

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 ICoPaMa²⁰¹², 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).

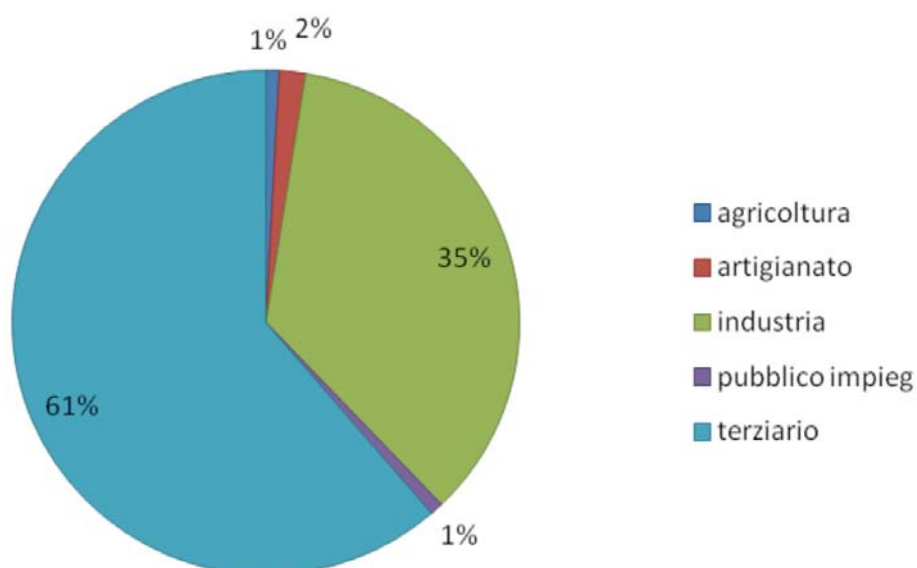


Figura 5.1 Settore economico delle aziende di provenienza delle dimissionarie

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					T
	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.

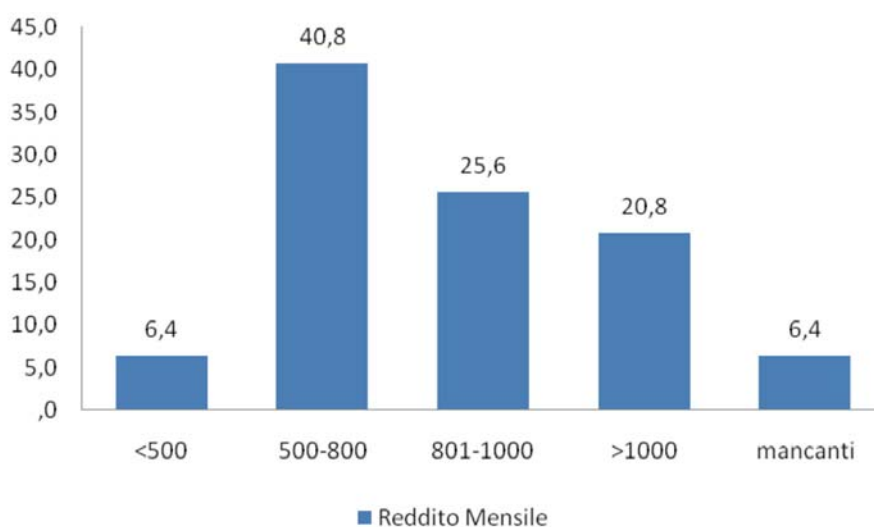


Figura 5.3 Classi di reddito mensile percepito dalle dimissionarie

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-

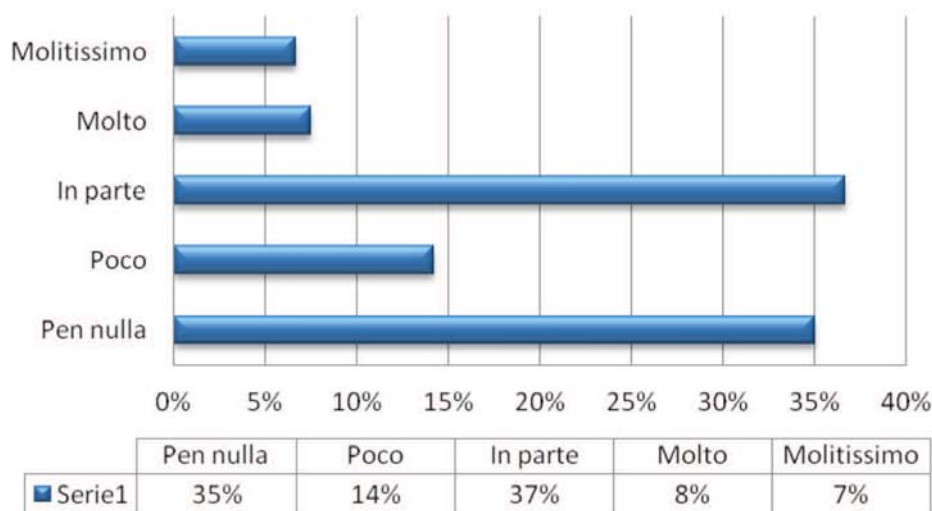


Figura 5.4 Avevo già pensato di abbandonare il lavoro con l'arrivo di un figlio.

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).

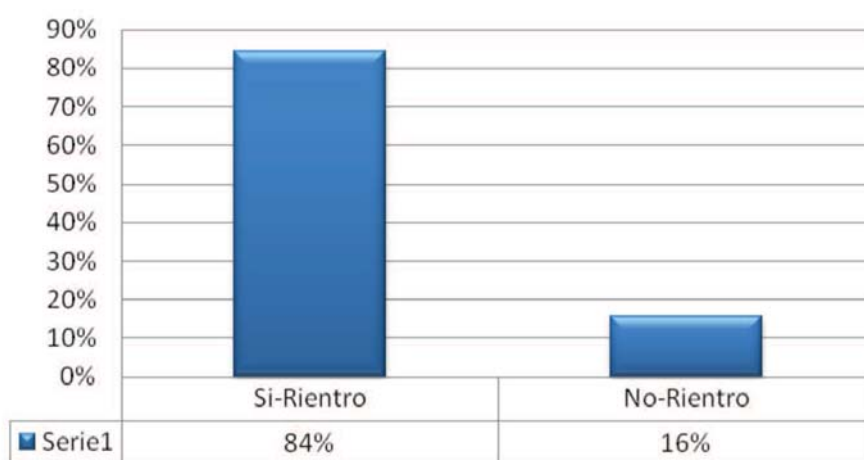


Figura 5.5 Pensa di rientrare nel mondo del lavoro?

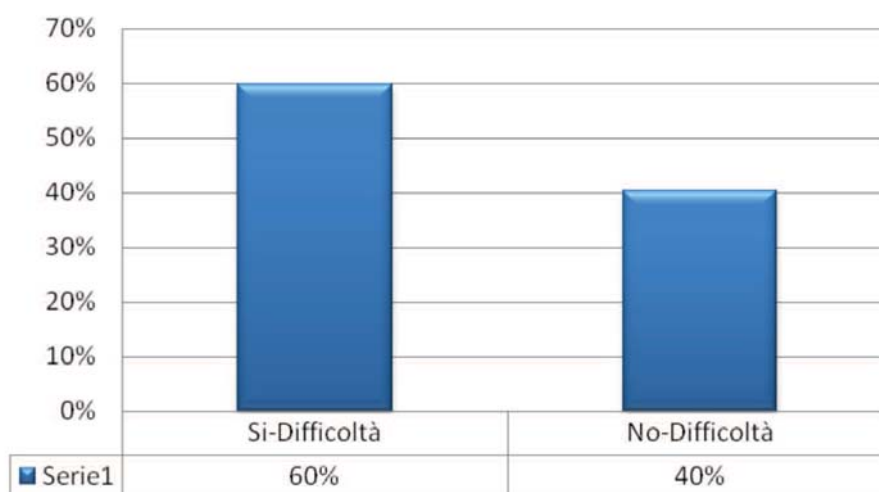


Figura 5.6 Pensa di incontrare delle difficoltà nel rientro nel mondo del lavoro?

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.

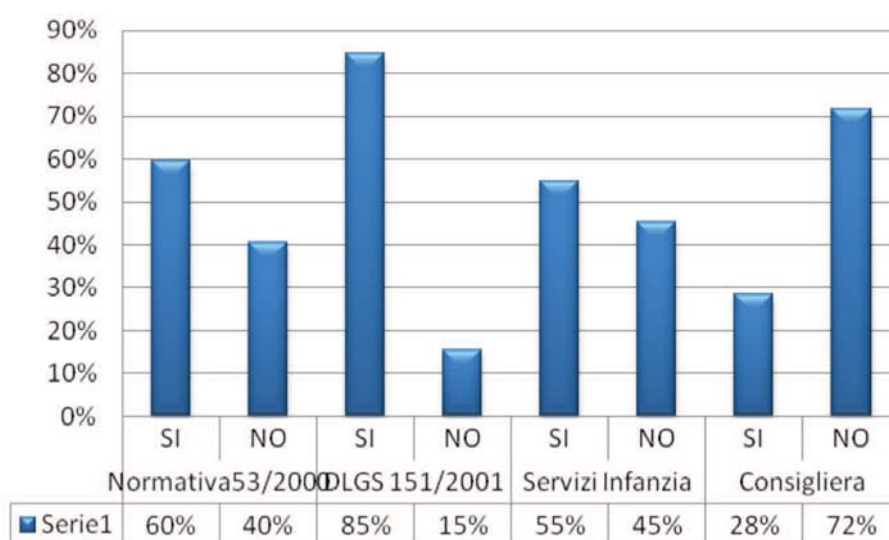


Figura 5.7 Conoscenza della Normativa.

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.

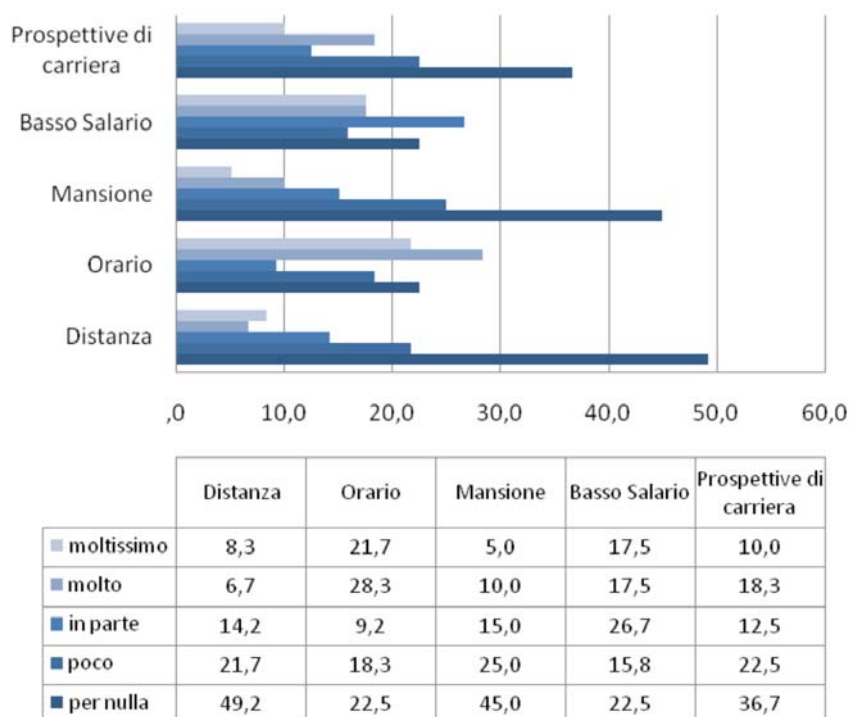


Figura 5.8 Per ciascuno degli aspetti elencati indichi quanto essi hanno influito sulla scelta delle sue dimissioni

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.

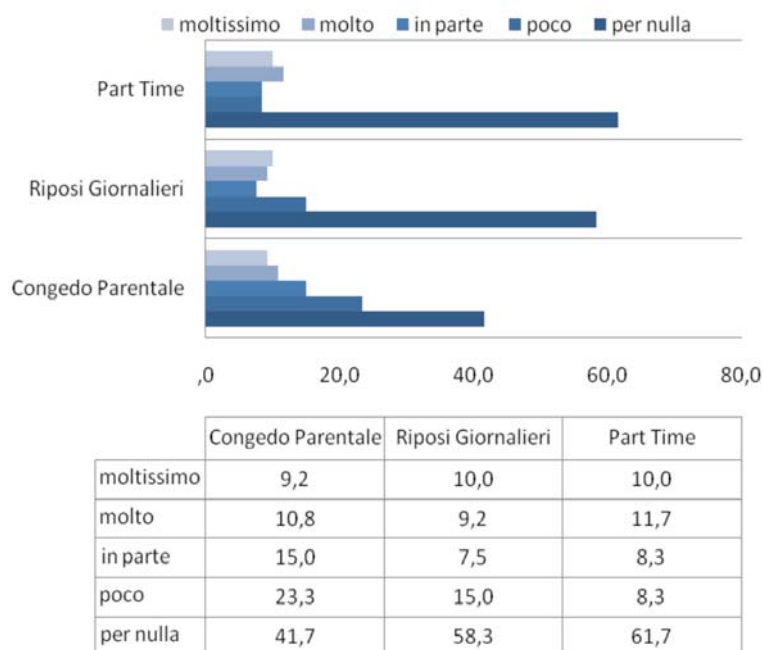


Figura 5.9 Per ciascuno degli aspetti elencati indichi quanto essi hanno influito sulla scelta delle sue dimissioni

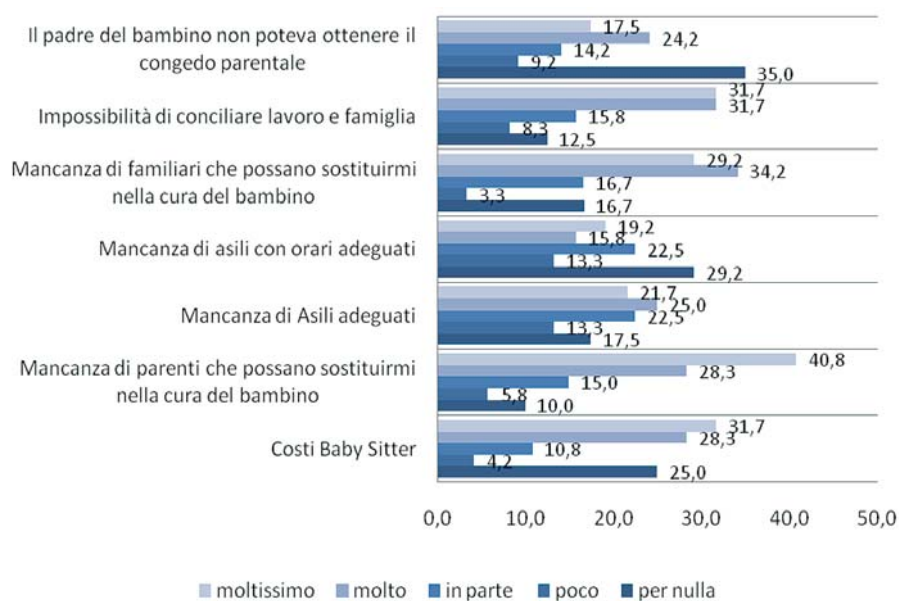


Figura 5.10 Per ciascuno degli aspetti elencati indichi quanto essi hanno influito sulla scelta delle sue dimissioni

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.

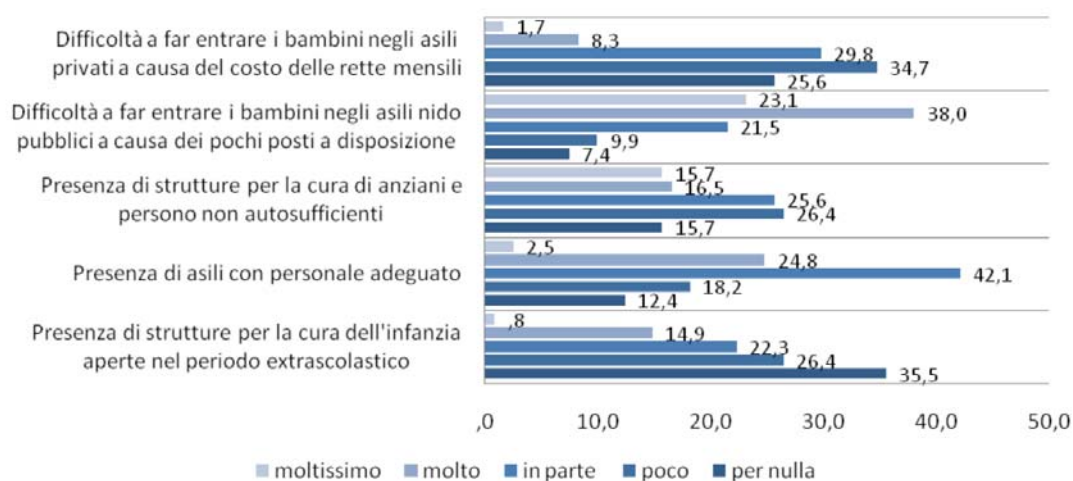


Figura 5.11 La preghiamo di indicare quanto è d'accordo su ciascuno degli aspetti indicati

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).

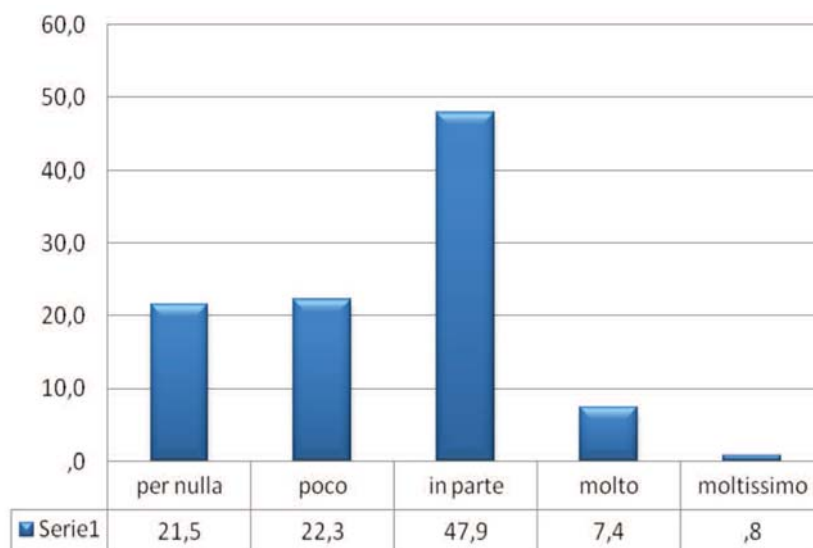


Figura 5.12 Sono soddisfatta della mia situazione economica

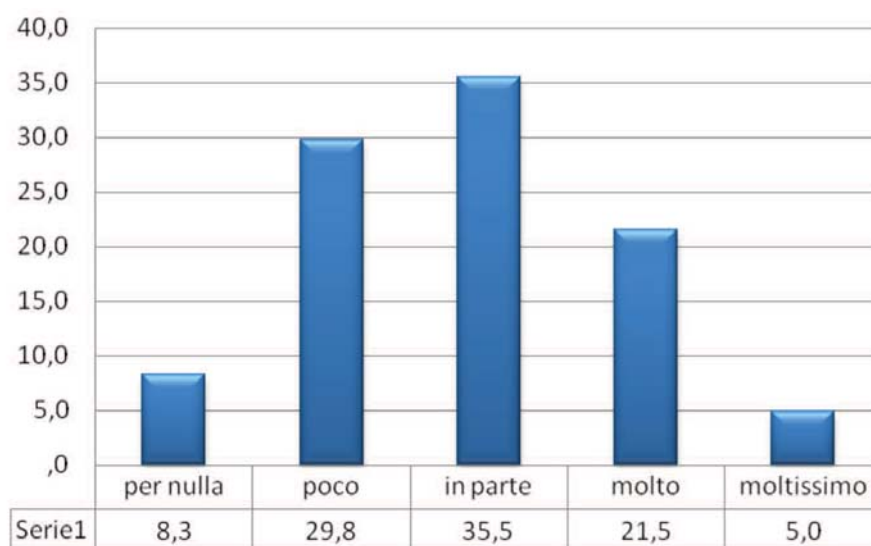


Figura 5.13 Anche quando lavoravo ero soddisfatta del modo in cui riesco a gestire la mia vita privata

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'affidabilità e della coerenza della variabile latente *Motivazioni alle dimissioni*. Il valore di

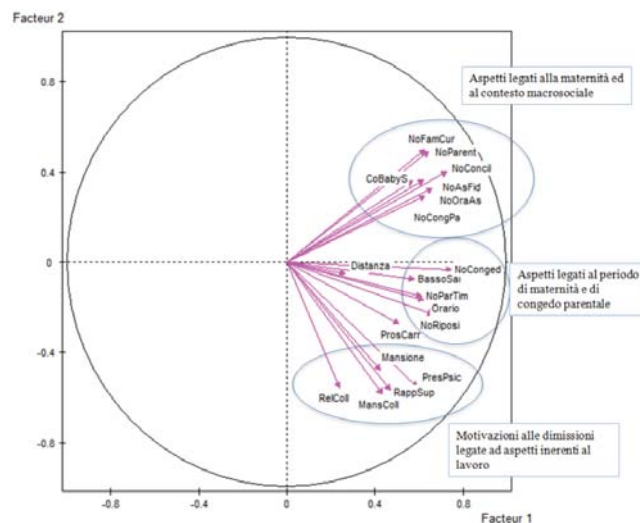


Figura 5.14 Analisi delle componenti principali della variabile *Motivazioni alle dimissioni*

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

	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

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.

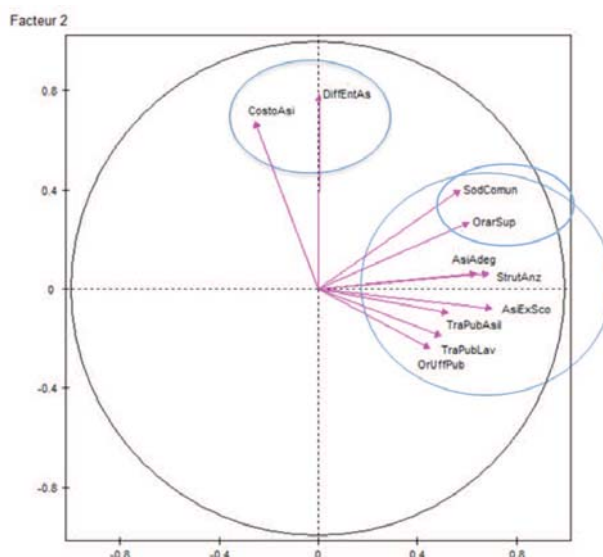


Figura 5.15 Analisi delle componenti principali della variabile Contesto Macrosociale

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

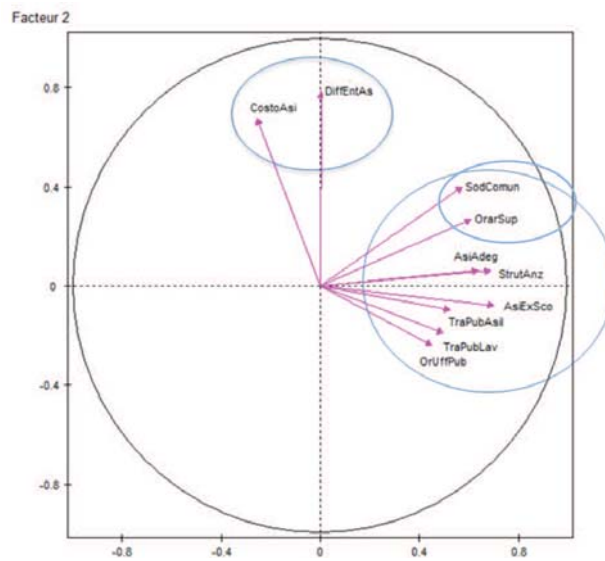


Figura 5.16 Analisi delle componenti principali della variabile Soddisfazione Vita Privata

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.