTI SULLE DISCRIMINAZIONI LEGATE ALLA MATERNITÀ

L’economia sperimentale ha messo in evidenza che esistono discriminazioni nei confronti delle lavoratrici madri, ne ha offerto una misurazione, ha messo in evidenza che si tratta di discriminazioni persistenti (difficili da combattere, soprattutto per la singola lavoratrice-madre).

9.6.1 Discriminazioni nei confronti delle lavoratrici in gravidanza

Nel processo di valutazione per l’assegnazione di un lavoro, le donne incinte vengono valutate in modo molto diverso. Si considerano due donne che rispon-

dono ad un'offerta di lavoro come manager. Le due donne hanno le medesime competenze ed esperienze ma solo una delle due è visibilmente incinta. A parità di tutte le altre condizioni, il fatto di essere visibilmente incinta è sufficiente a fare valutare la donna come meno adatta al lavoro di manager, meno affidabile, meno autorevole, più gentile, più emotiva e più irrazionale (Halpert, Wilson e Hickman, 1993; Corse, 1990).

Anche in una valutazione delle performance lavorative di donne già occupate, la gravidanza incide negativamente. È particolarmente impressionante un esperimento nel quale vengono mostrati ai valutatori due video nei quali è rappresentata una donna che lavora. I due video sono identici in tutto, ad eccezione di un elemento (la variabile): solo in uno dei due, la donna è visibilmente incinta. In questo caso, nonostante le azioni compiute dalla donna incinta siano identiche a quelle compiute dalla donna non incinta nell'altro video, la donna incinta viene valutata come meno impegnata e la sua *performance* lavorativa viene valutata come più scarsa (Halpert, Wilson e Hickman, 1993).

9.6.2 Discriminazioni nei confronti delle lavoratrici-madri

Alcuni studi mostrano che, in fase di valutazione per l'assegnazione di un lavoro, la stessa donna viene considerata meno competente, meno impegnata e meritevole di un salario più basso quando è madre rispetto a quando non ha figli (Cuddy, Fiske e Glick, 2004; Correll, Benard e Paik, 2007). Questi studi sono realizzati – grosso modo come nell'esempio descritto sopra (par. 5.2.) - facendo valutare dei *curricula* identici in tutto, ad eccezione che per lo stato parentale. La maternità/paternità rappresenta la variabile che è assente in alcuni casi e presente in altri. Emerge che, quando la maternità è presente, essa condiziona negativamente la valutazione del cv. Un aspetto particolarmente interessante è che invece la paternità, quando è presente non solo non condiziona negativamente la valutazione del cv ma in alcune circostanze, la migliora.

Un altro studio, nel quale si simula la valutazione di *curricula* per la assunzione di avvocati, mostra che i valutatori richiedono per le madri il rispetto di standard più elevati rispetto a quelli richiesti per i padri (Fuegen *et al.*, 2004).

9.6.3 La trappola degli stereotipi normativi: la lavoratrice madre che si dimostra competente continua ad essere discriminata

L'analisi sperimentale mostra che le lavoratrici madri vengono discriminate rispetto alle non madri sia nella valutazione del lavoro svolto sia nella valutazione dei *curricula* in prospettiva di una assunzione. Le madri sono considerate meno competenti, meno impegnate e meritevoli di un salario più basso, il loro lavoro è valutato peggio e devono rispondere a standard più elevati. È utile ricordare

che tutte le differenze tra le madri e le non madri sono riconducibili esclusivamente alla maternità, dal momento che nella costruzione degli esperimenti, tutti gli altri parametri vengono ipotizzati identici. È inoltre utile sottolineare che le stesse discriminazioni non si verificano quando la variabile è la paternità.

Di fronte a questo quadro, risulta già evidente che ci si trova di fronte a discriminazioni legate a stereotipi, dal momento che negli esperimenti descritti non ci sono differenze effettive tra una lavoratrice madre e una lavoratrice che non ha figli: si ricordi infatti che uno tra i principali vantaggi dell'analisi sperimentale è quella di poter isolare una sola variabile. Nella realtà non è possibile, o quantomeno è difficile, ricondurre le differenze nella valutazione delle performance lavorative di due donne esclusivamente alla maternità perché nella realtà tra le due donne ci saranno inevitabilmente anche altre differenze. Per queste ragioni, è difficile dire se le differenze nelle valutazioni devono essere ascritte alla maternità o a qualche altra differenza. Invece, nella realtà sperimentale, semplificata e ricostruita in laboratorio, si costruiscono artificialmente due profili identici in tutto a eccezione che nello stato parentale: dunque, in questo caso, ogni differenza nella valutazione può essere ricondotta esclusivamente ed inequivocabilmente alla maternità.

Se le discriminazioni sono legate a stereotipi e in particolare al fatto che le lavoratrici madri sono considerate infondatamente meno competenti e meno impegnate, allora si potrebbe pensare che se una lavoratrice madre smentisce questo genere di stereotipo, riuscirà a superare la condizione di discriminazione.

Purtroppo, la trappola della discriminazione è molto più difficile da vincere. Come mostra un esperimento realizzato da Benard e Correll (2010), anche quando le lavoratrici madri dimostrano di essere competenti e impegnate, vengono comunque discriminate. Infatti, nel momento in cui la lavoratrice madre mostra di essere competente e impegnata, ella è comunque discriminata perché è considerata meno cordiale, meno simpatica e più ostile nei rapporti interpersonali.

La donna competente è considerata diversa da come dovrebbe essere (sacrificare il lavoro per i figli) per rispondere allo stereotipo. La non rispondenza allo stereotipo si traduce automaticamente nelle caratteristiche di freddezza, falsità, egoismo, cattiveria e antipatia (Heilman, 2001). Tutte queste caratteristiche incidono negativamente sulla valutazione del suo lavoro, della sua assumibilità, dell'entità adatta del suo salario (Heilman et al., 2004).

Benard e Correll (2010), dopo avere descritto questi stereotipi nelle discriminazioni di genere, ne mostrano la consistenza anche nel confronto tra lavoratrici madri e non madri.

Dunque, anche se si superasse la discriminazione statistica nei confronti della maternità, rimarrebbe comunque un'altra forma di discriminazione. Gli autori

spiegano il persistere delle discriminazioni facendo ricorso alla differenza tra stereotipo descrittivo e stereotipo normativo. Lo stereotipo descrittivo è quello legato ad una falsa credenza su ciò che un determinato soggetto (in questo caso le madri) possono fare. Lo stereotipo normativo è invece legato ad una falsa credenza su ciò che un determinato soggetto (in questo caso le madri) dovrebbero (stereotipo prescrittivo) o non dovrebbero (stereotipo proscrittivo) fare. Se lo stereotipo descrittivo viene superato, dimostrando che la madre è in grado di svolgere bene un certo tipo di lavoro, subentra lo stereotipo normativo: una madre che si dimostra capace nel suo lavoro è considerata per stereotipo normativo priva delle caratteristiche che si confanno ad una madre.

Altri stereotipi normativi richiamati da Benard e Correll (2010) si riscontrano nelle donne manager, che sono considerate meno eque ed oneste quando appaiono in gravidanza rispetto a quando appaiono non in gravidanza (Corse, 1990). Più in generale, le donne sono considerate meno materne quando lavorano in full-time rispetto a quando lavorano in part-time (Etaugh e Folger, 1998).

Così le lavoratrici madri (e più in generale le donne) si trovano in una doppia trappola: o sono considerate incompetenti oppure se viene riconosciuta loro la competenza, sono comunque considerate caratterialmente inadeguate (Rudman, 1998). In ogni caso non sfuggono alla discriminazione. Dunque la persistenza della discriminazione è tale da rendere impossibile (o almeno molto difficile) il suo superamento da parte della singola madre.

9.6.4 Esistono dinamiche auto-discriminanti?

L'indagine sperimentale, oltre a dimostrare l'esistenza di dinamiche discriminanti nei confronti delle lavoratrici madri e a spiegarne le radici, si è impegnata anche su quel terreno più difficile che è rappresentato da quella che England (2005) definisce discriminazione sul versante dell'offerta. In altre parole, l'economia sperimentale, da diverso tempo abituata ad analizzare le differenze nei comportamenti economici e lavorativi tra donne e uomini, ha verificato, mettendo da parte tabù e preconcetti, l'esistenza e la natura di differenze nelle performance lavorative legate alla maternità.

Le donne risultano più generose e cooperative (Eckel and Grossman, 1998; 2003). Più cooperative significa che sono più concilianti e quindi disponibili ad accettare – per esempio un salario più basso. Le donne risultano inoltre meno propense al rischio e alla competizione da parte delle donne (Niederle e Vesterlund, 2007). La avversione al rischio aumenta con la maternità (Bauer e Chytlova, 2009).

Cadsby, Servatka e Song (2012), hanno realizzato un esperimento proprio sulla propensione alla competizione, riprendendo il lavoro di Niederle e Vesterlund

(2007). La loro ipotesi è che le donne vivano una sorta di conflitto di identità: quella lavorativa e quello legato alla famiglia e in questo modo mettano in atto una forma di auto-discriminazione o quantomeno comportamenti che rinforzano la discriminazione da parte dei datori di lavoro. Nel loro esperimento, gli autori sottopongono i soggetti sperimentali alla scelta tra un gioco competitivo e uno non competitivo. Prima della scelta, una parte dei soggetti risponde ad alcune domande che riguardano il lavoro mentre un'altra parte risponde a domande che riguardano la famiglia. In questo modo, si realizza quello che viene chiamato un *priming*, ossia si focalizza artificialmente l'attenzione di una parte dei soggetti sulla famiglia e dell'altra parte sul lavoro. Il risultato è che tra le donne, quelle che hanno avuto il priming sulla famiglia sono meno propense alla competizione di quelle che hanno avuto il priming sul lavoro. Invece, tra gli uomini l'uno o l'altro priming non modifica i comportamenti. Le conclusioni più interessanti dell'esperimento sono due: la minore competitività delle donne non è dovuta a minori capacità ma piuttosto al fatto che le donne rispondono allo stereotipo della madre che deve essere, tra l'altro, meno competitiva; se le donne si focalizzano sulla famiglia diventano meno competitive mentre sono più competitive se si focalizzano sul lavoro. Si tornerà su questi risultati (par. 8.1).

9.7 UN ESPERIMENTO PILOTA SU MATERNITÀ E PERSISTENZA DEGLI STEREOTIPI

L'esperimento, realizzato presso l'Università del Salento, riprende quello di Correll, Benard e Paik (2007). Come quest'ultimo, il primo prevede la valutazione di *curricula* identici in tutto ad eccezione dello stato parentale.

9.7.1 I soggetti sperimentali

I soggetti sperimentali sono 175 studenti, iscritti ai corsi di laurea in Psicologia e Scienze della politica dell'Università del Salento. I gruppi contengono sia maschi che femmine ma le femmine sono prevalenti. Come evidenziato da Correll, Benard e Paik (2007), reperire un numero sufficiente di datori di lavoro è molto difficile e, ad ogni modo, è dimostrato che le valutazioni degli studenti sono simili a quelle dei datori di lavoro reali e che le valutazioni ipotetiche sono simili a quelle reali (Cleveland e Berman, 1987; Cleveland, 1991; Olian e Schwab, 1988).

9.7.2 La procedura

Gli studenti sono stati suddivisi in 4 gruppi. Ciascun gruppo ha ricevuto un curriculum di una donna di 33 anni da valutare per una posizione manageriale per conto di un'azienda.

Le differenze tra i 4 gruppi sono le seguenti.

Il curriculum sottoposto al primo gruppo descriveva la donna come sposata ma non faceva alcun riferimento alla maternità.

Il curriculum sottoposto al secondo gruppo descriveva la donna come sposata e madre di due figli di sei e tre anni. Per rafforzare il riferimento alla maternità, come in Correll, Benard e Paik (2007), si indicava tra le altre attività della donna l'impegno come rappresentante dei genitori nel Consiglio di classe per il figlio più grande. Parallelamente, nel primo gruppo, invece si era indicato l'impegno della donna come Amministratrice di condominio.

Il curriculum sottoposto al terzo e al quarto gruppo era uguale a quello dei due precedenti. Quello che cambiava in questi due casi è che il terzo gruppo leggeva, tra le caratteristiche dell'azienda, la possibilità di rientrare in sgravi fiscali previsti per l'assunzione di neo-mamme. Nel quarto invece compariva una breve frase nella quale si faceva presente che la minore affidabilità lavorativa delle madri è legata a stereotipi e credenze legate al passato.

A ciascun partecipante all'esperimento di ciascun gruppo, è chiesto di dare una valutazione sulla opportunità di assumere la donna, in una scala da 1 a 5. A ciascuno è inoltre chiesto di indicare un livello di salario adeguato tra i seguenti: meno di 1200 euro; tra 1200 e 1400 euro; tra 1400 e 1600 euro; tra 1600 euro e 1800 euro; più di 1800 euro.

9.7.3 Gli obiettivi

L'obiettivo principale dell'esperimento è quello di confrontare l'effetto di politiche basate su incentivi di tipo monetario-fiscale con l'effetto di politiche basate con su incentivi non monetari ma di natura "culturale".

La differenza tra il primo e il secondo gruppo ha lo scopo di valutare l'entità delle discriminazioni basate sulla maternità; la differenza tra il secondo e il terzo gruppo ha lo scopo di valutare l'efficacia di politiche fiscali basate su incentivi monetari; la differenza tra il terzo e il quarto gruppo ha lo scopo di valutare l'efficacia di politiche culturali, basate su incentivi non monetari.

9.7.4 I risultati

Come si vede in figura 9.3, nel caso in cui i curricula sottoposti ai valutatori non contengono alcun riferimento alla maternità (I colonna), il 61% dei valutatori da un giudizio di assumibilità molto alto (4 o 5 su una scala da 1 a 5).

Quando invece nei curricula compare il riferimento alla maternità della donna, la percentuale di valutatori che da un giudizio di assumibilità elevato scende al 56% (II colonna).

La terza colonna corrisponde ai valutatori che oltre a vedere il riferimento alla maternità della donna, hanno anche l'informazione che l'azienda può bene-

ficiare di incentivi fiscali legati alla assunzione di donne con figli piccoli: come si vede, in questo caso, la percentuale di valutatori che dà una valutazione di assumibilità alta sale al 65%, superando anche quella del primo gruppo, quando era totalmente assente il riferimento alla maternità. Quindi, l'incentivo di tipo fiscale non solo riporta le valutazioni di assumibilità al livello in cui esse si collocano quando non c'è riferimento alla maternità, ma consentono anche di superare quel livello. Una possibile spiegazione è che l'incentivo vada a rimediare anche ad una parte delle discriminazioni legate al genere, che in questo esperimento non sono misurate ma probabilmente contribuiscono ad abbassare le valutazioni del primo gruppo rispetto al caso in cui il curriculum appartenesse ad un uomo. L'aspetto più sorprendente si trova però nel quarto gruppo. In questo caso, i valutatori oltre alle informazioni avute da quelli del terzo gruppo leggono anche un breve periodo nel quale si fa riferimento alla natura stereotipale delle discriminazioni nei confronti delle madri. L'effetto atteso sarebbe un aumento della percentuale di valutazioni positive. In genere, infatti, negli esperimenti, gli incentivi di natura non monetaria (quelli che non fanno leva sui soldi, come tasse o incentivi, ma fanno leva sulla coscienza), mostrano una efficacia molto elevata. In questo caso, invece, in presenza di un incentivo non monetario e nonostante permanga l'incentivo monetario presente nel terzo gruppo, la percentuale delle valutazioni positive scende al 53%. Se i dati trovassero riscontro in successive prove sperimentali, una possibile spiegazione potrebbe essere individuata nel fatto che in questo caso, il riferimento alla maternità, anche se fatto in modo da

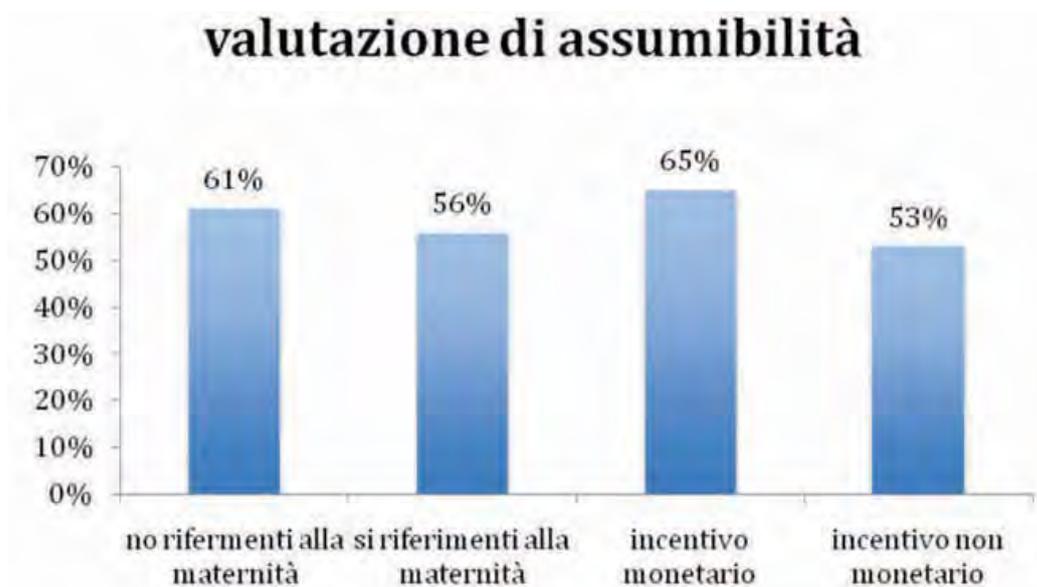


Figura 9.3. Percentuale di valutatori che danno un giudizio di assumibilità pari o maggiore a 4 su 5.

far riflettere sulla infondatezza degli stereotipi, va ad alimentare lo stereotipo stesso invece che ridurlo. Si tratterebbe di una spiegazione in linea con quanto spiegato a proposito della natura normativa degli stereotipi legati alla maternità (par. 9.6.3).

Nella seconda parte, si ripropone la stessa suddivisione della prima parte ma, in questo caso, viene domandato ai valutatori di indicare un livello di salario adeguato tra i seguenti: meno di 1200 euro; tra 1200 e 1400 euro; tra 1400 e 1600 euro; tra 1600 euro e 1800 euro; più di 1800 euro.

Nel primo gruppo (Figura 9.4), che non vede riferimenti alla maternità della donna, la percentuale di coloro che abbinano alla donna un livello di remunerazione alto (uguale o superiore a 1600) è pari al 31%.

Quando invece nei curricula compare il riferimento alla maternità della donna, la percentuale di valutatori che le attribuisce una remunerazione elevata scende al 17% (II colonna). In questo caso, la diminuzione è molto più consistente che nella valutazione di assumibilità. Evidentemente, tra i partecipanti l'idea che una madre possa essere assunta tanto quanto una donna che non ha figli è molto più diffusa dell'idea che una madre possa percepire una remunerazione elevata tanto quanto una donna che non ha figli. Inoltre, confrontando le due figure, si vede che più in generale è diffusa l'idea che una madre possa lavorare (il 56% la assumerebbe) ma con un salario più basso (solo il 17% consiglia un salario elevato). Occorre evidenziare che questo vale anche per le donne in generale perché, anche in assenza del riferimento alla maternità, il 61% considera la donna assumibile ma solo il 31% le assegna una remunerazione elevata. Anche in questo caso il

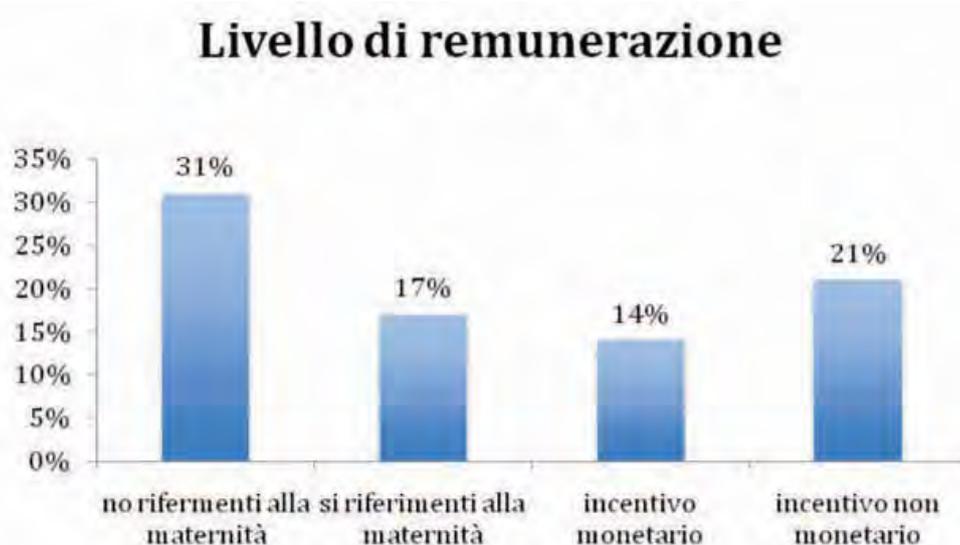


Figura 9.4: Percentuale di valutatori che consigliano una remunerazione mensile pari o maggiore a 1600 euro

confronto con le valutazioni di curricula appartenenti ad un uomo sarebbe stato un utile punto di riferimento, sebbene sia noto che gli uomini vengono valutati meglio sia in assenza che in presenza di figli.

A differenza che per le valutazioni di assumibilità, nella indicazione del livello di remunerazione, l'incentivo monetario, sempre sotto forma di sgravio fiscale, non sortisce effetti significativi. In verità c'è un ulteriore abbassamento della percentuale di valutatori che assegnano remunerazioni elevate ma si tratta di pochi punti. Una possibile spiegazione è che lo sgravio sia collegato all'assunzione e non al livello di remunerazione. Tuttavia è possibile che l'idea della necessità di uno sgravio legato alla maternità, induca a pensare ad una minore produttività delle madri che rende necessario lo sgravio stesso. Infatti uno scarso effetto è sortito anche dall'incentivo non monetario che porta le attribuzioni di una remunerazione alta al 21%. In questo caso, la situazione migliora rispetto a quando è presente solo l'incentivo monetario ma l'effetto è minimo se confrontato con quello che in genere caratterizza gli incentivi non monetari. E in ogni caso, probabilmente, il miglioramento è dovuto in parte anche al livello molto basso di remunerazioni elevate che si ottengono con l'incentivo monetario.

Più in generale, e indipendentemente dagli incentivi monetari o non monetari, la maternità incide negativamente sulla decisione di assumibilità di una donna ma incide molto di più e sempre negativamente sulla valutazione del livello di salario da attribuirle. Rispetto ad incentivi di tipo monetario, la valutazione di assumibilità appare più sensibile della valutazione sul livello di remunerazione adatto. Gli incentivi di tipo non monetario hanno un effetto negativo sulla valutazione di assumibilità e un effetto positivo ma contenuto sulle indicazioni del livello di remunerazione: in entrambi i casi, essi hanno effetti molto più bassi rispetto a quelli che in genere sortiscono in situazioni che non riguardano la maternità. Come si è detto, questo tipo di effetto è in linea con gli studi che evidenziano la natura normativa degli stereotipi sulla maternità, che li rende particolarmente persistenti: il riferimento alla maternità, anche se fatto in modo da far riflettere sulla infondatezza degli stereotipi, va ad alimentare lo stereotipo stesso invece che ridurlo.

9.8 I RISULTATI SPERIMENTALI E LE DIMISSIONI DURANTE IL PERIODO DI MATERNITÀ

I risultati dell'analisi sperimentale forniscono una misurazione delle discriminazioni legate alla maternità e anche alcune spiegazioni nuove delle loro cause e delle loro conseguenze. La peculiarità degli esperimenti è quella di analizzare le cause prime della discriminazione e per questa ragione essi forniscono indica-

zioni e valutazioni utili sulle tipologie di interventi più adatti per ridurre o eliminare non solo gli effetti ma anche le cause delle discriminazioni. Questo è tanto più importante dal momento che è emerso in modo chiaro che i comportamenti discriminanti resistono a interventi che cercano di limitarne gli effetti e richiedono invece un trattamento che tenga conto delle loro radici psicologiche e culturali.

L'analisi sperimentale aiuta a far emergere alcuni aspetti che talvolta vengono trascurati ma che sono di grande importanza per comprendere le dinamiche che sono alla base dell'abbandono del lavoro da parte della donna, anche quando questo prende la forma della costrizione. In particolare, sembra utile riconsiderare alla luce dei risultati sperimentali:

- le dimissioni in bianco come fenomeno complesso
- indennità *versus* servizi
- la necessità di interventi culturali e normativi

9.8.1 Le dimissioni in bianco come fenomeno complesso

La pratica delle dimissioni in bianco è difficile da analizzare in maniera approfondita perché è un fenomeno che matura in un contesto di illegalità e dunque mantiene una dimensione di opacità forte. Certamente, essa prende in molti casi la forma della decisione unilaterale che è imposta alla lavoratrice madre, indipendentemente dalla sua volontà. Tuttavia, l'analisi congiunta delle forme e delle cause delle discriminazioni da parte dei datori di lavoro e delle forme di auto-discriminazione da parte delle lavoratrici madri, può aiutare ad uscire da una semplificazione eccessiva: quella di vedere i datori di lavoro sistematicamente come spietati massimizzatori dei profitti che non perdono tempo a riflettere sul da farsi di fronte ad una lavoratrice in gravidanza. I risultati sperimentali possono essere utili a comprendere che si tratta spesso di un fenomeno più complesso.

Vedere gli stereotipi in azione su entrambe le categorie, può aiutare a capire che l'una come l'altra sono investite dalla forza di credenze e norme che ne influenzano le scelte. Così come la donna, indotta a focalizzarsi sulla maternità diventa meno competitiva, il datore di lavoro, focalizzato sulla maternità, assume comportamenti discriminatori. In entrambi i casi, i comportamenti possono essere frutto di scelte se non inconsce quantomeno non razionali. Di questi aspetti sarebbe opportuno tenere conto nella scelta delle politiche da attuare.

Inoltre, i risultati sperimentali inducono a domandarsi quale sia il ruolo delle forme di auto-discriminazione che caratterizzano le madri in questa pratica. Se è vero che la maternità diminuisce la propensione alla competizione da parte delle donne, di fronte ad un datore di lavoro che pone la maternità in termini problematici (anche senza costringere la donna a dimettersi), la donna è immediatamente esposta all'influenza della immagine di sé come madre. Questa esposizione

opera nella realtà così come il priming descritto nel par . 6.4.opera nell'esperienza e rende la lavoratrice quantomeno più disponibile ad accettare la scelta del lavoratore.

Questo contribuirebbe a spiegare alcuni comportamenti apparentemente strani, come l'esiguo numero di denunce rispetto alla entità del fenomeno:

- una persona meno propensa alla competizione è anche meno propensa ad intraprendere una battaglia legale.

- inoltre una parte degli abbandoni forzati del lavoro potrebbero non essere frutto di costrizione (ricorso alle dimissioni in bianco) e quindi passibili di denuncia. Molti abbandoni forzati, correttamente percepiti e descritti come tali dalle lavoratrici madri, potrebbero essere indotti, ottenuti con l'assenso della lavoratrice, in un momento della vita in cui la sua capacità di affrontare situazioni di competizione e conflitto è abbassata dall'effetto normativo del ruolo di madre ma anche da effetti di natura biologica. Infatti, come riportato da Cadsby , Servatka e Song (2012), alcuni studi mostrano che le donne sono molto meno propense alla competizione nelle fasi del ciclo mestruale in cui il livello ormonale è basso mentre nelle fasi in cui il livello ormonale è alto sono tanto competitive quanto gli uomini (Wozniak, Harbaugh e Mayr, 2010). L'effetto potrebbe essere non biologico ma psicologico, perché dovuto al "priming" esercitato dal ciclo mestruale che compare in concomitanza di livelli ormonali bassi: in altre parole, il ciclo mestruale attiva l'identità culturale femminile e questo genera una maggiore avversione alla competizione (Datta Gupta, Poulsen e Villeval, 2013).

Sia che si tratti di un effetto biologico sia che si tratti di un effetto psicologico, sia che si tratti di una combinazione di entrambi, è noto che il periodo di puerperio è caratterizzato da un repentino abbassamento dei livelli ormonali ed è anche un periodo nel quale l'identità culturale di madre diviene forte come non mai.

Quindi, la donna sottoposta al "priming" della maternità e/o agli effetti biologici fugge più facilmente le situazioni di conflitto che si potrebbero creare sul luogo di lavoro se ella imponesse la sua presenza così come quelle che si creerebbero a seguito di una denuncia.

La conseguenza è che si può verosimilmente ipotizzare che le dimissioni forzate, sia che siano frutto di costrizione formale sia che siano frutto di induzione, trovano una causa forte negli stereotipi e nelle credenze sociali, che agiscono sia sui datori di lavoro sia sulle madri.

All'effetto di questi elementi, si aggiungono quelli dovuti al fatto che in Italia, la legge equipara le dimissioni della madre durante il periodo di maternità ad una risoluzione consensuale che dà diritto a percepire la indennità di disoccupazione, che invece non spetta a chi si dimette fuori dal periodo di maternità. Questo rappresenta un incentivo a licenziarsi o comunque è uno strumento importante che,

in situazioni di difficoltà o di incertezza (come quelle descritte nel paragrafo precedente), può far apparire alla madre la decisione di licenziarsi o l'invito a licenziarsi da parte del datore di lavoro come più accettabile. La equiparazione delle dimissioni durante la maternità ad una risoluzione consensuale (con diritto di indennità di disoccupazione) mostra elementi di omogeneità con la percezione di *benefits* legati alla nascita di un figlio ma slegati dal mantenimento del lavoro da parte della madre, che hanno effetti negativi sulla permanenza delle madri sul mercato del lavoro (Jaumotte, 2004).

9.8.2 Come combattere le dimissioni: servizi di cura per l'infanzia versus indennità

Se l'abbandono del lavoro durante la maternità, che avvenga per costrizione, induzione o scelta, è frequentemente frutto dell'azione di stereotipi e dell'adesione a norme sociali, diventa cruciale individuare le pratiche che li alimentano e quelle che ne indeboliscono l'azione.

Da questo punto di vista, risulta particolarmente utile tornare sul confronto tra indennità e servizi di cura.

Come si è visto (par 9.2.3 e figura 9.1), se si confrontano realtà diverse, emerge che il gap salariale tra maschi e femmine è tanto più basso quanto più è elevata la accessibilità ai servizi per l'infanzia. L'elemento ancora più significativo è che il gap salariale aumenta all'aumentare della durata del periodo di astensione della madre dal lavoro coperto da indennità.

Oltre che sul livello salariale, il ricorso alla indennità di maternità incide anche sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Come indicato da Steiber e Haas (2012), un'ampia letteratura mostra che se l'astensione con indennità – mantenendo il posto di lavoro – agevola il rientro della lavoratrice madre, quando essa si protrae per periodi lunghi, incide negativamente sul ritorno delle madri al lavoro (Ronsen e Sundstrom, 2002; Jaumotte, 2004; Galtry e Callister, 2005).

L'analisi cognitiva e sperimentale può contribuire a spiegare le ragioni che generano questo effetto delle astensioni e delle indennità: infatti l'indennità protrae il periodo di astensione facoltativa delle madri che durante quel periodo sono esposte continuamente alla identità sociale di madre che prende evidentemente il sopravvento su quella lavorativa, inducendole ad allontanarsi dal mercato del lavoro. In questo modo si potrebbe spiegare anche il comportamento delle madri che, sebbene dichiarino che ipoteticamente vorrebbero tornare a lavorare, poi di fatto non cercano lavoro. Se è vero infatti, che in questo fenomeno gioca un ruolo chiave lo scoraggiamento (non si cerca lavoro perché si sa di non trovarlo), è anche vero che esso è molto più diffuso tra le madri che tra le donne che non sono madri e gli uomini.

Un altro aspetto importante è l'effetto che il ricorso alle indennità delle lavoratrici madri ha sui datori di lavoro. È quello uno degli elementi che li spinge a considerare problematica la maternità della lavoratrice e a generalizzare per stereotipo, estendendo la problematicità a tutti gli aspetti di tutte le maternità (si veda la parte di ricerca a cura di G. Gaballo).

Il ricorso ai servizi per l'infanzia, invece, consente alle donne di non allontanarsi per lunghi periodi dal mercato del lavoro e di mantenere dunque un maggiore equilibrio tra la identità di madre e quella di lavoratrice. La accessibilità ai servizi di cura svolge un ruolo fondamentale non solo diretto, fornendo un aiuto significativo alle lavoratrici madri, ma anche indiretto perché se la cura dei bambini può essere delegata senza problemi, la donna è meno esposta all'influenza della identità sociale di madre. Se il ricorso alla rete della famiglia sostituisce l'effetto positivo diretto dei servizi, non sostituisce quello indiretto: infatti, una donna che deve organizzare quotidianamente la gestione della cura dei figli da parte dei parenti, è continuamente esposta alla identità sociale della maternità. Contestualmente, se si affermasse una maggiore accessibilità dei servizi di cure e se questa abbassasse il periodo di astensione dal lavoro, anche le preoccupazioni e gli effetti culturali esercitati da essa sui datori di lavoro diminuirebbero.

9.8.3 Dimissioni, stereotipi normativi e insufficienza del mercato

Come si è avuto modo di vedere attraverso l'analisi sperimentale, la linea di demarcazione tra le dimissioni volontarie e le dimissioni forzate sembra essere molto meno definita se guardata dal punto di vista dell'influenza esercitata da stereotipi e norme sociali e culturali.

Sia quando ci si trova di fronte ad un licenziamento mascherato da dimissione sia quando ci si trova di fronte ad una dimissione più o meno volontaria, stereotipi e norme sociali sono sempre in atto, sia sulle lavoratrici madri che sui datori di lavoro.

Un altro elemento che accomuna le diverse tipologie di dimissioni e i diversi soggetti coinvolti è la natura normativa degli stereotipi, che li rende particolarmente resistenti.

Si è già visto che le madri, anche se dimostrano di essere capaci, affidabili e attaccate al lavoro vengono comunque discriminate, perché proprio nel momento in cui - dimostrando la proprie capacità - superano uno stereotipo, ne incontrano uno ancora più persistente: quello normativo, che dice come dovrebbero o non dovrebbero essere: il fatto di essere capaci sul lavoro viene immediatamente abbinato ad una carenza delle caratteristiche proprie delle madri (pazienza, dolcezza, dedizione), e di conseguenza vengono considerate impazienti, ostili ed egoiste e per questo vengono ancora una volta discriminate.

Le lavoratrici madri, oltre ad essere oggetto di uno stereotipo persistente (che come si è visto in parte contribuiscono ad alimentare), sono anche soggetto di norme sociali altrettanto persistenti. Se infatti è vero che la inaccessibilità dei servizi per l'infanzia costituisce uno dei problemi più grossi, con gravi effetti diretti e indiretti sulla presenza delle madri sul mercato del lavoro, è per altro verso che anche in presenza di servizi, spesso le madri preferiscono prendersi cura direttamente dei figli o delegare ai parenti. La ragione addotta dalle madri è la preoccupazione che i figli crescano meno bene se affidati alle cure acquistate sul mercato: anche di fronte alla dimostrazione che i figli crescono altrettanto bene, se non meglio, con una madre che lavora e li affida a servizi di buona qualità (Brooks-Gunn, Linver e Kohen, 2002), questa convinzione persiste. Essa è frutto di resistenze di natura culturale. Non solo i datori di lavoro, ma anche le madri hanno una percezione conflittuale del ruolo di madre e di quello di lavoratrice.

Se l'abbandono del lavoro da parte delle donne poggia su stereotipi e norme persistenti, può essere di aiuto il confronto con alcuni altri ambiti nei quali stereotipi e norme simili sono stati combattuti e superati, in particolare: la segregazione occupazionale e gli abbandoni del lavoro a causa del matrimonio.

In questi ambiti infatti, molta strada è stata fatta (anche se molta ne resta da fare) per superare le dinamiche discriminatorie. Dunque, essi possono fornire indicazioni valide per superare anche le discriminazioni legate alla maternità. In entrambi i casi, un ruolo chiave è stato giocato dai movimenti culturali e in particolare dai movimenti di emancipazione femminile degli anni Sessanta e Settanta.

Il forte cambiamento nella composizione di genere all'interno delle occupazioni è considerato la causa principale della diminuzione della segregazione occupazionale tra il 1970 e il 1990. Nel 1970, negli Stati Uniti il numero delle occupazioni nelle quali la percentuale di donne era pari a zero erano quarantacinque: di quelle, solo una contava meno dell'1% nel 1990. Si sono registrati casi particolarmente significativi come quello della professione di revisori dei conti e contabili, nella quale le donne nel 1979 erano il 24,6% e in solo due decenni sono diventate 52,7% (più della metà). Un altro caso è quello della professione di avvocato che, nello stesso periodo ha visto passare la percentuale delle donne dal 4,5 al 24,5. È diminuita l'associazione anche linguistica di alcuni lavori al genere, con la sostituzione di parole *firemen* con *firefighters*, *policemen* con *policeofficers*, *chairmen* con *chair* (Akerlof e Kranton, 2012).

Così come per nella segregazione occupazionale, anche per gli abbandoni del lavoro da parte delle donne legati al matrimonio ci sono stati cambiamenti significativi. In Italia, l'abbandono del lavoro a causa del matrimonio si è ridotto significativamente passando dal 15,2% delle nate tra il 1944 e il 1953 al 7,1% di

quelle nate dopo il 1973. Contemporaneamente, gli abbandoni per maternità si mantengono a livelli vicini al 15% (ISTAT, 2011b). I cambiamenti negli abbandoni legati al matrimonio si prestano particolarmente bene al confronto con gli abbandoni per maternità perché si riferiscono nello specifico al contesto sociale e normativo italiano.

Per contrastare gli abbandoni per matrimonio la legge italiana ha utilizzato norme identiche a quelle utilizzate oggi per contrastare gli abbandoni per maternità. Erano gli anni Cinquanta, quando cominciò ad essere sollevato il problema delle clausole di nubilito, che corrispondono alle attuali dimissioni in bianco. La regolamentazione arrivò nel 1963 con la legge 7/1963, che proprio come accade oggi, prevedeva la nullità del licenziamento per matrimonio, delle clausole di nubilito (che furono dichiarate illegali), e delle dimissioni della lavoratrice nell'anno successivo all'atto di matrimonio, a meno che la lavoratrice non le confermasse entro un mese davanti all'Ufficio del lavoro.

Sia nelle analisi sul superamento della segregazione occupazionale negli Stati Uniti sia nell'esperienza italiana del superamento degli abbandoni del lavoro a causa del gli interventi normativi e culturali hanno svolto un ruolo cruciale. “I cambiamenti introdotti nella legislazione e la pressione esercitata dal movimento di liberazione femminile – non cambiamenti nelle dinamiche competitive stile Becker – hanno causato le variazioni nelle dinamiche del mercato del lavoro osservate a partire dagli anni Sessanta” (Akerlof e Kranton 2012, p. 19). Analogamente, il superamento dell'abbandono, volontario o forzato, del lavoro da parte delle madri richiede molti cambiamenti che non possono essere delegati al mercato né ai singoli ma devono coinvolgere la società nel suo insieme.

CONCLUSIONI

Claudia Sunna
Università del Salento

10.1 INTRODUZIONE

La recente dinamica crescente del fenomeno delle dimissioni volontarie delle donne in Puglia ha stimolato un gruppo di lavoro multidisciplinare a riflettere sulle caratteristiche di questo fenomeno, sulle cause della crescita del fenomeno stesso e, soprattutto, sulle politiche di intervento che possono contrastare o contribuire a ridimensionare questa dinamica di crescita.

Come è emerso con chiarezza dai diversi livelli di indagine, quantitativo e qualitativo, esplicitati nei diversi settori della ricerca, il fenomeno delle dimissioni volontarie in Puglia rappresenta un motivo di preoccupazione date le sue dimensioni (cfr. infra capp. 3-5) e dato che si inserisce in un contesto economico di recessione e in un mercato del lavoro del Mezzogiorno già caratterizzato da un basso tasso di partecipazione femminile.

Da una considerazione generale su questi aspetti, la dinamica crescente delle dimissioni in Puglia costituisce un fenomeno per molti versi inspiegabile. In altri termini, visto che ci si trova in un contesto in cui solo una minoranza delle donne lavora e visto che molte imprese si trovano in una situazione di difficoltà a causa della recessione economica, perché le donne che hanno un lavoro decidono di dimettersi volontariamente in corrispondenza del periodo di maternità?

I dati pugliesi non lasciano dubbi e descrivono un fenomeno in rapida ascesa visto che si passa da 666 dimissioni confermate presso gli uffici regionali del lavoro nell'aprile del 2009 a 1014 dimissioni nel 2012 (cfr. infra par. 3.1).

Se si dovesse descrivere sinteticamente la tipologia di donne dimissionarie in Puglia si otterrebbe il modello di una giovane donna, dai 25 ai 35 anni, che lavora nel settore dei servizi e del commercio e che è stata assunta, in prevalenza con un contratto a tempo indeterminato, in un periodo che va da uno ai cinque anni precedenti alla data delle dimissioni. Questa donna ha in prevalenza un figlio (nel 44% dei casi) oppure 2 (41%).

Il dato comune che emerge con maggiore evidenza è che l'impresa in cui lavorava questa donna è una piccola impresa con meno di 15 dipendenti (72% dei casi). Questo dato, di per sé, fornisce una informazione molto importante circa la eventuale tipologia di intervento di politica economica necessario per contrastare il fenomeno delle dimissioni.

Per una piccola impresa, il costo del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, espresso nei termini della difficoltà di trovare una figura sostitutiva allo scopo di non interrompere il flusso della produzione, diventa, per molti versi, un problema insormontabile (cfr. infra capp. 8 – 9).

Un modello di intervento dunque, in prima approssimazione e guardando solo al punto di vista dell'impresa, potrebbe intervenire per favorire la formazione e l'inserimento di figure sostitutive che intervengano nel momento di necessità dell'impresa. Non si tratterebbe di un mero servizio di abbinamento fra domanda e offerta di lavoro temporaneo ma si potrebbero fornire, ad esempio, informazioni dettagliate dal punto di vista previdenziale e contributivo alle imprese circa le possibilità di inserimento di figure sostitutive, si potrebbe inoltre creare una banca dati delle competenze delle figure sostitutive. Dal lato dell'offerta di lavoro questo "mercato temporaneo" permetterebbe alle eventuali figure interessate di accedere comunque ad una esperienza lavorativa e permetterebbe inoltre di ampliare il proprio curriculum di competenze maturate.

Questa modalità di intervento dovrebbe però essere affiancata da interventi più ampi e sistemici dato che, come accennato in precedenza, il fenomeno delle dimissioni rischia di essere visto come un evento per molti versi inspiegabile.

Come è emerso da questo lavoro di ricerca, l'ambiguità nella definizione del fenomeno deriva dal fatto che la decisione delle dimissioni scaturisce da una molteplicità di cause, di ordine economico, sociale e culturale che si intrecciano a livello aggregato ed individuale. In altri termini, dalla ricerca è emerso che ci sono alcune motivazioni che concorrono alla determinazione della decisione delle donne di dimettersi.

Queste cause ricorrenti riguardano, per quanto concerne la sfera economica, la comparazione fra i costi dei servizi di cura con il reddito percepito; per la sfera sociale, la disponibilità del gruppo familiare di riferimento a condividere il carico di cura; per la sfera culturale, il ruolo dell'identità di madre in conflitto con il ruolo di donna lavoratrice. Questo set di cause è stato esplicitato nelle sezioni 5-9 di questo lavoro attraverso un'indagine che non si è limitata a giustapporre le diverse competenze disciplinari allo scopo di indagare un fenomeno complesso.

L'integrazione dell'analisi statistica, economica-cognitiva e sociologica ha prodotto un lavoro che ha chiarito le caratteristiche multidimensionali del fenomeno delle dimissioni. L'interpretazione dei dati raccolti e lo studio del fenomeno

ci offre, oltre alle indicazioni citate in precedenza riguardo alla possibilità di politiche mirate alle piccole imprese, due importanti suggerimenti per orientare le politiche di intervento: da un lato la necessità di adeguare i servizi di cura ad un modello di “welfare in transizione” e, dall’altro, ribadisce con forza la centralità dei servizi di cura per prevenire il fenomeno delle dimissioni.

10.2. UN MODELLO DI “WELFARE IN TRANSIZIONE”

La letteratura sociologica ed economica ha chiarito da tempo che il modello di welfare italiano, e più in generale il modello dei paesi del Mediterraneo europeo, è per molti versi inefficace perché si è formato storicamente ed ha utilizzato strumenti di intervento tarati su di una tipologia di famiglia “tradizionale” con capofamiglia uomo, che percepisce reddito, e madre casalinga che si occupa del lavoro di cura. (Del Boca-Rosina 2009; Del Boca-Mencarini-Pasqua 2012; Naldini – Saraceno 2011, Saraceno 2013). Questo modello si è in sostanza inceppato nel momento in cui la trasformazione del mercato del lavoro, avviata a partire dagli anni Novanta, ha modificato in modo irreversibile la struttura dei gruppi familiari ed il loro ruolo in termini economici e sociali.

Se, dunque, tradizionalmente era la famiglia il luogo in cui si erogavano i servizi di cura in modo informale e si risolvevano temporaneamente i problemi di disoccupazione, questa struttura di intervento è parzialmente venuta meno e non permette di risolvere la tensione fra carico di lavoro e carico di cura dei gruppi familiari. Questo cambiamento è stato accompagnato da un declino sostenuto del tasso di natalità e fertilità delle donne italiane, soprattutto nel Mezzogiorno (SVI-MEZ 2012).

Per questo motivo si è deciso di individuare questa categoria del modello di “welfare in transizione”. Con questo si intende il fatto che se da un lato è stato messo in discussione il modello di welfare tradizionale, caratterizzato da un ruolo sociale ed economico delle donne ben preciso, d’altro canto le donne pugliesi fanno fatica a trovare un nuovo modello che affermi e riesca a conciliare le loro aspirazioni di lavoro con le loro decisioni riproduttive.

Da questa ricerca emerge con chiarezza questa tensione fra le decisioni riproduttive delle donne pugliesi e la difficoltà di conciliare il carico di cura con la vita lavorativa. Nella sezione a cura di Anna Maria Frasca (Cap. 3) viene messo in evidenza che fra le motivazioni indicate dalle dimissionarie pugliesi per giustificare la propria decisione tramite il questionario ministeriale emerge come risposta “ufficiale” (37% dei casi) il desiderio delle donne di prendersi cura della prole in maniera esclusiva. D’altro canto, dalle rilevazioni effettuate sui questio-

nari ministeriali nelle province di Lecce e Brindisi, che sono oggetto di analisi nei capitoli 4 e 5 a cura di Enrico Ciavolino e Letizia Macrì, nel 63% dei casi le dimissionarie sostengono che la loro decisione è maturata a causa dell'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e l'assistenza al neonato e solo nel 29% dei casi sostengono di volersi prendere cura dei figli in modo esclusivo.

Dalla ricerca tramite il questionario somministrato alle dimissionarie, a complemento del questionario ministeriale, emerge che le motivazioni addotte per giustificare la propria scelta sono molto più articolate (cfr. infra capp. 4-7).

Innanzitutto quando si chiede alle dimissionarie di spiegare se avessero mai pensato prima della maternità di abbandonare il lavoro il 35% risponde di no, il 37% risponde di sì e la restante parte delle intervistate non offre una risposta chiara sull'argomento (cfr. infra fig. 5.4). Il primo gruppo di donne in sostanza, prima di decidere di dimettersi, confidava nella possibilità, grazie alla disponibilità di servizi di cura, di conciliare la propria vita lavorativa con le proprie decisioni riproduttive. Il secondo gruppo di donne, al contrario, sostiene che l'identità di madre non è conciliabile con l'identità della donna lavoratrice e, per questo, dichiara di non aver mai pensato di sovrapporre i due ruoli. Entrambi gruppi di risposte sono molto interessanti. Il primo perché le donne hanno maturato la decisione di dimettersi a causa della carenza dei servizi di conciliazione (erogati tramite canali formali e informali/familiari, e questo si specificherà qui di seguito). Il secondo gruppo invece ha deciso di dimettersi a causa di una mancata identificazione del proprio ruolo di madre con quello di donna lavoratrice. Quest'ultima posizione rimanda dunque ad un universo di motivazioni di natura culturale (che sono state esplicitate nei capp. 8 e 9).

La partizione rigida fra questi due modelli alternativi di interpretare la maternità viene meno seguendo le dichiarazioni rese nel questionario quando, nelle domande successive, l'84% delle intervistate dichiara che, comunque, sarebbe disponibile a rientrare nel mondo del lavoro una volta conclusa l'esperienza dei primi anni di vita del figlio (il 16% dichiara di non essere interessata a rientrare al lavoro). Le intervistate sono allo stesso tempo consapevoli (60%) che incontreranno delle difficoltà nel momento in cui decideranno di rientrare al lavoro.

Dalla giustapposizione di questi due gruppi di domande emerge che le dimissionarie pugliesi intervistate sono in sostanza in tensione rispetto a due modelli alternativi di interpretare la maternità e, anche quando si identificano con l'identità di madre, pensano che sia comunque possibile non abbandonare del tutto le proprie aspirazioni di realizzazione professionale.

Inoltre, dall'analisi delle motivazioni che hanno portato le donne a dimettersi, dettagliata nel par. 5.2.4, emergono e si scompongono in una serie di aspetti correlati le diverse cause che hanno favorito la decisione delle dimissioni. In questa

decisione, oltre alla difficoltà di conciliazione in generale (63,4%) assumono un peso rilevante le seguenti motivazioni: la mancanza di familiari che si occupino del carico di cura (63,4%) e di parenti (79%); gli elevati costi di una baby-sitter (60%); la mancanza di asili adeguati alle esigenze di conciliazione (46,7%) e con orari di apertura adatti alle proprie esigenze (25%); infine la difficoltà di dividere il carico di cura con il partner che non accede ai congedi parentali (41,7%)¹.

Da questa rassegna di motivazioni emerge ancora una volta questa tensione fra un modello di welfare tradizionale, che in sostanza assegna alla donna il carico prevalente di cura anche a costo di sacrificare la propria vita lavorativa, e l'impossibilità economica o oggettiva di accedere ai servizi di cura considerati adeguati alle proprie esigenze, che caratterizzano un modello di welfare in cui la cura dei figli non ricade nella sfera di competenza esclusiva dei gruppi familiari ma diventa un aspetto condiviso della collettività.

È in sostanza in questa dicotomia che si concretizza la sfida di contrastare il fenomeno delle dimissioni. Fino a quando i figli saranno considerati un "bene-privato", che ricade nelle competenze e dunque nella sfera privata delle famiglie, non ci sarà un modello di welfare attento ai problemi della conciliazione. Se, d'altro canto, le decisioni di riproduzione saranno inserite in una visione che considera i figli dei "beni-pubblici" per il contributo che essi possono dare alla collettività, allora diventerà una priorità evitare che si realizzino decisioni di dimissione a causa dell'assenza di servizi di cura adeguati (cfr. Sunna 2012). Come vedremo nelle pagine seguenti, la diffusione e disponibilità dei servizi di cura intesi in senso ampio è centrale per contrastare il fenomeno delle dimissioni volontarie.

10.3. IL RUOLO CENTRALE DEI SERVIZI DI CURA

L'indagine svolta in questo lavoro di ricerca ha messo in evidenza in più occasioni la centralità della disponibilità dei servizi di cura per contrastare il fenomeno delle dimissioni.

In letteratura è ormai consolidata la relazione fra tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro e disponibilità di servizi di cura (Boeri-Del Boca-Pissarides 2005). Del Boca e Giraldo (2013) mettono in evidenza che il tasso di occupazione delle giovani donne italiane, nella classe di età 20-34 anni, è progressivamente aumentato a partire dagli anni Settanta fino agli anni Novanta. Questo

¹ Per una rassegna dettagliata della normativa italiana in tema di conciliazione si rimanda al capitolo 2 di Ester Tosches.

incremento si è arrestato nell'ultimo decennio nonostante abbia continuato a crescere in altri paesi europei. L'aumento del livello medio di istruzione delle donne italiane e i cambiamenti sociali e demografici a cui abbiamo accennato nel paragrafo precedente, non sono stati accompagnati da un incremento nelle politiche sociali necessarie alla conciliazione, soprattutto comparando le politiche adottate da altri paesi europei. Il risultato è che il tasso di occupazione delle italiane è in flessione proprio in quelle aree dove sono più scarsi i servizi di cura.

Il lavoro di ricerca ha in sostanza dimostrato che, da un altro punto di vista rispetto al lavoro di Del Boca e Giraldo che mettono in relazione tasso di occupazione e disponibilità dei servizi di cura, che anche le dimissioni sono strettamente e inversamente correlate con il tema centrale dei servizi a disposizione delle famiglie.

Sia dalle analisi quantitative che dalle analisi qualitative e di economia cognitiva è emerso in modo chiaro che la disponibilità dei servizi di cura favorirebbe una maggiore conciliazione fra carico di cura e lavoro per le donne e mitigherebbe il fenomeno delle dimissioni. Le ripercussioni del tema dei servizi sulle decisioni di dimissione agiscono però su due livelli. Da un punto di vista macroeconomico la disponibilità di servizi favorisce l'aumento dell'occupazione e del reddito e dunque ha delle ripercussioni dirette sui processi di crescita economica (cfr. infra par. 1.6.4)².

Da un punto di vista microeconomico sono emersi dal lavoro di ricerca due effetti positivi dati dalla disponibilità dei servizi di cura sul fenomeno delle dimissioni.

In primo luogo, come ricordato nella parte introduttiva di questa sezione, le dimissionarie pugliesi si collocano in un ambiente aziendale di micro/piccole imprese fino a 15 dipendenti. È soprattutto quindi in questo contesto lavorativo che matura la decisione delle dimissioni. Come ricordato in precedenza per il datore di lavoro il periodo di astensione per maternità costituisce una perdita secca visto che è difficile sostituire una figura lavorativa per brevi periodi in un ciclo produttivo che prevede il coinvolgimento di poche unità lavorative.

Dall'analisi sociologica e di economia cognitiva è emerso che è in questo contesto che maturano le conflittualità più accentuate fra datori di lavoro e lavoratrici che sfociano in fenomeni illegali quali le cosiddette "dimissioni in bianco" o che portano, come abbiamo visto dai dati, all'incremento importante delle dimissioni (cfr. infra capp. 8-9).

La disponibilità sul territorio di servizi di conciliazione efficienti potrebbe attenuare questa conflittualità se si ipotizza che la madre rientri sul posto di lavoro

² Si veda anche Banca d'Italia (2012); Wittemberg-Cox A.-Maitland A. (2009).

superato il periodo di astensione obbligatoria. Questo permetterebbe anche all'impresa di adeguare il ciclo di produzione alle mutate esigenze per un periodo di tempo più breve, riducendo i costi della sostituzione della figura professionale. Infine, la disponibilità dei servizi permetterebbe alle madri lavoratrici di ridurre il periodo di astensione dal lavoro. L'analisi di economica cognitiva ha messo in evidenza che all'aumentare del periodo di astensione dal lavoro aumentano i costi per le madri che rientrano sul posto di lavoro, sia in termini di divario salariale rispetto agli uomini, e sia in termini di costi di adattamento al rientro al lavoro dopo un periodo in cui la donna era calata per intero nell'identità di madre. Quest'ultimo aspetto ci porta ad analizzare l'ultimo dei potenziali effetti positivi che genererebbe una diffusione sul territorio dei servizi di cura. Ci si riferisce al fatto che la presenza di servizi sul territorio e la loro accessibilità permetterebbe di mitigare e ridimensionare questo idealtipo della madre/lavoratrice che è pronta ad abbandonare il lavoro per seguire la prole in maniera esclusiva.

Come abbiamo visto nel paragrafo precedente i dati che sono emersi su questo punto ci hanno dato degli spunti talvolta contrastanti. È emersa una tensione profonda e articolata fra la visione "tradizionale" sancita da un lungo percorso storico, sociale e culturale che assegna alla donna l'identità di madre in via esclusiva, da un lato, e il desiderio di autodeterminazione attraverso il lavoro da parte delle donne che hanno risposto al questionario. L'identità di madre è alla base della decisione di dimissioni per molte donne. Questa tensione potrebbe essere allentata e mitigata se i servizi di cura sul territorio fossero disponibili in misura adeguata rispetto alle esigenze di conciliazione. Si potrebbe in altri termini portare a compimento quello che Esping-Andersen definisce la "rivoluzione femminile" (Esping-Andersen 2011) ovvero la capacità delle donne di autodeterminare le proprie aspirazioni lavorative e di maternità in un contesto familiare e sociale in cui non sono considerate come le uniche responsabili del lavoro di cura.

BIBLIOGRAFIA

- Akerlof G. A. e Kranton R. E. (2012), *Economia dell'identità. Come le nostre identità determinano lavoro, salari e benessere*, tr. it., Laterza.
- Banca d'Italia (2012), *Relazione Annuale – 2011*, cap. 11 “Il ruolo delle donne nell'economia italiana”, 118-127.
- Banca Mondiale (2011), *2012 World Development Report on Gender Equality and Development*. <http://go.worldbank.org/LROQ7XSDA0>.
- Barabási, A. L. (2002). *Link. La nuova scienza delle reti*. Torino: Einaudi
- Bauer M. e Chytilova J. (2009), “Women, Children and Patience: Experimental Evidence from Indian Villages”, *IZA Discussion paper*, 4241.
- Beck, U. (1999). *Che cos'è la globalizzazione: rischi e prospettive della società planetaria*. Roma: Carocci.
- Benard S. e Correll S. (2010), “Normative Discrimination and the Motherhood Penalty”, *Gender and Society*, 24(5): 616-646.
- Benard S., Paik I. e Correll S. J. (2008), “Cognitive Bias and the Motherhood Penalty”, *Hastings Law Journal*, 59:101-29.
- Boeri T, Del Boca D. Pissarides C. (2005) (eds.). *Women at Work: An Economic Perspective*, Oxford: Oxford University Press.
- Bolasco, S. (1999). *Analisi multidimensionale dei dati*, Carocci.
- Bourgine P. e Walliser B.(eds.) (1992), *Economics and Cognitive Science*, Oxford, Pergamon Press.
- Brooks-Gunn J., Linver M. R., e Kohen, D. E. (2002), “Family Processes as Pathways from Income to Young Children's Development” *Developmental Psychology*, 38:719–734.
- Budig M. e England P. (2001), “The Wage Penalty for Motherhood” *American Sociological Review*, 66:204–25.
- Cadsby C. B., Servátka M. e Song F. (2012), “How Competitive are Female Professionals? A Tale of Identity Conflict” Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1907727>
- Carpita, M. (2009). *The Quality of Work in Social Cooperatives, Measurements and Statistical Models*. Milan, Italy: Franco Angeli.
- Carpita, M., & Vezzoli, M. (2012). Statistical evidence of the subjective work quality: the fairness drivers of the job satisfaction. *Electronic Journal Of Applied Statistical Analysis*, 5(1), 89-107.

- Chin, W. (2000), 'Partial Least Squares for Researchers: An Overview and Presentation of Recent Advances Using the PLS Approach', 68. <http://discnt.cba.uh.edu/chin/indx.html>.
- Ciavolino E., Dahlgaard J.J., (2007). ECSI - Customer Satisfaction Modelling and Analysis: A Case Study. *Total Quality Management & Business Excellence*. vol. 18, pp. 545-555.
- Cleveland J. N. (1991), "Using Hypothetical and Actual Applicants in Assessing Person-Organization Fit: A Methodological Note" *Journal of Applied Social Psychology*, 21:1004–1011.
- Cleveland J. N. e Berman A. H. (1987), "Age Perceptions of Jobs: Agreement between Samples of Students and Managers" *Psychological Reports* 61:565–66.
- Commissione Pari Opportunità, Normativa e Regolamenti (pagina web). <http://www.sistema.puglia.it/portal/page/portal/SistemaPuglia/commissionepariopportunita>.
- Correll S. J., Benard S. e Paik I. (2007), "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology*, 112:1297-1338.
- Corse S. J. (1990), "Pregnant Managers and Their Subordinates: The Effects of Gender Expectations on Hierarchical Relationships", *Journal of Applied Behavioral Science*, 26:25-48.
- Cuddy A. J. C., Fiske S. T. e Glick P. (2004), "When Professionals Become mothers, warmth doesn't cut the ice", *Journal of Social Issues*, 60:701-18.
- Danziger, K. (1981). *Socializzazione*. Bologna: Il Mulino.
- Datta Gupta N., Poulsen A. e Villeval M. C. (2013) "Gender matching and competitiveness: Experimental evidence", *Economic Inquiry*, 51(1):816-835.
- Davis D. D. e Holt C. A. (1993), *Experimental Economics*, Princeton-New Jersey , Princeton University Press
- Del Boca D., Giraldo A. (2013). Why has the growth of female employment in Italy been so slow? *Journal of Modern Italian Studies*, 18, 485-499.
- Del Boca D., Mencarini L., Pasqua S. (2012) *Valorizzare le donne conviene. Ruoli di genere nell'economia italiana*, Bologna: il Mulino.
- Del Boca D., Rosina A. (2009) *Famiglie sole. Sopravvivere ad un welfare inefficiente*, Bologna; il Mulino.
- Del Boca, D., Rosina, A. (2009). *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente*. Bologna: Il Mulino.
- Dubar, C. (2004). *La socializzazione: come si costruisce l'identità sociale*. Bologna: Il Mulino.
- Eckel C. C. e Grossman P. J. (1998), "Are Women Less Selfish Than Men?: Evidence from Dictator Games", *The Economic Journal*, 108(448):726-735.
- Eckel C. C. e Grossman P. J. (2003), "Rebates Versus Matching: Does How We Subsidize Charitable Contributions Matter?", *Journal of Public Economics*, 87(3-4):681-701.
- England P. (2005), "Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood

- and Segregation”, *Social Politics*, 12:264-288.
- Esping-Andersen G. (2011) *La rivoluzione incompiuta. Donne, lavoro, welfare*, Bologna: il Mulino.
- Esping-Andersen, G. (2000). *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*. Bologna: Il Mulino.
- Etaugh C. e Folger D. (1998), “Perceptions of Parents Whose Work and Parenting Behaviors Deviate from role Expectations”, *Sex Roles*, 39:215-23.
- Eurostat (2011). 8 March 2011: International Women’sDay. Women and men in the EU seen through figures. <http://ec.europa.eu/eurostat>.
- Fornell, C., Bookstein, F. L. (1982), ‘Two structural equation models: LISREL and PLS Applied to Consumer Exit-Voice Theory’, *Journal of Marketing Research*, 19(4), 440–452.
- Fuegen K. Biernat M. Haines E. e Deaux K. (2004), “Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-related Competence”, *Journal of Social Issues*, 60:737-54.
- Gaballo, G. (2007). *Identità e lavoro nell’epoca della flessibilità*. Lecce: Pensa Multimedia.
- Galtry, J. and Callister, P. (2005) “Assessing the Optimal Length of Parental Leave for Child and Parental Well-Being”, *Journal of Family Issues*, 26:219–246.
- Gennaro, A. (2012). *Lavoro femminile, Italia peggio della Grecia. ‘Siamo un paese tradizionalista e ingessato*. <http://www.ilfattoquotidiano.it/2012/01/08/occupazione-femminile-italia-peggio-della-grecia-siamo-paese-tradizionalista-ingessato/182379>.
- Gherghi, M., Lauro, C. N. (2008). *Introduzione all’Analisi dei dati multidimensionali*, Napoli: RCE.
- Halpert J. A. Midge L. W. e Hickman J. (1993), “Pregnancy as a Source of Bias in Performance Appraisals”, *Journal of Organizational Behavior*, 14:649-63.
- Heilman M. E. (2001), “Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women’s Ascent up the Organizational Ladder” *Journal of Social Issues*, 57:657-74.
- Heilman, M. E., Wallen A. S., Fuchs D. e Tamkins M. M. (2004), “Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-typed tasks”, *Journal of Applied Psychology*, 89:416-27.
- ISTAT (2011a), “La conciliazione tra lavoro e famiglia: anno 2010”, disponibile alla pagina <http://www.istat.it/it/archivio/48912>
- ISTAT (2011b), “Rapporto annuale: la situazione del paese nel 2010”, Istat disponibile alla pagina www.istat.it/dati/catalogo/20110523_00/sintesi_2011.pdf
- Jaumotte F. (2004), “Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries”, *OECD Economic Studies*.

- Jolliffe, I. T. (1986). *Principal component analysis* (Vol. 487). New York: Springer-Verlag.
- Lebart, L. Morineau, A. Piron, M. (1999). *Statistique exploratoire multidimensionnelle*, Paris: Dunod.
- Lebart, L. Morineau, A. Warwick, K. (1984). *Multivariate descriptive statistical analysis*, New York: J. Wiley.
- McCain R. (1992), *A Framework for Cognitive Economics*, Westport, Praeger Publishers.
- Mead, G. H. (1966). *Mente Sé e Società dal punto di vista di uno psicologo comportamentista*. Firenze: Giunti-Barbera.
- Merton, R. K. (1968). Continuities in the theory of reference groups and social structure, in Id., *Social theory and social structure*, cap. XI, R. K. Merton, New York: Free Press, 422-438.
- Merton, R. K. (2000). La profezia che si auto adempie, in *Teoria e Struttura Sociale*, vol. II, R. K. Merton, Bologna: Il Mulino, 765-789.
- Modena, F., Sabatini, F. (2010). *I Wouldif I Could:PrecariousEmployment and ChildbearingIntentions in Italy*, workingpaper, Trento: Euricse, working papers n. 13/2010.
- Montesperelli, P. (2001). *L'intervista ermeneutica*. Milano: Franco Angeli.
- Naldini N., Saraceno C. (2011) *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna: il Mulino.
- Niederle M., Segal C. e Vesterlund L. (2008), "How costly is diversity? Affirmative action in light of gender differences in competitiveness." NBER Working Paper, 13923.
- North D. C. (1996), "Economics and Cognitive Science", *Economic History* 96:12002, EconWPA
- OECD (2012a), "Gender equality in Employment", in *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing.
- Olian J. D. e Schwab D. P. (1988), "The Impact of Applicant Gender Compared to Qualifications on Hiring Recommendations: A Meta-Analysis of Experimental Studies", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 41:180-95.
- Repubblica (2012). *Bankitalia, crolla il reddito delle famiglie*. Tarantola: "Sono ammortizzatore sociale", <http://www.repubblica.it/economia/2012/04/04/news/bankitalia>.
- Rønsen M. e Sundstrom M. (2002), "Family Policy and After-Birth Employment Among New Mothers", *European Journal of Population*, 18:121–152.
- Rosenthal, R., Jacobson, L. (1992). *Pygmalion in the classroom*, Expanded edition. New York: Irvington.
- Roth A. E. e Kagel J. H. (Eds.) (1995), *The Handbook of Experimental Economics*,

- Princeton-New Jersey, Princeton University Press.
- Rudman L. A. (1998), “Self-Promotion as a Risk Factor for Women: The Costs and Benefits of Counterstereotypical Impression Management”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 74:629-45.
- Sabbatini, G. (2009). *Welfare state: nascita, evoluzione e crisi. Le prospettive di riforma*. Milano: Franco Angeli.
- Saraceno C. (2013) *Il welfare. Modelli e dilemmi della cittadinanza sociale*, Bologna: il Mulino.
- Steiber N. e Haas B. (2012), “Advances in Explaining Women’s Employment Patterns”, *Socio-Economic Review*, 10:343–367.
- Sunna C. (2012) *Che cosa sono i figli? Il dibattito sul welfare italiano*, in <http://sviluppo felice.wordpress.com/2012/09/03/che-cosa-sono-i-figli-il-dibattito-sul-welfare-italiano/>
- SVIMEZ (2012) *Rapporto 2012 sull’economia del Mezzogiorno*, Roma: SVIMEZ su www.svimez.it.
- Tenenhaus, M. (1999), ‘L’Approche PLS’, *Revue de Statistique Appliquée*, 47(2), 5–40.
- Tenenhaus, M., Esposito Vinzi, V., Chatelin, Y.M., Lauro, C. (2005), ‘PLS path modeling’, *Computational Statistics & Data Analysis*, 48, 159 – 205.
- Tzermias, N., *Dalle famiglie italiane si pretende troppo*, tr . it. di Marruccelli C. e Bianchi C., <http://italiadallestero.info/archives/1505>.
- West C. e Zimmerman D. (1978), “Doing Gender”, *Gender and Society*, 1:125-51.
- Wittemberg-Cox A.-Maitland A. (2009). *Rivoluzione Womenomics*, Milano: Il Sole24Ore.
- Wold, H. (1985), ‘Partial Least Squares’, in *Encyclopaedia of Statistical Sciences*, vol. 6, eds. S. Kotz and N.L. Johnson, New York: John Wiley & Sons, 581–591.
- World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2011* (2011), <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-2011>.
- Wozniak D. Harbaugh W.T. e Mayr U. (2010) “The menstrual cycle and performance feedback alter gender differences in competitive choices”, *University of Oregon, Economics Department Working Papers 2010-2*.
- Zimbardo, P. G.(2008). *L’effetto Lucifero. Cattivi si diventa?*. Milano: Raffaello Cortina.

ISBN 978-88-96446-11-9 (print version)



eISBN 978-88-96446-12-6 (electronic version)
disponibile online: <http://siba-ese.unisalento.it>

Stampato nel mese di novembre 2013 presso *Grafiche Giorgiani*
Castiglione di Andrano (Le)

per conto di *Il Salentino Editore S.r.l.*
Via Larghi Case Sparse, n. 3
73026 Melendugno LE
www.ilsalentinoeditore.com



VALUTAZIONE DELLE DIMISSIONI DELLE LAVORATRICI MADRI

VALUTAZIONE
DELLE DIMISSIONI
DELLE LAVORATRICI MADRI



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



COLLANA EDITORIALE
I QUADERNI REGIONALI DI PARITÀ

VOLUME VII



REGIONE PUGLIA
SEDE: VIA P. GOBETTI, 26 - 70125 BARI
TEL. 080 5406451 • FAX 080 5406420

ISBN 978-88-96446-11-9
EISBN 978-88-96446-12-6

VOLUME VII