

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

Enrico Ciavolino & Letizia Macri
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 espone 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 provincie 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/>

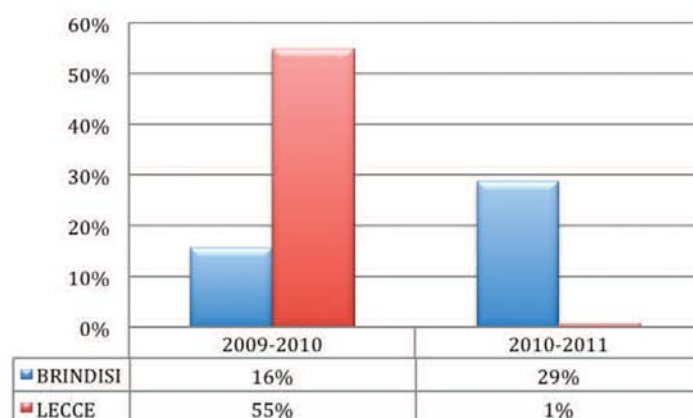


Figura 4.1 Percentuale di incremento delle dimissioni convalidate per gli anni 2009-2010 e 2010-2011 nelle Province di Lecce e Brindisi.

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

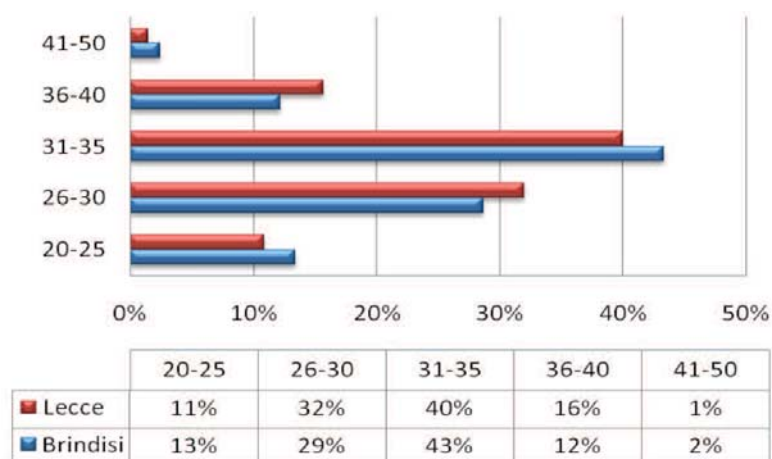


Figura 4.2 Dimissionarie per età e Provincia

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

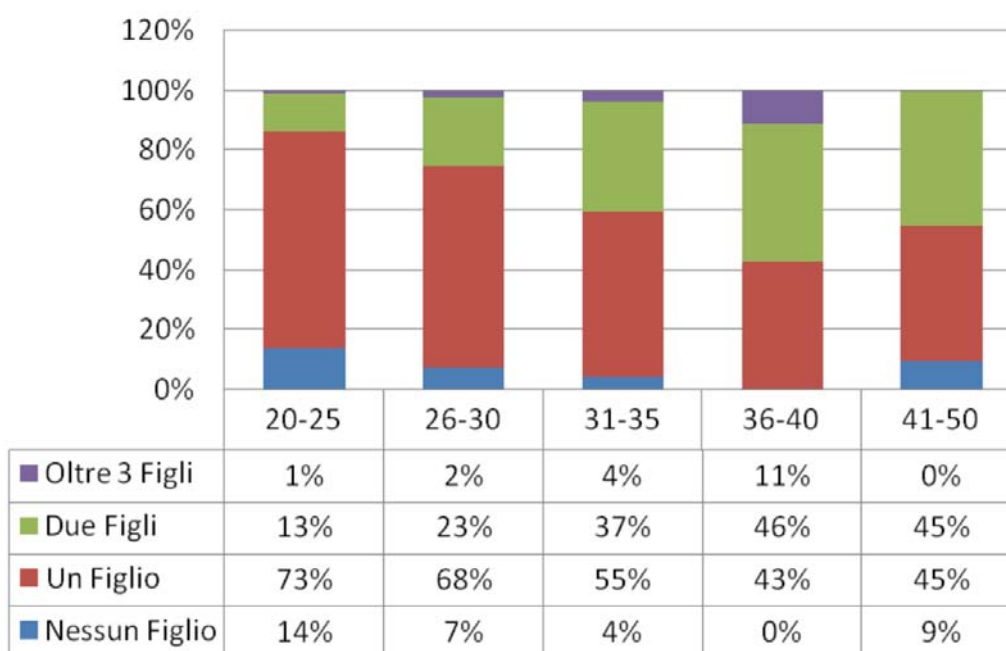


Figura 4.3 Dimissionarie per età e numero di figli

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)

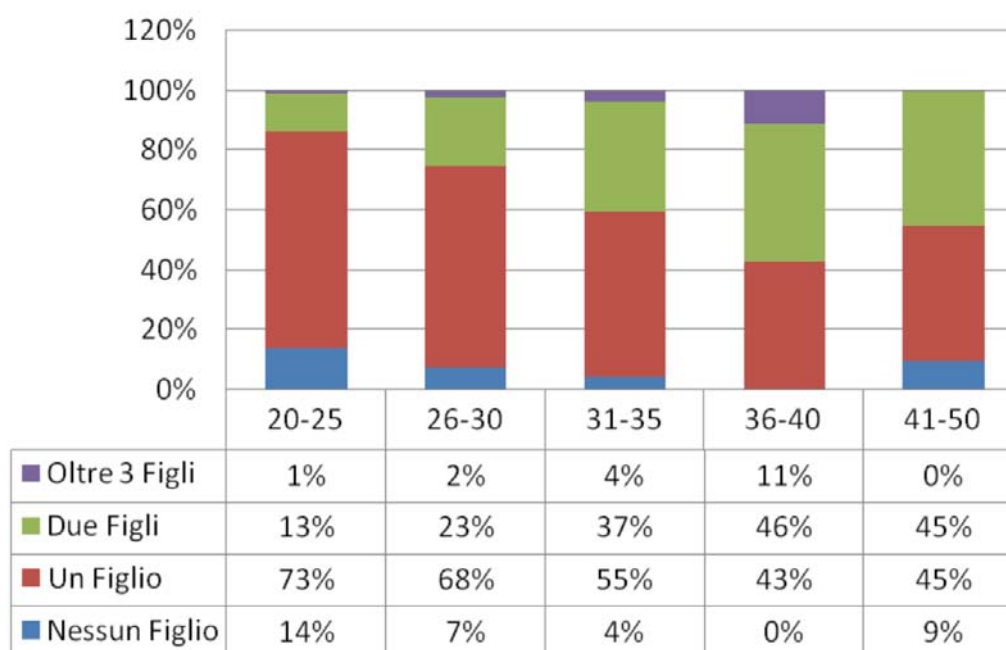


Figura 4.4 Anzianità di servizio ed età delle dimissionarie

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.

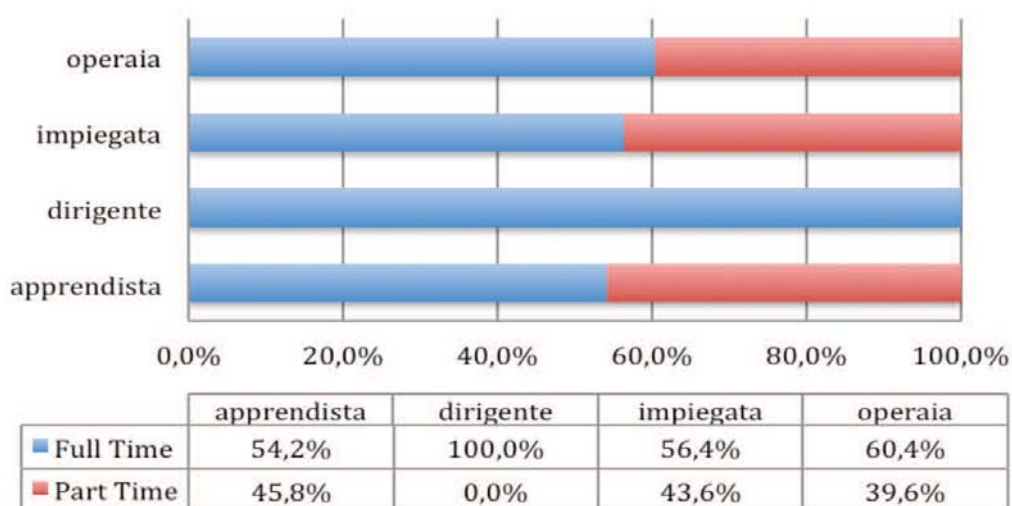


Figura 4.6 Orario di lavoro e qualifica

Da questa indagine non sembra emergere una relazione fra l'orario di lavoro indicato nel contratto e il numero di figli delle lavoratrici (Tabella 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%

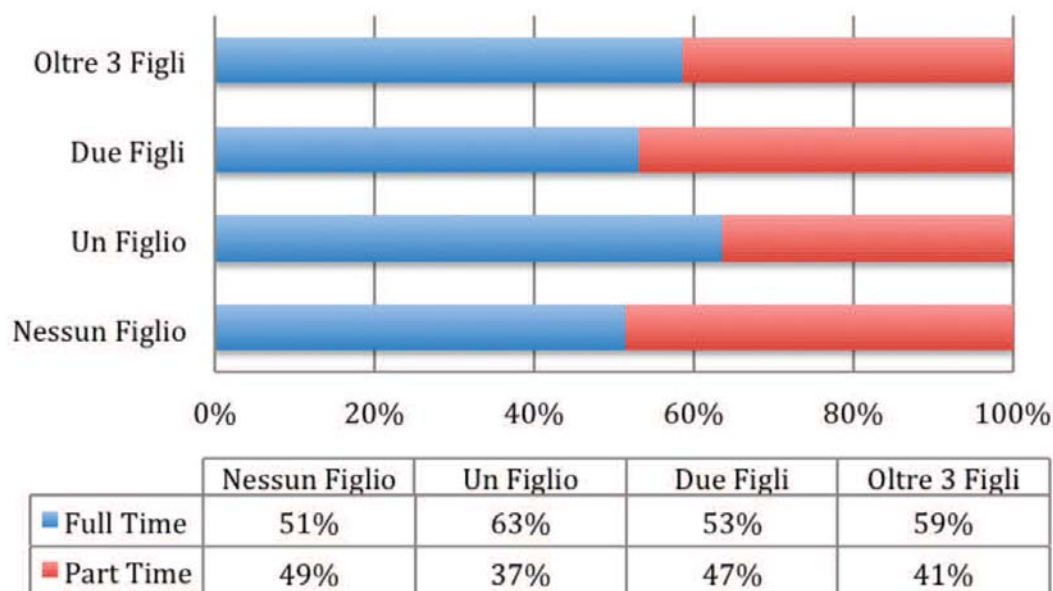


Figura 4.7 Orario di lavoro e numero di figli

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.

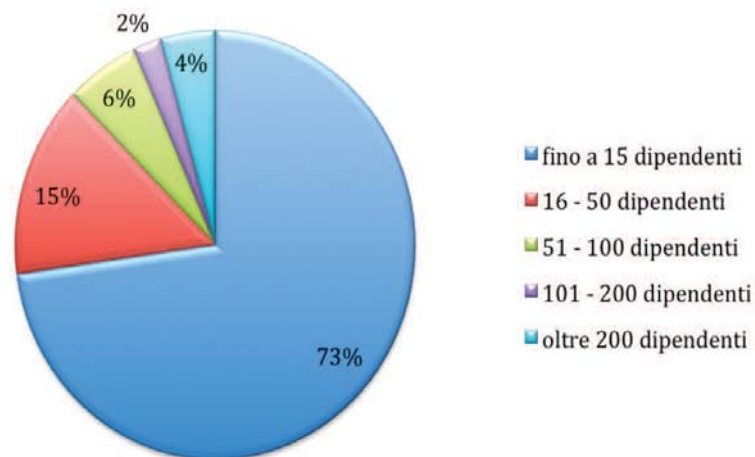


Figura 4.8 Ampiezza delle aziende di provenienza delle dimissionarie

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).

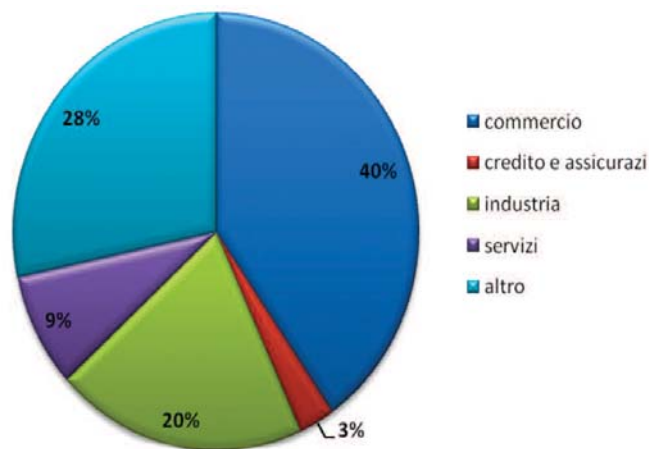


Figura 4.9 Settore economico delle aziende di provenienza delle dimissionarie

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).

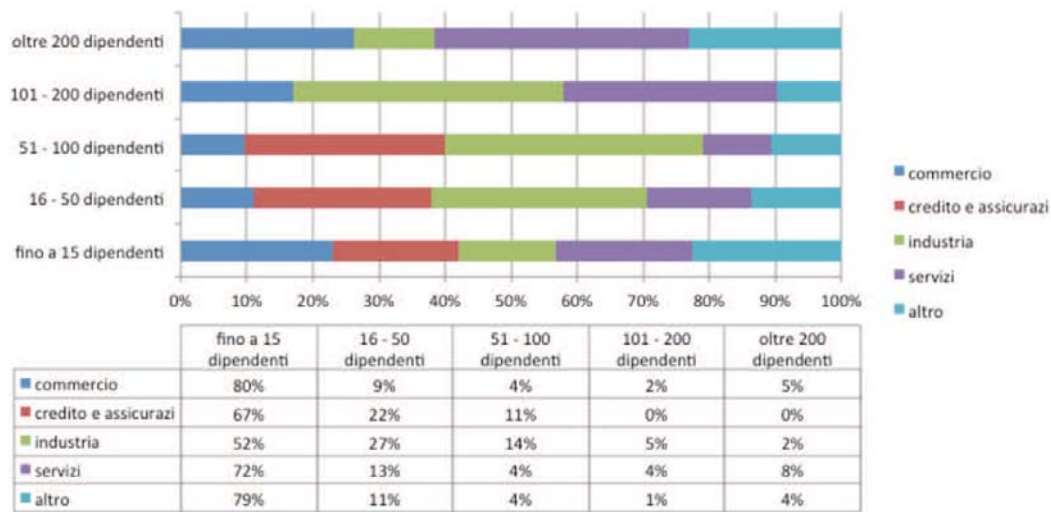


Figura 4.10 Settore economico ed ampiezza delle aziende di provenienza delle dimissionarie

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*.

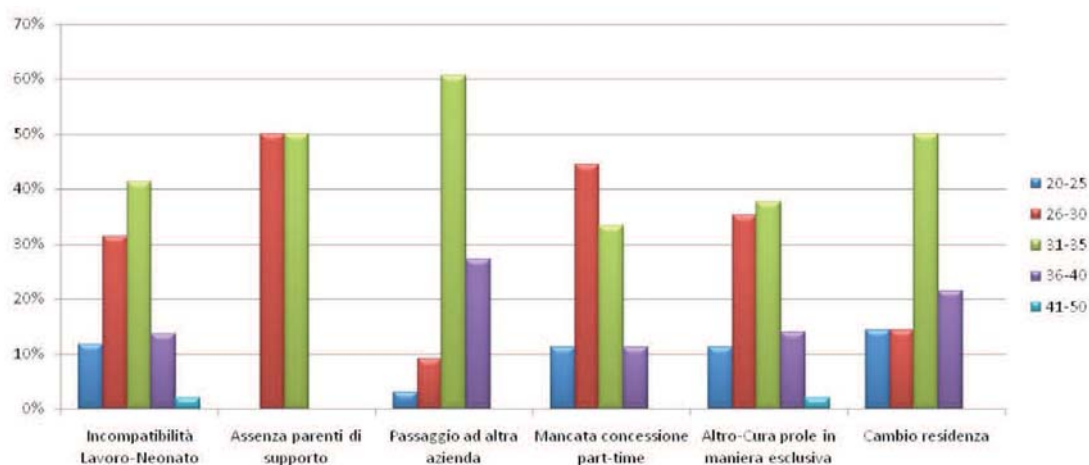


Figura 4.11 Motivazioni alle dimissioni per fascia di età delle dimissionarie

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).

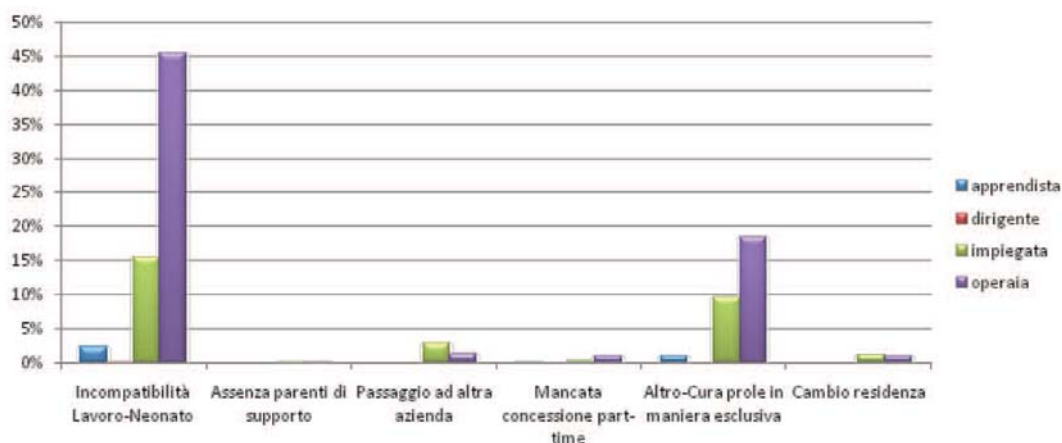


Figura 4.12 Motivazioni alle dimissioni per qualifica delle dimissionarie

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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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 Abitazione-Lavoro	0,2	140	9,67	19,93
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).

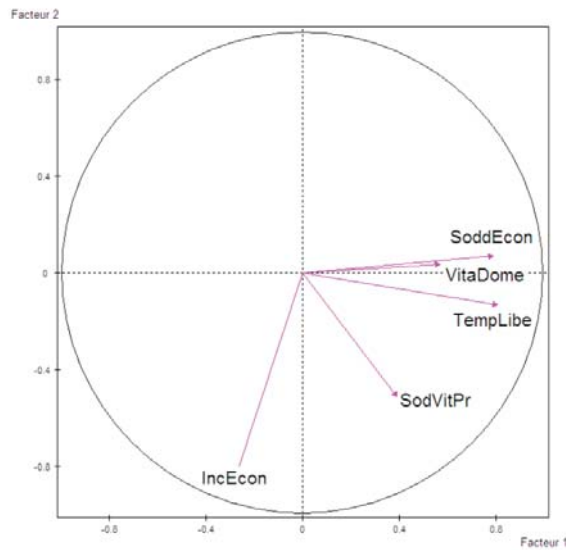


Figura 4.14 Analisi delle componenti principali della variabile Soddisfazione vita privata

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.

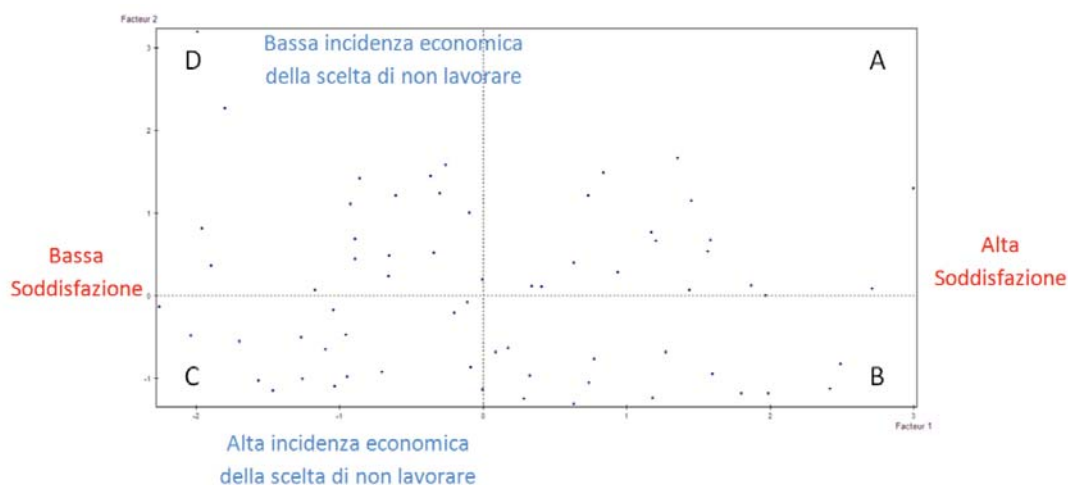


Figura 4.15 Soddisfazione vita privata: la distribuzione degli individui

Come già detto in precedenza, la dimensione latente CONTESTO 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 pri-
vati, 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 MACROSOZIALE	
<i>SoddCom</i>	<i>Sono soddisfatta del mio comune come luogo in cui vivere.</i>
<i>TrovLav</i>	<i>Nel mio comune ci sono buone possibilità di trovare lavoro.</i>
<i>TrasPubb</i>	<i>Nel territorio in cui vivo sono presenti trasporti pubblici.</i>
<i>SoddTras</i>	<i>Sono soddisfatta dei servizi per i trasporti erogati dal mio comune.</i>
<i>TrasLav</i>	<i>Nel mio comune grazie ai servizi presenti si può tranquillamente raggiungere il posto di lavoro con i mezzi pubblici.</i>
<i>TrasAsil</i>	<i>Nel mio comune grazie ai servizi presenti i bambini possono raggiungere scuola o asilo con i mezzi pubblici.</i>
<i>AsilPub</i>	<i>Nel luogo in cui vivo sono presenti asili nido e scuole dell'infanzia pubblici</i>
<i>AsilPri</i>	<i>Nel luogo in cui vivo sono presenti asili nido e scuole dell'infanzia privati</i>
<i>DiffAsil</i>	<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.

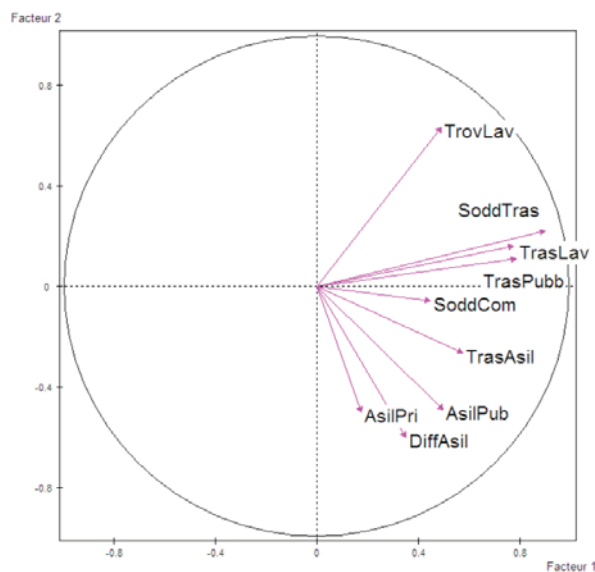


Figura 4.16 Analisi delle componenti principali della variabile Contesto macrosociale

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.

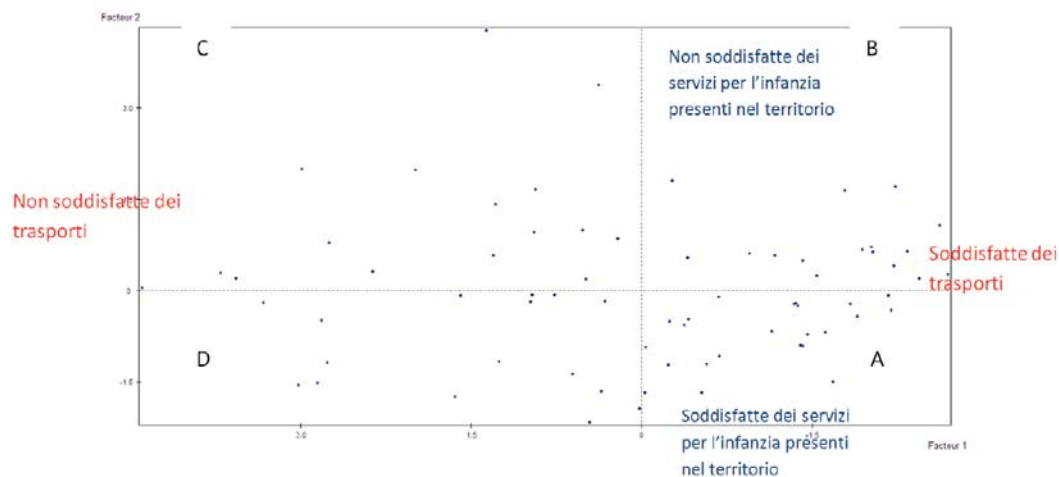


Figura 4.17 Contesto Macrosociale: la distribuzione degli individui

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 posizzarle 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.

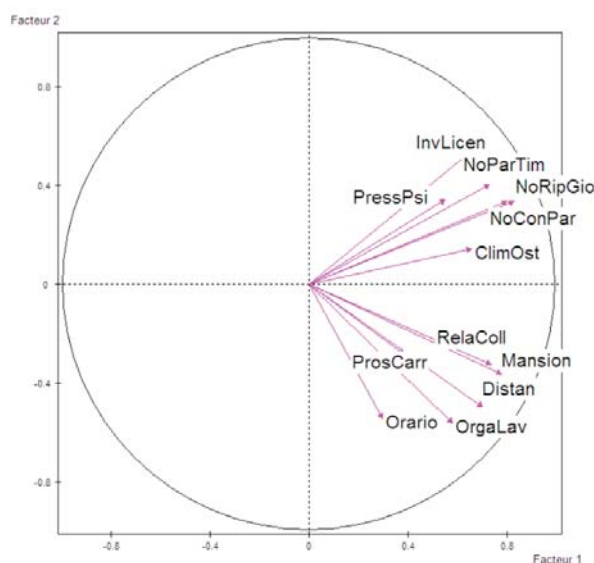


Figura 4.18 Analisi delle componenti principali della variabile Motivazione delle dimissioni

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.

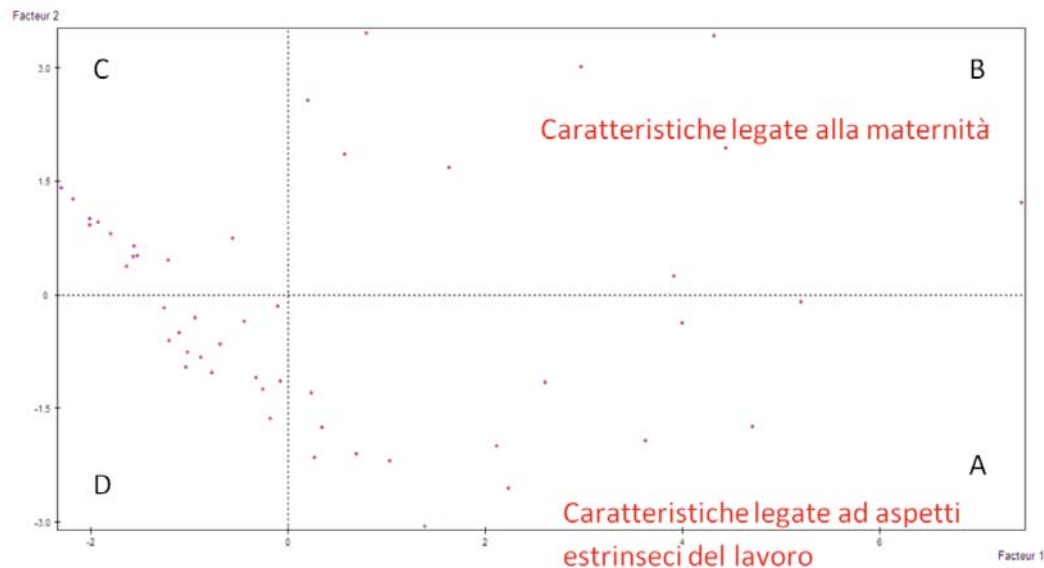


Figura 4.19 Motivazione delle dimissioni: la distribuzione degli individui

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	<i>In passato aveva già pensato che con l'arrivo di un figlio avrebbe abbandonato il lavoro? Pensa di rientrare nel mondo del lavoro? Pensa di incontrare delle difficoltà nel rientro nel mondo del lavoro? Il padre di suo figlio/a ha mai considerato l'ipotesi di abbandonare il lavoro per accudire il bambino/a?</i>	
VALUTAZIONE CONTESTO MACROSOCIALE	<i>Sono soddisfatta del mio comune come luogo in cui vivere (presenza di parchi, amicizie, vicinanza a parenti, traffico sopportabile, ecc.). 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. Grazie ai servizi presenti nel mio comune si può tranquillamente raggiungere il posto di lavoro con i mezzi pubblici. Grazie ai servizi presenti nel mio comune i bambini possono raggiungere scuola o asilo con i mezzi pubblici. Nel luogo in cui vivo sono presenti adeguate strutture per la cura dell'infanzia aperte anche nei periodi estivi ed extrascolastici. Nel luogo in cui vivo sono presenti asili nido e scuole dell'infanzia con personale e servizi adeguati. Nel luogo in cui vivo esistono strutture adeguate per la cura e l'assistenza di anziani e persone non autosufficienti. Nel mio comune ci sono difficoltà a far entrare i bambini negli asilo nido pubblici a causa dei pochi posti a disposizione. 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. Nel mio comune ci sono difficoltà a far entrare i bambini negli asilo nido privati a causa del costo delle rette mensili.</i>	
SODDISFAZIONE VITA PRIVATA Alle dimissionarie viene	<i>Sono soddisfatta della mia situazione economica Anche quando lavoravo ero soddisfatta del modo in cui riuscivo a gestire la mia vita privata. La mia famiglia o chi mi è vicino ha sempre collaborato</i>	

<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.)</i> <i>Anche quando lavoravo gli impegni domestici e familiari mi permettevano di avere del tempo libero da dedicare a me stessa.</i> <i>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.)</i> <i>Talvolta i vicini di casa mi aiutano nella gestione degli impegni familiari.</i> <i>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.)</i> <i>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)</i> <i>Conosce la normativa a tutela della maternità e della paternità (D.lgs n. 151/2001)?</i> <i>(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.)</i> <i>È a conoscenza dei servizi territoriali di cura dell'infanzia?</i> <i>Conosce il ruolo della Consigliera di Parità Provinciale e Regionale?</i> <i>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</i> <i>Condizione lavorativa dei componenti della famiglia</i> <i>Presenza persone non autosufficienti</i></p>
<p>DATI ANAGRAFICI PERSONALI</p>	<p><i>Età, Cittadinanza, Residenza</i> <i>Stato Civile</i> <i>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%