



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



UFFICIO DELLE
CONSIGLIERE
REGIONALI DI PARITÀ



Decent work e insicurezza lavorativa

professionalità e genitorialità nelle donne dell'Abruzzo di oggi



La ricerca è stata realizzata nell'ambito del *Laboratorio di Business Psychology* afferente al *Dipartimento di Scienze Biomediche, Università "G. d'Annunzio" Chieti-Pescara*

Direttore del Laboratorio

Prof. Riccardo Giorgio Zuffo

Direttore del Dipartimento

Prof. Francesco Caciagli

Gruppo di ricerca

Prof. Riccardo Giorgio Zuffo

Professore Associato di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, Facoltà di Psicologia, Università "G. d'Annunzio"

Dott.ssa Michela Cortini

Ricercatore di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, Facoltà di Psicologia, Università "G. d'Annunzio"

con il contributo di

Dott.ssa Maria Elisa Maiolo

Dottoranda di ricerca in Psicologia, Facoltà di Psicologia, Università "G. d'Annunzio"

Dott.ssa Maria Santa Ferretti

Professore a contratto di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Pavia

Committenza

Dott.ssa Loretta Del Papa

Consigliere regionali di Parità d'Abruzzo

Dott.ssa Sara Ranocchiaro

Ufficio Consigliere regionali di Parità presso Regione Abruzzo
Direzione Politiche Attive del Lavoro, Formazione ed Istruzione,
Politiche Sociali Via Raffaello 137 65100 Pescara

Dott.ssa Anna Maria Paradiso

Consigliera provinciale di Parità L'Aquila
Ufficio Consigliera provinciale di Parità presso Provincia di L'Aquila,
Settore Lavoro Via S. Agostino, 7 67100 L'Aquila

Dott.ssa Vittoria Colangelo

Consigliera provinciale di Parità Pescara
Ufficio Consigliera provinciale di Parità presso Provincia di Pescara,
Settore Lavoro Via Passolanciano, 75 65100 Pescara

Dott.ssa Germana Goderecci

Consigliera provinciale di Parità Teramo
Ufficio Consigliera provinciale di Parità presso Provincia di Teramo,
Settore Lavoro Via D'Annunzio, 12 64100 Teramo

in copertina: immagine liberamente tratta da "women on the rise" di david allen

Pubblicazione a cura dell'Ufficio delle Consigliere regionali di Parità d'Abruzzo presso
Direzione Politiche Attive del Lavoro, Formazione ed Istruzione, Politiche Sociali Regione Abruzzo
Via Raffaello 137 65100 Pescara - Tel. 085 7672131 Fax 085 7672207
e-mail consigliera.parita@regione.abruzzo.it
sito web <http://www.regione.abruzzo.it/xconsiglieraParita/>

Si autorizza la riproduzione, la diffusione e l'utilizzazione anche parziale del volume con l'obbligo della citazione della fonte.
© 2011 – UFFICIO DELLE CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITA' D'ABRUZZO



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

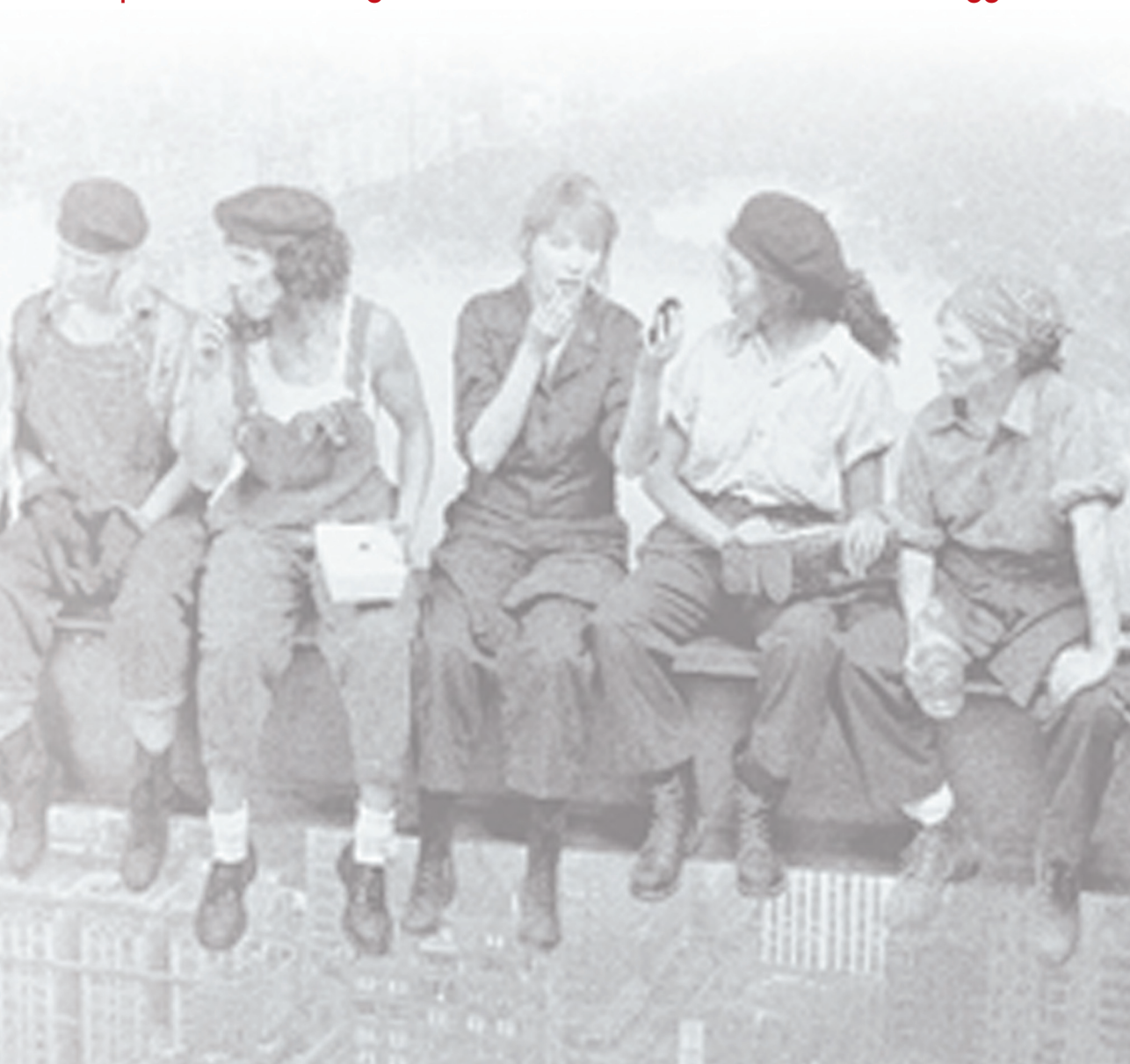


UFFICIO DELLE
CONSIGLIERE
REGIONALI DI PARITÀ



Decent work e insicurezza lavorativa

professionalità e genitorialità nelle donne dell'Abruzzo di oggi



INDICE

Presentazione	7
Introduzione.....	11
1. Forme di precarietà e mercato del lavoro.....	13
1.1 Il “decent work”	13
1.2 Il mondo del lavoro: contratti lavorativi e situazione abruzzese	13
2. Soddisfazione Lavorativa e Genitorialità	16
2.1 Soddisfazione Lavorativa	16
2.2 Genitorialità	17
3. Studio 1: la Soddisfazione lavorativa nelle donne abruzzesi tra Job Insecurity, Scolarità e Genitorialità - indagine con questionario.....	19
3.1 Obiettivi e Metodologia	19
3.2 Risultati.....	22
4. Studio 2: Job Insecurity e terremoto - indagine con Focus Group	32
4.1 Analisi	32
4.2 Risultati.....	32
4.5 Discussione	38
5. Conclusioni	40
5.1 Come è andata la ricerca	40
5.2 Il senso della ricerca	40
5.3 Alcuni risultati della ricerca	41
5.4 Soddisfazione e scolarità.....	42
5.5 Soddisfazione e genitorialità.....	43
Riferimenti Bibliografici	44
Allegato 1. Questionario per la rilevazione della soddisfazione lavorativa tra Job insecurity, scolarità, genitorialità e situazioni di cura.....	51
Allegato 2. Note Metodologiche	65
Allegato 3. Specificità Provinciali	69

Il dibattito che si è articolato intorno alla legge 30/2003 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" ed al conseguente Decreto Legislativo 276/2003, cosiddetta legge Biagi, è stato soprattutto politico, con radicalizzazioni opposte e contrarie, e conseguenti semplificazioni, che ne hanno ridotto la comprensione e la consapevolezza. Da un lato i difensori evidenziano l'effetto positivo della riforma sulla crescita dell'occupazione; dall'altro lato i contestatori ritengono che la legge abbia soltanto aumentato la precarietà dei lavoratori.

In realtà è evidente che il mercato del lavoro ha subito delle profonde modificazioni generando nuovi bisogni e non eliminando preesistenti discriminazioni. È pertanto indispensabile comprendere meglio come i bisogni dei nuovi lavoratori si articolino a seconda del genere, della scolarità, della professionalità. È anche importante comprendere come il lavoro atipico condizioni non solo l'organizzazione del lavoro, non solo tutto quanto il resto del mondo del lavoro (comprese dunque le figure tradizionali di lavoratori), ma incida anche sui rapporti interpersonali e familiari.

Anche se in un mercato del lavoro così profondamente trasformato, si rilevano, come in passato, stereotipi di genere, con la conseguenza che più donne (anche con alta preparazione) che uomini hanno contratti atipici per lunghi periodi. Inoltre, nei contratti ex legge 30/2003 è molto diffusa e frequente l'ambiguità nella formulazione e nell'interpretazione delle clausole in materia di mansioni e adempimenti, di equo compenso, dei tempi di lavoro e di valutazione dell'attività svolta.

Le difficoltà riguardano tutti ma un surplus di gravosità penalizza soprattutto le donne perché la maternità e le politiche di conciliazione dei carichi familiari non sono certo favorite dal lavoro flessibile. Il mercato del lavoro riformato comporta, quindi, per entrambi i sessi, ma in particolare per le donne, la necessità di inserirsi in situazioni più difficili che in precedenza.

Le difficoltà per tutti sembrano soprattutto riguardare:

- la reale comprensione dei tipi di rapporti lavorativi in continua evoluzione;
- l'incertezza della continuità del rapporto;
- la valorizzazione delle proprie competenze.

Le Consigliere regionali di Parità d'Abruzzo, unitamente alle Consigliere provinciali di Parità di L'Aquila, Pescara e Teramo, consapevoli della necessità ed opportunità di approfondire l'argomento, anche al fine di fornire agli enti preposti una base conoscitiva idonea ad adottare misure concrete, hanno accolto con entusiasmo la proposta di ricerca del Laboratorio di Business Psychology dell'Uni-

versità degli Studi "G. D'Annunzio" Chieti – Pescara, tesa a fornire un quadro della realtà abruzzese sulle condizioni di vita economica e sociale delle donne con contratti atipici.

La ricerca si è concentrata sulla rilevazione delle discriminazioni di genere che derivano direttamente dalla relazione tra ambito professionale e ambito familiare, con particolare attenzione alle ricadute professionali della maternità. Sono state esplorate, in particolare, la dimensione del precariato nelle sue diverse forme e in rapporto a variabili specifiche, quali il livello di scolarità e la maternità. L'indagine ha consentito, inoltre, di focalizzare gli effetti del trauma prodotto dall'evento sismico dell'aprile 2009, trauma capace di destrutturare - ristrutturare completamente gli assi valoriali delle persone, così come le loro potenzialità e risorse. Il contesto aquilano colpito dal sisma, infatti, è stato oggetto di ulteriore analisi in ordine alle percezioni di insicurezza lavorativa indotte dall'evento traumatico.

Nelle conclusioni si legge ... La soddisfazione, la parola al centro del nostro lavoro, non è un lusso: è un indicatore brutale ed insieme intangibile che ci permette di "andare verso..." di capire di più, di attribuire ai dati il senso e la direzione del lavoro, ed infine anche del nesso che lega il lavoro con la famiglia, con i figli e con la complessità sociale. La soddisfazione nel e del lavoro, e quindi la sua misura, non è un lusso ma rappresenta un'opportunità per "fare i conti" in un paese, in una regione, in un piccolo comune con le persone che ci sono, con i loro bisogni di oggi ed il loro futuro di domani.

I risultati emersi sono estremamente interessanti e ci confermano che il disagio causato dall'incertezza del lavoro, inevitabilmente, genera oltre ad una dannosa sottoutilizzazione e mortificazione di risorse umane, il più delle volte altamente qualificate professionalmente, anche un disagio sociale.

La maggioranza delle lavoratrici atipiche giudica la propria soddisfazione lavorativa inferiore alla sufficienza con scarse differenze all'interno delle diverse tipologie contrattuali. In particolare più del trentacinque per cento delle laureate precarie esprime valutazioni negative in termini di soddisfazione professionale e circa il venti per cento ritiene improbabile migliorare in futuro sia le proprie condizioni economiche sia le proprie condizioni di vita in generale.

Il fattore della genitorialità in un contesto di lavoro incerto appare un elemento di soddisfazione personale in grado di influenzare e pervadere quella professionale. Pur se la precarietà con la sua insicurezza non induce alla maternità, la genitorialità produce un livello di gratificazione e positività che si riflette nella valutazione che le lavoratrici danno della loro soddisfazione.

L'approfondimento nel contesto del cratere sismico ha consentito di verificare come cambiano i punti di vista quando si è forzatamente protagonisti di un evento traumatico: perdono valore le cose materiali e ne acquistano quelle immateriali. E' importante chi sei non ciò che hai. Infatti, per le lavoratrici aquilane, che vivono una precarietà legata non tanto e non solo al tipo di contratto lavorativo,

quanto piuttosto alla mancanza di stabilità fornita dal territorio, il “valore del lavoro” è molto alto: è riconoscibilità, azione, identità.

Nella certezza di offrire un contributo alla comunità abruzzese nelle sue varie forme, il lavoro viene pubblicato al fine di diffonderne il più possibile la conoscenza. Tra le finalità che si vogliono raggiungere posto predominante occupa l’acquisizione da parte delle donne delle proprie potenzialità ed il riconoscimento e la valorizzazione di tali potenzialità da parte del contesto regionale.

M. Loretta Del Papa e Sara Ranocchiaro
Consigliere regionali di Parità d’Abruzzo

Anna Maria Paradiso
Consigliera provinciale di Parità L’Aquila

Vittoria Colangelo
Consigliera provinciale di Parità Pescara

Germana Goderecci
Consigliera provinciale di Parità Teramo

La ricerca *Decent work e insicurezza lavorativa: professionalità e genitorialità nelle donne dell'Abruzzo di oggi* nasce da un lungo percorso di studio maturato negli anni riguardo al tema del lavoro femminile; percorso che ha portato ad approfondire gli aspetti di soddisfazione lavorativa in considerazione del tipo di contratto lavorativo stipulato e quindi alla precarietà, alla conciliazione famiglia-lavoro, alla genitorialità e scolarità, al successo delle donne in merito alla carriera lavorativa.

Il gruppo di ricerca del Laboratorio di Business Psychology dell'Università degli Studi "G. D'Annunzio" ha condotto diversi studi sul tema del lavoro femminile; nel 2003 viene pubblicato *Il tempo del successo e quello della maternità: discontinuità lavorativa, variabili psicologiche e organizzative*¹ (Zuffo, 2003), mentre in tempi più recenti (Zuffo & Barattucci, 2010) sono stati pubblicati e sono attualmente in corso studi focalizzati maggiormente sulla soddisfazione professionale esperita delle donne lavoratrici e madri in contesti di lavoro precario e in relazione al livello di scolarità. In particolare, la ricerca *La soddisfazione lavorativa nelle donne laureate tra job insecurity, differenze geografiche e genitorialità*² (Zuffo & Barattucci, 2010), condotta dal Laboratorio di Business Psychology. *Organizzazione-Lavoro-Consumi* afferente al Dipartimento di Scienze Biomediche dell'Università "G. d'Annunzio" di Chieti, si era inserita in un più ampio contesto di ricerca che coinvolgeva altri otto atenei italiani ed era promossa da alcune delle Consigliere di Parità delle province lombarde. Le sedi universitarie coinvolte nel progetto avevano utilizzato lo stesso strumento di indagine e condiviso l'intero set di dati raccolti con la libertà di perseguire ipotesi di ricerca peculiari per ciascun contesto territoriale e in relazione alle domande di ricerca poste dalle committenze.

Questo lavoro trova una sua continuità e specificazione con le Consigliere di Parità abruzzesi. La centralità è data alle donne, alla loro soddisfazione professionale in relazione alla tipologia di contratto –nei differenti livelli di precarietà e tutela– e alla percezione di insicurezza lavorativa, alla genitorialità, alla scolarità, alle differenze territoriali in rapporto ad alcune variabili socio-demografiche. La ricerca esplora più specificamente l'effetto di due nuclei tematici principali: la scolarità, ovvero il valore e la crucialità del titolo di studio in rapporto al lavoro e alla soddisfazione che ne induce e la genitorialità (parenthood), intesa come l'effetto della presenza di figli sulle percezioni relative alla dimensione lavorativa.

Il titolo di studio e la genitorialità modulano attese e sentimenti che incidono sulla soddisfazione lavorativa: la scolarità apre un sistema di attese e di progettualità, la possibilità della maternità e la successiva genitorialità rappresentano snodi critici in rapporto al lavoro, alle scelte, alle identità (Zuffo 2003; Zuffo & Barattucci, 2010).

1 In "Il tempo al femminile: Lavoro, Flessibilità e differenze di genere" a cura di M.C. Bombelli, ETAS, Milano, 2003.

2 In "Vita, Identità, Genere in equilibrio precario: Ricerche psicologiche sul mercato del lavoro in Italia", Edizioni Unicopli, 2010.

Durante lo snodarsi delle varie fasi della ricerca e considerando anche le variabili contestuali intervenute nella città di L'Aquila nel periodo di svolgimento della ricerca, si è ritenuto di sviluppare e approfondire congiuntamente un progetto più specifico. In particolare, ci si è concentrati sulla condizione delle donne aquilane a seguito del fenomeno tellurico in relazione alla percezione di job insecurity, legata non solo al tipo di contratto, ma anche alla situazione di instabilità indotta dal terremoto. Questa fase della ricerca è stata condotta avvalendosi congiuntamente di metodi quantitativi e qualitativi, questi ultimi in grado di cogliere meglio significati e sfumature non rilevabili altrimenti.

La ricerca condotta è articolata in due parti: la prima (Studio 1) quantitativa e condotta su tutte le province abruzzesi si è posta l'obiettivo di indagare la dimensione della soddisfazione lavorativa modulata dalla presenza di figli e dal titolo di studio nelle donne abruzzesi; la seconda parte (Studio 2) esplora il vissuto emotivo associato alla ricostruzione della propria identità professionale a fronte di un evento così traumatico quale è stato il terremoto che ha sconvolto L'Aquila nel 2009.

Il lavoro si è sviluppato attraverso un usuale processo di ricerca, ovvero partendo dalla analisi della letteratura di riferimento relativamente alle variabili considerate: tipi di contratto lavorativo vigenti in Italia, analisi dei costrutti di Soddisfazione lavorativa, Genitorialità e Job Insecurity. Si è poi integrato lo studio della letteratura con alcuni fattori strutturali del contesto lavorativo delle diverse province abruzzesi e sul loro mercato del lavoro. L'originale strumento di indagine (Zuffo, Barattucci 2010) è stato più precisamente configurato e focalizzato.

Verranno descritti, dapprima, il background teorico che costituisce un presupposto all'interpretazione dei risultati ottenuti e la realtà territoriale dell'Abruzzo; si farà riferimento principalmente alle forme contrattuali attualmente vigenti in Italia, verrà messo in evidenza il costrutto di soddisfazione lavorativa e la sua evoluzione in psicologia, si percorrerà il significato di genitorialità e la sua influenza rispetto al sistema valoriale di un individuo e al suo progetto di vita.

Il gruppo di ricerca è stato costituito dal Prof. Riccardo G. Zuffo in qualità di direttore scientifico, dalla Prof.ssa Michela Cortini in qualità di responsabile della ricerca-satellite condotta a L'Aquila, dalla dott.ssa Maria Ferretti che ha contribuito all'esame dei dati e alle interpretazioni e dalla dott.ssa Maria Elisa Maiolo, che si è occupata della parte operativa di raccolta dei questionari, dell'inserimento dei dati e ha contribuito anche alla fase di elaborazione ed interpretazione finale.

1. Forme di precarietà e mercato del lavoro

1.1 Il "decent work"

Le indicazioni fornite dall'ILO³ nell'ambito dell'assemblea annuale tenutasi a Ginevra nel 1999 sul lavoro "decente" o "dignitoso", costituiscono un ulteriore elemento di specificità e di conferma per il valore delle aggregazioni utilizzate in questa ricerca (si veda paragrafo successivo). I fattori utilizzati per connotare il "Decent Work" sono i seguenti: (a) libertà di scelta della propria occupazione, dove per libertà si intende disponibilità occupazionale offerta dal mercato del lavoro, cui consegue il raggiungimento di una sicurezza/stabilità lavorativa. Questa scelta può concretizzarsi anche in forme di lavoro autonomo o familiare; (b) sicurezza professionale, intesa come possibilità di valorizzare le proprie competenze e di svilupparle nel lavoro per perseguire una riconoscibile e stabile identità professionale; (c) attività produttiva, ovvero la possibilità di possedere un adeguato reddito compatibile con il contesto sociale di riferimento; (d) equità nel lavoro, intesa come assenza di discriminazioni per ciò che riguarda l'accesso e la permanenza nelle aziende; (e) sicurezza nei luoghi di lavoro, ovvero tutela della salute che si realizza nella limitazione della flessibilità oraria, nella riduzione dello stress sul lavoro e nella tutela della sicurezza psicofisica; (f) libertà di rappresentanza, ovvero dignità sul lavoro riscontrabile ad esempio nella libertà di aderire ad organizzazioni che rappresentano gli interessi dei lavoratori e che danno voce alle loro preoccupazioni e nella possibilità di partecipare al processo decisionale relativamente alle condizioni di lavoro. A questi sei fattori, Gallino (2007) suggerisce di aggiungerne una ulteriore condizione quale la (g) sicurezza previdenziale, intesa come la possibilità del lavoratore di assicurarsi un reddito che consenta di mantenere, successivamente alla perdita o all'uscita dal lavoro, un livello di qualità della vita comparabile con quello sostenuto in precedenza.

Il "decent work", inteso come salvaguardia dei diritti al lavoro, dell'occupazione, della protezione e del dialogo sociale, può essere considerato un riferimento centrale per la lettura e l'interpretazione dell'essere "precario" o "atipico" e trova una sua accettabile corrispondenza nelle diverse tipologie di contratto ed insieme in alcune variabili psicologiche che rimandano alla soddisfazione e alla insicurezza.

1.2 Il mondo del lavoro: contratti lavorativi e situazione abruzzese

L'ampliamento delle formule contrattuali previste dalla legge italiana degli ultimi due decenni ha contribuito ad accrescere la complessità del mondo lavorativo. È con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 276/2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro, comunemente noto come "legge Biagi", che il mercato del lavoro arriva a presentarsi oggi molto articolato; così, tra il lavoro autonomo e quello subordinato, ovvero i due grandi blocchi del lavoro tipico, sono nate numerose formulazioni contrattuali cosiddette "flessibili".

L'indagine Isfol⁴ del 2006 –sulle caratteristiche e le aspettative dei lavoratori– dà conto della consistenza dei prevalenti tipi di contratto vigenti, individuandone 42 forme differenti ricambiabili, peraltro, dalla *Rcfl* (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro) dell'Istat⁵.

Sondare il mercato del lavoro risulta molto complesso, e utilizzare gli indicatori ordinari di disoccupazione/occupazione, o di tipicità/atipicità, risulta non sufficiente per cogliere alcune sfumature fondamentali nell'articolazione contrattuale del mercato del lavoro. Ad esempio, numerosi

3 L'International Labor Office delle Nazioni Unite

4 Istituto per lo sviluppo della formazione Professionale dei lavoratori (Ente di Ricerca Pubblico). www.isfol.it

5 Istituto Nazionale di Statistica (Ente di Ricerca pubblico). www.istat.it

autori hanno provato a individuare alcuni criteri di classificazione in grado di cogliere gli aspetti salienti e di discriminazione tra le varie tipologie di contratto, tentando di superare la semplice dicotomia insider (ovvero gli strutturati, coloro che sono inseriti nel mercato del lavoro in maniera stabile) con forti tutele e outsider (i lavoratori temporanei, coloro che hanno lavori precari, occasionali oppure sono fuori dal mercato del lavoro e fanno fatica ad accedervi) (Pallini & Leonardi, 2006). A tal proposito, Accornero (2006), individua tre tipologie di "lavoratori temporanei", i dipendenti con contratto a tempo determinato, che fra i lavoratori precari costituiscono il gruppo più tradizionale e folto; i lavoratori con contratto di somministrazione temporanea, ovvero i cosiddetti interinali, che costituiscono la categoria più nuova e di dimensioni più ridotte; i prestatori d'opera con rapporto di collaborazione para-subordinata, considerati tra i più eterogenei e precari.

Di Nicola (2007) d'altro canto ha proposto una suddivisione basata sulla dimensione di "tipicità/atipicità", laddove nell'atipicità individua delle tipologie di lavoratori, tra cui i giovani precari (ovvero lavoratori con bassa retribuzione mensile, contratti di breve durata e in prevalenza con unico committente), i precari stabili (giovani adulti collaboratori con guadagni mensili medio-bassi e di durata non inferiore ai sei mesi) e i giovani qualificati tra precariato e flessibilità (con contratti annuali e retribuzione mensile superiore ai 1000 euro).

L'Isfol (2006) invece raggruppa le "voci contrattuali prevalenti in cinque macrocategorie omogenee per tipologia del contratto e le analizza rispetto all'incidenza complessiva, tra i giovani, tra le donne e nel Mezzogiorno". All'interno della categoria degli atipici distingue in *lavoratori a tempo determinato* (apprendistato, contratto di formazione e di inserimento, dipendenti a tempo determinato), *altre forme di lavoro dipendente atipiche* (interinale, intermittente, a chiamata, stages e tirocini retribuiti), *altre forme di lavoro autonomo atipiche* (co.co.pro., collaborazioni occasionali), mentre riconduce ad una forma mista tra lavoro tipico ed atipico i *lavoratori con partita IVA* (Isfol, 2006).

Sulla base di quanto detto finora in merito alla complessità del mondo lavorativo e dell'esteso numero di formule contrattuali (42, come detto in precedenza), il nostro tentativo è stato quello di proporre, in una logica di semplificazione, alcune aggregazioni contrattuali (19 tipi) senza perdere il senso della articolazione della classificazione della realtà lavorativa di oggi. A livello concettuale e quindi di successiva elaborazione, i dati relativi ai contratti lavorativi sono stati così aggregati in cinque gruppi (che si avvicinano alla aggregazione che propone l'Isfol, 2006), in base ad un criterio classificatorio di omogeneità contrattuale –ovvero per analogia giuridico-formale– e in base a criteri ritenuti interessanti quali indicatori di decent work (le ore di lavoro settimanali dichiarate, il grado di autonomia nello svolgimento delle attività professionali, lo stipendio mensile dichiarato (Zuffo & Barattucci, 2010). Di seguito vengono descritte le cinque aggregazioni, laddove solo le ultime tre possiedono caratteristiche di atipicità.

- *Lavoratori a tempo indeterminato*: lavoratori adulti con contratto subordinato a tempo indeterminato, anche in presenza di contratti autonomi. Rimandando alle indicazioni dell'ILO, questa classe di lavoratori ha la possibilità di valorizzare le proprie competenze e di perseguire una riconoscibile e stabile identità professionale.
- *Professionisti con Partita Iva*: la categoria rappresenta i liberi professionisti e i lavoratori con professionalità specifiche con contratti di collaborazione autonoma. In questo gruppo sono inclusi anche i lavoratori caratterizzati da una situazione di prima professionalizzazione, dove il ricorso alla Partita Iva, seppur percepito talvolta come improprio, è un prezzo pagato volentieri in onore ad un progetto o ad un contesto professionalizzante specifico.

Sono quindi elencati tre gruppi di lavoratori precari:

- *Dipendenti a tempo determinato*: lavoratori precari con contratto subordinato a termine tra cui dipendenti a tempo determinato, apprendisti e giovani con contratti di inserimento.
- *Collaboratori continuativi*: lavoratori precari con contratti di collaborazione coordinata a

progetto (Co.co.pro.) o contratti partecipativi (Socio collaboratore e Associazione in partecipazione). Questo gruppo rappresenta certamente un insieme di diverse situazioni lavorative quali: a) situazioni di collaborazione con le amministrazioni pubbliche in risposta al blocco delle assunzioni tradizionali; b) forme di collaborazione continuativa con organizzazioni private; c) forme contrattuali partecipative in ambiti diversi (dall'area sociale a quella commerciale). Queste diverse formule contrattuali spesso comportano un livello di fidelizzazione elevato ed una "continuità di fatto" che presenta maggiore autonomia accompagnata da progressive e crescenti responsabilità.

- *Precari*: lavoratori con contratti a breve e brevissimo termine (collaborazioni occasionali, interinali, intermittente, a chiamata, job sharing) e lavoratori con situazioni contrattuali indefinite (senza contratto, altre tipologie di contratto e contratto sconosciuto). Questa categoria presenta al suo interno situazioni molto diverse tra loro e rappresenta un insieme di situazioni spesso caratterizzate da una estrema precarietà contrattuale e da forme orarie diverse.

In rapporto alle aree di ricerca delineate richiamiamo suggestivamente - e quali stimoli - solo alcuni fattori specifici che connotano il mercato del lavoro abruzzese e sono utili per una migliore comprensione dei risultati della ricerca. Dal Rapporto Annuale del 2009 "Economia e Società" del CRESA (Centro Regionale di Studi e Ricerche Economico Sociali) si legge: *"un aspetto particolarmente significativo è che l'incremento, seppur lieve, dei posti di lavoro nel periodo 2000-2008 è avvenuto a economia praticamente stagnante. Questo fenomeno ha interessato l'Abruzzo in maniera più intensa che altrove. Se negli ultimi otto anni il PIL è cresciuto cumulativamente poco più dell'1%, nella nostra regione gli occupati sono aumentati nello stesso periodo di oltre il 12%, grazie sia alla maggiore flessibilità introdotta, che ha migliorato il rapporto tra i nuovi posti di lavoro creati e l'andamento dell'attività produttiva, sia alla regolarizzazione degli immigrati. Ne è derivato così un quadro forse eccessivamente ottimistico, con un'evidente anomalia statistica; tuttavia, una volta esauriti i benefici delle riforme e assorbito l'effetto immigrati, la situazione dovrebbe tornare alla normalità: a un'economia che marcia a un ritmo modesto non può non corrispondere una dinamica dell'occupazione altrettanto contenuta"*.

I principali indicatori misurati su base annuale dal CRESA (2010) forniscono un quadro preoccupante del mercato del lavoro abruzzese. Il numero degli occupati si è ridotto del 4,6% ; la flessione ha riguardato tutti i settori e colpito in particolar modo l'occupazione a tempo parziale femminile. Il tasso di occupazione è passato dal 59% del 2008 al 56% (43% tasso di occupazione femminile).

Dal confronto dei dati sul PIL pro capite tra l'Abruzzo e le principali circoscrizioni territoriali italiane (CRESA, 2010) si conferma una tendenza già segnalata l'anno scorso, e cioè un negativo andamento dell'economia regionale anche rispetto al Meridione.

Dal punto di vista contrattuale, va evidenziato come il lavoro atipico non riesca a costituire naturalmente, come già registrato in precedenti Rapporti, uno sbocco vero verso l'occupazione a tempo indeterminato, ma rappresenti ancora una riserva occupazionale destinata in gran parte a restare tale così come il forte ricorso al tempo parziale come modalità forzata di primo accesso all'occupazione per i giovani. Un altro elemento di criticità è rappresentato dal tasso di disoccupazione di lungo periodo pari al 43,2% (Abruzzo Lavoro, 2008) che denota un potenziale e forte rischio di esclusione.

Inoltre, particolarmente significativa è la quota di laureati in cerca di occupazione, pari al 19,4% del totale dei laureati, con un balzo di 5 punti rispetto al 2006 (Abruzzo Lavoro, 2008).

I fattori strutturali del mercato del lavoro abruzzese sono nella logica della continuità anche se in questo caso è necessaria la considerazione cruciale su L'Aquila dove le regole usuali subiscono una connotazione straordinaria che da sola meriterebbe ulteriori approfondimenti non gestibili in questo contesto.

2. Soddisfazione Lavorativa e Genitorialità

2.1 Soddisfazione Lavorativa

La soddisfazione lavorativa può essere definita come uno stato emozionale positivo risultante dalla percezione del proprio lavoro come un'attività diretta ad ottenere o facilitare il raggiungimento dei valori di riferimento personali (Locke, 1969; 1976).

Tale costrutto ha fin dagli anni '30 suscitato un crescente interesse sia a livello teorico sia per i risvolti applicativi di importanza considerevole nell'ambito della psicologia del lavoro e delle organizzazioni tanto da essere definita da Wright nel 2006 "*la misura di atteggiamento più ampiamente utilizzata nella ricerca organizzativa*" (p. 263).

Recentemente, hanno assunto crescente centralità anche gli studi che hanno analizzato la relazione tra soddisfazione organizzativa e soddisfazione nella vita sociale, sistemi di welfare e politiche attive del lavoro. A essi sono riconducibili le ricerche relative alla life satisfaction, al conflitto tra lavoro e vita privata, alla questioni relative alla conciliazione e al bilanciamento negli studi di genere (life-work balance reconciliation), alle forme di lavoro tradizionali e atipiche. Complessivamente, i confini della "soddisfazione lavorativa" risultano ampi, difficilmente circoscrivibili e, in qualche misura riconducibili più a una grande area tematica che non a uno specifico costrutto.

Se fino ad ora nella letteratura si è fatto riferimento ad un contesto organizzativo tradizionale, oggi si apre anche un nuovo versante rappresentato dal rapporto tra atipicità contrattuale e soddisfazione. Accanto ai contributi più suggestivi e famosi di matrice sociologica (Rifkin, 1995, Sennett, 1999; Bauman, 2000; 2001) si è sviluppata un'ampia letteratura, soprattutto americana e nord europea, che assume come punto di partenza il lavoro tradizionale minacciato, progressivamente decostruito e reso insicuro (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Brockner, 1988; 1999; Sverke & Hellgren, 2002; Sverke, Hellgren & Naswall, 2002; Altieri, Oteri & Pedaci, 2006; Zuffo, 2006; 2008; Zuffo & Kaneklin, 2006) e che considera le maggiori incertezze, ormai strutturali, dei lavoratori impegnati nella discontinuità. Appare, comunque, sempre più chiaro come l'assunzione di una rigida dicotomia tra lavoratori contingenti e a tempo indeterminato tenda a labilizzarsi soprattutto laddove la Job Insecurity dei permanenti (Brockner, 1990; Zuffo, 2006) rappresenti – o per geografia, o per settore merceologico, livello organizzativo, status professionale, qualificazione – una minaccia più profonda di quanto si possa credere (Gallino, 2007). Accornero (2006) focalizza l'attenzione sulla sindrome da precarietà che pervade la società italiana, dove è sempre più evidente lo squilibrio tra precarietà percepita e precarietà rilevata, tra dati oggettivi e rilevazioni soggettive.

Altra letteratura evidenzia, invece, come le differenze nella soddisfazione lavorativa tra lavoratori permanenti e temporanei non siano semplicemente correlate alla percezione di insicurezza connessa agli aspetti contrattuali, e come vi siano differenze più sottili di volta in volta sottolineate in diversi contesti (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Brockner, 2000; Sverke et al., 2002; Argentero, 2006; Di Nicola & Mingo, 2006; Guest & Clinton, 2006; Sarchielli, 2006; Zuffo, 2006; Sarchielli, 2008). Ad esempio, indipendentemente dal tipo di impiego (part-time vs full time), le percezioni relative alle proprie inclinazioni lavorative e alle preferenze professionali sembrano assumere un ruolo fondamentale nella generazione di stati di benessere e nella volontà di continuare a lavorare in uno specifico ambiente lavorativo (Krausz, 2000).

In un'accezione ancora più ampia, la soddisfazione potrebbe essere il frutto anche di una comparazione con gruppi sociali di riferimento o con la stessa soggettiva idea di giustizia organizzativa (Brockner & Wiesenfeld, 1996; Zuffo & Kaneklin, 2006).

La soddisfazione lavorativa, dunque, non dovrebbe essere analizzata esclusivamente come

costrutto unidimensionale, bensì come un costrutto che ingloba una serie di variabili in grado di modularla. In quest'ottica, Herzberg (1959; 1966) mette in evidenza l'esistenza di due fattori legati alla soddisfazione sul lavoro: bisogni correlati strettamente all'attività che una persona svolge, chiamati "*fattori igienici*" e bisogni che ruotano attorno alla crescita e allo sviluppo personale, i "*fattori motivazionali*". I "fattori d'igiene" sono tutte quelle condizioni lavorative che se, in qualche misura vengono a mancare o risultano carenti –come la sicurezza del lavoro, le garanzie occupazionali, salari dignitosi, la previdenza e l'assistenza– agiscono quali modulatori della soddisfazione in rapporto al contesto organizzativo specifico. Molti dei fattori igienici proposti originariamente da Herzberg sono gli stessi che oggi l'ILO enumera per connotare le caratteristiche del "lavoro decente" (si veda paragrafo 1.1). Il costrutto di soddisfazione lavorativa infine affonda le sue radici nelle teorie motivazionali, ma non solo, le quali danno conto delle spinte interne (mosse dai bisogni) e conseguenti azioni indirizzate verso il raggiungimento di mete significative per l'individuo che, una volta raggiunte, portano ad esperire uno stato di benessere e di comparazione con altri gruppi sociali.

2.2 Genitorialità

La concezione della Heller (1974) in merito ai bisogni "alienanti" e "radicali" fa da sfondo teorico a tutta l'analisi in tema di qualità della vita non esclusivamente basato sul possesso di determinati beni, o sul possesso di un determinato livello di soddisfazione, bensì sulla possibilità per l'individuo di svolgere una serie di attività (functionings) in sintonia con i valori in cui crede e nel rispetto dei diritti altrui (Sen, 1994).

In altre parole, il soddisfacimento del bisogno di realizzazione della sfera privata, familiare, affettiva, in quanto bisogno "radicale" (Heller, 1974) è probabile che venga avvertito come prioritario per la donna rispetto al solo soddisfacimento del bisogno di autorealizzazione dal punto di vista lavorativo e remunerativo.

In questo contesto si comprende come assuma particolare rilevanza il concetto di genitorialità che costituisce la parte fondante della personalità di ogni individuo e il momento evolutivo più maturo della dinamica affettiva in cui convergono tutte le esperienze, i ricordi, le rappresentazioni i modelli comportamentali e i desideri della propria storia affettiva.

La dimensione di soddisfazione si inserisce in un contesto valoriale più ampio che si misura con le condizioni ambientali specifiche non solo organizzative. In particolare, diventa interessante porsi la questione di quale sia la relazione tra genitorialità e soddisfazione lavorativa in presenza di alcune determinanti ambientali tra cui, come nel nostro caso, il senso di precarietà.

Molte sono le teorie nate negli ultimi anni sulle donne lavoratrici, le differenze di genere e la conciliazione famiglia-lavoro, ma sono principalmente due i filoni in letteratura che analizzano la partecipazione femminile nel mercato del lavoro: quello individualista e quello istituzionale. Il filone individualista è ben rappresentato dalla teoria delle preferenze⁶ proposta da Hakim, (1991; 2000), mentre il secondo filone comprende le teorie che si fondano sul welfare e sullo stato assistenziale, ovvero quelle teorie secondo cui la partecipazione femminile nel mondo del lavoro è influenzata da fattori istituzionali, di mercato e sociali interconnessi tra loro (Semenza, 2004).

Hakim (2000) individua cinque macro-cambiamenti nella società che hanno fornito alla donna un ampio ventaglio di scelta riguardo la possibilità di realizzarsi sul piano lavorativo. Uno di questi macro-cambiamenti è attribuibile alla rivoluzione contraccettiva, che ha consentito alla donna di programmare la gravidanza e quindi di avere più chance nel mondo lavorativo.

Oggi ci troviamo di fronte a un realtà differente, in cui le donne giocano una partita signi-

6 Secondo tale teoria viene rivalutato il concetto di scelta personale come elemento determinante i comportamenti femminili nelle società contemporanee.

ficativa con i loro avversari uomini: si dedicano alla carriera e cercano di conciliare i loro due ruoli di madri e professioniste. In questo senso, esistono cinque modelli che spiegano la relazione tra lavoro professionale (retribuito) e lavoro familiare (gratuito) (Zedeck & Mosier, 1990; O'Driscoll, 1996; Guest, 2001; Ghislieri & Piccardo, 2003):

- *di segmentazione*: riportando le parole degli autori, famiglia e lavoro "esisterebbero, di fatto, fianco a fianco; la separazione in termini di tempo, spazio e funzione condurrebbe la persona a dividere ordinatamente, a compartimentizzare la propria vita", fra la famiglia, regno degli affetti, dell'intimità e delle relazioni significative, ed il lavoro, luogo della competitività, dell'impersonalità e della logica strumentale (Ghislieri & Piccardo, 2003: 58);
- *spillover* (Higgins & Duxbury, 1992): famiglia e lavoro sono due ambiti distinti che tendono a influenzarsi vicendevolmente, sia positivamente sia negativamente;
- *di compensazione* (Zedeck & Mosier, 1990): esiste una relazione inversa tra famiglia e lavoro tale che gli individui farebbero investimenti di intensità contrapposta nei due ambiti;
- *strumentale* (Gould, 1983; Schein, 1978): le azioni svolte in uno dei due contesti aiutano ad ottenere dei benefici anche nel secondo (per esempio, un buon lavoro aiuta ad avere una qualità della vita più alta e conseguentemente la vita familiare ne sarebbe agevolata);
- *conflittuale* (O'Driscoll, 1996): il successo in una sfera presuppone di sacrificare la seconda, in quanto i due contesti sarebbe tra loro incompatibili e contraddistinti da logiche differenti.

Il modello che più si avvicina al nostro punto di vista è lo *spillover*, ovvero crediamo che lavoro e famiglia possano realizzarsi insieme e ovviamente influenzarsi a vicenda. L'appagamento sul piano della vita personale è in grado di produrre effetti positivi anche sul versante lavorativo. Questa tesi trova crescenti conferme anche in ambito internazionale in una serie di studi finalizzati ad indagare la relazione tra soddisfazione lavorativa e genitorialità (*parenthood*) (Cujec et al., 2000; Kopelman et al., 1983; Roberts & Friend, 1998; Lundberg & Frankenhaeuser, 1999).

Cujec et al. (2000), partendo da un'ipotesi formulata sulla base di evidenze presenti in letteratura (Carr et al., 1998) che mostravano come le donne con figli percepissero livelli di soddisfazione più bassi, approdano a risultati alquanto interessanti che, seppur contrari alle ipotesi di partenza, descrivono un effetto *spillover* tra soddisfazione genitoriale (*parenting satisfaction*) e soddisfazione lavorativa (*job satisfaction*). I principali risultati rivelano innanzitutto una consapevolezza, da parte delle donne-medico intervistate, del potenziale sovraccarico legato alla gestione famiglia-lavoro; tale da sconsigliare la genitorialità alle loro coetanee. Tuttavia, le donne senza figli mostrano livelli di insoddisfazione lavorativa più elevati rispetto a coloro che hanno figli. Le possibili ragioni individuate dagli autori sono, a grandi linee, tre: a) le intervistate con figli e senza figli hanno diverse aspettative di carriera; b) esiste un *effetto spillover* che la soddisfazione genitoriale eserciterebbe sulla soddisfazione lavorativa; c) è riscontrabile un approccio alla medicina più umano che innalza il livello di soddisfazione lavorativa tra le intervistate con figli.

Nella letteratura si fa spesso riferimento alla teoria dello spillover per spiegare la relazione tra "*lavoro*" e "*famiglia*" (Staines, 1980; Evans & Bartolome, 1984; Burke, 1986).

Esistono teorie contrapposte su come agisca l'effetto spillover nelle due sfere lavorativa e familiare e su quale dei due domini incida maggiormente. Da una parte, si ritiene sia il lavoro ad avere una maggiore influenza sulla sfera familiare (Burke & McKeen, 1988; Evans & Bartolome, 1984; Kanter, 1977b; Pleck, Staines & Lang, 1980; Near, Rice & Hunt, 1980; Staines, 1980; Pleck, 1979); dall'altra parte non si esclude, invece, che anche la sfera familiare sia in grado di produrre effetti positivi o negativi verso il dominio lavorativo. Si parla, infatti, di "*work-to-family conflict*" e di "*family-to-work conflict*", dove il primo rappresenterebbe l'influenza che il lavoro esercita nel dominio familiare e il secondo rappresenterebbe l'influenza della sfera familiare sulla sfera lavorativa (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Behson, 2002; Anderson, Coffey & Byerly, 2002; Yardley & Markel, 1997; Wayne, Musisca & Fleeson, 2002).

3. Studio 1:

la Soddisfazione lavorativa nelle donne abruzzesi tra Job Insecurity, Scolarità e Genitorialità – indagine con questionario

3.1 Obiettivi e Metodologia

L'obiettivo della ricerca, di carattere esplorativo, è quello di rilevare la **soddisfazione lavorativa** delle donne abruzzesi in relazione al tipo di contratto lavorativo – nei differenti livelli di precarietà e tutela – e in riferimento ad alcune variabili moderatrici:

- la **genitorialità** (*parenthood*), intesa come l'effetto della presenza di figli sulle percezioni relative alla dimensione lavorativa;
- la **scolarità**, ovvero l'importanza e la crucialità del titolo di studio rispetto al lavoro e alla soddisfazione.

Lo studio intende analizzare gli effetti di altre variabili che possono influenzare il livello di soddisfazione professionale, come la percezione di insicurezza in relazione alla genitorialità, al contesto territoriale specifico e ad alcune variabili socio-demografiche.

In altre parole, supponiamo l'esistenza di una serie di fattori in grado di influire sulla soddisfazione lavorativa. La *parenthood*, ovvero la genitorialità intesa come presenza/assenza di figli nella vita della donna-lavoratrice, è in grado di modulare la soddisfazione lavorativa, aumentando la percezione positiva della donna rispetto al proprio lavoro, a qualsiasi livello di precarietà.

Il questionario è stato somministrato a persone residenti nelle quattro province abruzzesi; sono stati raccolti 901 questionari (887 quelli correttamente compilati), 812 quelli riferiti all'Abruzzo (716 quelli compilati dalle donne abruzzesi), corrispondenti a circa 200 per ciascuna provincia (*Tabella 1a*), superando il dimensionamento prefissato a inizio lavori.

3.1.1 Caratteristiche del campione

Età

Il campione oggetto di studio è costituito da 716 donne provenienti dalle quattro province abruzzesi, di età compresa tra i 19 e i 55 anni (età media 33,6).

Le *Tabelle 1a* e *1b* descrivono le caratteristiche di tutti i soggetti che hanno partecipato alla ricerca per provincia di residenza.

Tabella 1a. Distribuzione di frequenze del genere secondo la provincia di residenza

	Uomini		Donne		Tot
	N	%	N	%	N
Chieti	14	1,6	188	23,2	201
Pescara	15	1,9	161	19,9	177
Teramo	48	5,9	152	18,8	201
L'Aquila	19	2,2	215	26,5	233
Tot	96		716		812

Tabella 1b. Età media e Deviazione Standard nelle province abruzzesi

	Media	D.S.
Chieti	33,3	9,1
Pescara	32,6	9,1
Teramo	33,9	8,6
L'Aquila	34,4	9,9
Tot	33,6	9,3

Settori

La maggior parte dei soggetti intervistati (40%; *Tabella 1c*) lavora nel settore terziario (servizi alle persone), ovvero il settore produttivo privato che offre servizi ricreativi e di bellezza (gestione sale di spettacolo, bar, ristoranti, parchi divertimento, discoteche, saloni di parrucchiere, istituti di bellezza, hostess, lavanderia, ecc), il 23,6% lavora nella Pubblica Amministrazione, il 18,2% svolge la propria attività lavorativa nell'Industria, il 16,3% è impiegato nel Terziario Privato (servizi alle imprese) che include le attività professionali (legali, di contabilità, di consulenza fiscale, ecc), i servizi tecnici (attività in materia di architettura, ingegneria, ecc), nonché servizi di pulizia e disinfestazione e l'1,8% lavora nel settore primario.

Tabella 1c. Distribuzione di frequenze per Settore lavorativo (Abruzzo)

	Totale		Chieti		Pescara		Teramo		L'Aquila	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Agricoltura	13	1,8	2	1,1	1	0,6	10	6,4	-	-
Pubblica Amministrazione	170	23,6	47	25,4	47	29,2	15	9,6	61	28,2
Terziario Privato: Servizi alle Persone	288	40,1	66	35,7	66	41,0	50	31,8	106	49,1
Terziario Privato: Servizi alle imprese	117	16,3	44	23,8	34	21,1	15	9,6	24	11,1
Industria	131	18,2	26	14,1	13	8,1	67	42,7	25	11,6

NB: il totale dei casi per ciascun settore (719) è maggiore del numero complessivo dei soggetti (716) in quanto l'item "settore lavorativo" prevedeva la possibilità di barrare più alternative di risposta.

Contratti

Osservando la *Tabella 1d*, appare evidente come i lavoratori con contratti stabili (in essi includiamo quelli a tempo indeterminato e coloro che agiscono come professionisti) caratterizzati da un decent work elevato rappresentino circa 1/3 del campione totale.

Tabella 1d. Distribuzione di frequenze dei Tipi di contratto nelle quattro province abruzzesi

	Totale		Chieti		Pescara		Teramo		L'Aquila	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Lavoratrici a Tempo Indeterminato	182	25,4	36	19,1	39	24,2	40	26,3	67	31,2
Professioniste	50	7,0	13	6,9	18	11,2	3	2,0	16	7,4
CONTRATTI TIPICI	232	32,4	49	26,1	57	35,4	43	28,3	83	38,6
Lavoratrici a Tempo Determinato	210	29,3	59	31,4	38	23,6	60	39,5	53	24,7
Collaboratrici	122	17,0	46	24,5	33	20,5	11	7,2	32	14,9
Precarie	152	21,2	34	18,1	33	20,5	38	25,0	47	21,9
CONTRATTI ATIPICI	484	67,6	139	73,9	104	64,6	109	71,7	132	61,4
Tutte	716		188		161		151		215	

Il blocco "atipico" è formato dalle tre aggregazioni "Lavoratrici a Tempo Determinato", "Collaboratrici" e "Precarie"; il blocco "tipico" o "Non Precario" è costituito dalle restanti due aggregazioni "Lavoratrici a Tempo Indeterminato" e "Professioniste"; lo studio precedente (Zuffo & Barattucci, 2010), che considerava un campione di 3122 soggetti intervistati in tutta Italia, mostrava come le Libere Professioniste avessero condizioni lavorative (guadagno, ore di lavoro, autonomia professionale, ecc.) e livelli di soddisfazione non accomunabili in alcun modo alle precarie, collaboratrici e lavoratrici a tempo determinato.

Scolarità

Il nostro campione è costituito dal 39,9% di donne Laureate e dal 60,1% di donne Diplomate. In questo gruppo circa un quinto (22,2%) non ha conseguito il diploma di scuola media superiore; si tratta piuttosto di donne in possesso di diplomi intermedi o professionalizzanti oppure di drop-out a vari livelli, mentre solo una percentuale assolutamente esigua si è fermata alla scuola dell'obbligo. Per questa ragione il gruppo è stato aggregato nella dizione "diplomate" anche perché, come vedremo, questo gruppo ha caratteristiche relativamente omogenee al suo interno e la nostra attenzione sarà in larga misura verso le donne Laureate con maggiori aspettative nei confronti del lavoro e del progetto professionale.

Dalla *Tabella 2* è possibile osservare che l'età media delle donne lavoratrici a *Tempo Indeterminato* e delle *Professioniste* è maggiore (37,8; 37,0) rispetto alle donne lavoratrici a *Tempo Determinato*, *Collaboratrici* e *Precarie* (32,3; 31,8; 30,4). Questo dato, in linea con la precedente ricerca (Zuffo & Barattucci, 2010), si osserva anche nella suddivisione del campione per titolo di studio.

Pur nella relativa casualità delle rilevazioni, le età medie delle donne per ciascun contratto lavorativo sono simili alle medie ottenute nella precedente ricerca: ciò rende comparabile i risultati con quelli del precedente studio (Zuffo & Barattucci, 2010), e viene confermato come le medie dell'età per tipologia contrattuale siano maggiori nelle donne con contratti più stabili.

Tabella 2. Età per tipologia contrattuale

	Totale			Laureate			Diplomate		
	N	Media	D.S.	N	Media	D.S.	N	Media	D.S.
Lavoratori a Tempo Indeterminato	182	37,8	9,9	60	38,2	9,6	122	37,4	10,0
Professionisti	50	37,0	8,3	26	36,0	8,6	24	38,2	9,6
CONTRATTI TIPICI	232	37,7	9,6	86	37,5	8,9	146	37,5	9,9
Dipendenti a Tempo Determinato	210	32,3	8,4	66	32,6	6,4	144	32,2	9,1
Collaboratori Continuativi	122	31,8	7,8	67	31,1	5,1	55	32,6	10,3
Precari	152	30,4	8,8	67	29,4	5,5	85	31,1	10,6
CONTRATTI ATIPICI	484	31,6	8,4	200	31,0	5,8	284	32,0	9,8

Genitorialità

Nella *Tabella 3* si osserva come il 60,2% delle donne non ha figli, nel dettaglio; le donne con figli (39,8% totali, di cui il 17,9% ha solo un figlio e il 21,9% ha due o più figli) hanno un'età media maggiore e contratti lavorativi più stabili e garantiti.

Le donne che hanno un "*decent work*", dunque, decidono anche di avere più figli. In altre parole ne consegue che il precariato inibisce la maternità, mentre popolazioni più garantite – come quelle con contratto a tempo indeterminato – o popolazioni che agiscono uno specifico know-how – come i professionisti – possono permettersi una maggiore progettualità e realizzazione familiare.

Tabella 3. Numero di figli, età media e formulazione contrattuale

	Non Figli			Un figlio			Due o + figli		
	N	%	Età	N	%	Età	N	%	Età
Lavoratrici a Tempo Indeterminato	74	4,7	30,6	46	25,3	39,2	62	34,1	45,1
Professioniste	24	48	34,5	8	16	37,7	18	36	40,1
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	<i>98</i>	<i>42,2</i>	<i>31,6</i>	<i>54</i>	<i>23,3</i>	<i>39,0</i>	<i>80</i>	<i>34,5</i>	<i>44,0</i>
Dipendenti a Tempo Determinato	130	61,9	28,9	42	20,0	36,3	38	18,1	39,5
Collaboratrici	93	76,2	29,0	17	13,9	38,8	12	9,8	43,4
Precarie	110	72,4	26,4	15	9,9	36,3	27	17,8	43,6
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	<i>333</i>	<i>68,8</i>	<i>28,1</i>	<i>74</i>	<i>15,3</i>	<i>36,9</i>	<i>77</i>	<i>15,9</i>	<i>41,6</i>
Totale	431	60,2	28,9	128	17,9	38,1	157	21,9	42,8

3.2 Risultati

3.2.1 La soddisfazione lavorativa tra Job–Insecurity, scolarità e prospettive professionali

Il concetto di “Job Insecurity” nel corso degli ultimi due decenni, è sostanzialmente passato dal cogliere una nuova specificità situazionale del lavoro tradizionale ad un’accezione ampia e ormai poco differenziata in rapporto alla specificità organizzativa, al contesto socioeconomico, al tipo di professionalità interessate, alle diverse tipologie di lavoro, di occupazione e di regolamentazione legislativa (Zuffo & Kaneklin, 2006). Da una parte rimanda alla caratterizzazione del lavoro, dall’altra rimanda ad una dimensione più soggettiva inerente l’individuo. I due livelli in letteratura e nel linguaggio comune sono ormai spesso interconnessi senza precisarne le connotazioni di riferimento. Nel nostro caso specifico assumiamo che quanto si configura nelle definizioni di “decent work” in almeno quattro dei sette punti elencati rimandi o sottenda una continuità lavorativa nella prestazione ed un sistema di garanzie che i contratti a termine garantiscono poco o per nulla.

Sverke e colleghi (Sverke & Hellgreen, 2002a; Sverke, Hellgreen &. Näswall, 2002b) del Dipartimento di Psicologia dell’Università di Stoccolma, hanno condotto un interessante lavoro di classificazione e di meta-analisi di quanto la letteratura scientifica aveva espresso fino a quel momento. Gli autori sintetizzano in un modello, tutt’ora adeguato, le varie articolazioni della job insecurity. Una specifica attenzione viene posta alle sue conseguenze, cogliendone gli effetti sia immediati sia di lungo periodo sul benessere lavorativo, sulle attitudini al lavoro e sulle conseguenze organizzative. Ciò che da qui assumeremo sarà pertanto che le diverse classificazioni dei contratti lavorativi rimandano alla sicurezza lavorativa qualora si parli di contratti a tempo indeterminato o di liberi professionisti, che hanno nella autonomia e nelle capacità professionali agite le loro garanzie di relativa stabilità. Assumiamo, invece, che qualora i contratti siano atipici (tempo determinato, collaboratori o precari) essi siano riconducibili ad una condizione oggettiva e soggettiva di job insecurity. La soddisfazione che noi vogliamo testare, quindi, rimanda soltanto ad alcuni aspetti di base come sicurezza del lavoro, salario, garanzie di continuità occupazionale, previdenza. La nostra centralità di analisi è nei cosiddetti “fattori igienici” (Herzberg, 1959; 1966) o a molti dei punti proposti nel “decent work”.

Il primo fattore interessante che si evidenzia nella *Tabella 4* è relativo all’insieme del campione dal quale emerge chiaramente come più di un terzo (35,4%) esprima un livello di soddisfazione relativa alla propria condizione occupazionale (1-5) “non sufficiente”. Questo fenomeno è sostanzialmente analogo nei differenti livelli di scolarità (laureate 37,4%; non laureate 33,5%).

Tabella 4. Media e distribuzione della soddisfazione delle donne in categorie suddivise per titolo di studio

	N	Media	DS	Percentuali di Risposta				Età
				1-3	4-5	6-7	8-10	
Donne Laureate	286	5,8	2,3	18,2	19,2	37,1	24,5	33,9
Donne Diplomate	430	6,0	2,2	14,4	19,1	39,1	26,7	33,0
Totale*	716	6,0	2,3	16,1	19,3	38,6	26,1	33,6

Tabella 5. Media e Distribuzione della Soddisfazione Lavorativa per provincia

	Scolarità	Percentuali di risposta									
		Soddisfazione		1-3		4-5		6-7		8-10	
		N	Media	N	%	N	%	N	%	N	%
L'Aquila	Laureate	85	6,3	8	9,4	16	18,8	39	45,9	22	25,9
	Totale	215	6,3	25	11,6	37	17,2	86	40,0	67	31,2
Chieti	Laureate	80	5,5	18	22,5	17	21,3	30	37,5	15	18,8
	Totale	188	5,8	32	17,0	38	20,2	81	43,1	37	19,7
Pescara	Laureate	80	5,8	16	20,0	15	18,8	26	32,5	23	28,8
	Totale	161	6,0	26	16,1	32	19,9	57	35,4	46	28,6
Teramo	Laureate	41	5,7	10	24,4	7	17,1	14	34,1	10	24,4
	Totale	152	5,7	31	20,4	30	19,7	56	36,8	35	20,0
Abruzzo	Laureate	286	5,8	52	18,2	55	19,2	109	38,1	70	24,5
	Totale	716	6,0	114	15,9	137	19,1	280	39,1	185	25,8

Più nello specifico da una analisi globale della regione, abbiamo aspetti tra loro contraddittori. Una conferma positiva la si ritrova nella dichiarata soddisfazione lavorativa di un significativo gruppo di laureate abruzzesi; si rileva come esista una quota importante di esse (24,5%) che esprime valori massimi di soddisfazione (valori 8-10), maggiore di quella delle stesse donne del nord (18,4%), a conferma della centralità del valore del lavoro e dell'apprezzamento di esso ancor più quando le condizioni di contesto socio-economico non sono del tutto favorevoli.

Nel loro complesso vediamo come le laureate soddisfatte (da 6 a 10) siano il 62,6% e si collocano ad un livello intermedio tra quelle del nord e quelle del sud (Zuffo & Barattucci, 2010). In Abruzzo esistono quindi aree di buona o eccellente professionalizzazione che evidentemente offrono sbocchi professionali riconosciuti come soddisfacenti e che trovano precise conferme nel vissuto della persona.

Peraltro, il restante 37,4% della stessa popolazione di laureate (valutazioni da 0 a 5) indica una dimensione del disagio assolutamente rilevante. Questo dato infatti assume particolare valore se incrociato con la percezione di utilità del titolo di studio conseguito e le aspettative di realizzazione professionale. Infatti il 39,7% delle laureate con contratto precario, come vedremo, ritiene inutile aver conseguito la laurea per l'attuale occupazione e non sembra svolgere un lavoro coerente con il proprio titolo di studio. Inoltre, ben il 40% dichiara di non essere attualmente nella condizione di realizzare le proprie aspettative professionali.

Queste evidenze sono presumibilmente indotte da diversi fattori tra cui, come detto, il mancato utilizzo del titolo di studio acquisito per le arretratezze anche culturali del "mercato di sbocco" e del contesto socioeconomico, la tendenziale e potenziale minore qualificazione del

titolo di studio in alcuni contesti territoriali, la presenza di un sistema economico modesto per dimensioni, arretrato imprenditorialmente, rispetto al tessuto industriale e produttivo di altre aree del paese (quali quelle del nord come l'Emilia, il Veneto, il Piemonte, la Lombardia...). A nostro parere esiste comunque anche un fatto squisitamente culturale di uno stereotipo ancora presente nella regione Abruzzo legato alla rappresentazione del valore della scolarità come "inutile lusso", "laureati con la puzza sotto il naso" oppure di aspettative dei giovani laureati un po' astratte, alimentate spesso da un sistema accademico italiano spesso superficiale, arrogante e idealizzante delle professioni cosiddette liberali (commercialisti, psicologi, architetti...).

In rapporto alla tipologia di contratto appare evidente (Tabella 6) come professioniste e lavoratrici a tempo indeterminato siano naturalmente più soddisfatte (media= 6,8) di coloro con contratti a tempo determinato o afferibili a contratti atipici (media= 5,6).

Tabella 6. Soddisfazione per scolarità e tipologia di contratto

	Soddisfazione Lavorativa					
	Laureate		Diplomate		Totale	
	N	Media	N	Media	Media	N
Lavoratori a Tempo Indeterminato	60	7,0	122	6,6	182	6,7
Professionisti	26	6,2	24	7,9	50	7,0
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	86	6,8	146	6,8	232	6,8
Dipendenti a Tempo Determinato	66	5,7	144	5,6	210	5,7
Collaboratori Continuativi	67	5,2	55	5,7	122	5,4
Precari	67	5,4	85	5,7	152	5,6
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	200	5,4	284	5,7	484	5,6
Totale	286	5,8	430	6,0	716	6,0

Non si rilevano invece nel loro insieme differenze in rapporto alla scolarità; diplomate e laureate non differiscono per valori statisticamente significativi, anche se per questo stesso valore possono esservi interpretazioni molto diverse. I contratti atipici delle donne laureate possono segnalare, se reiterati nel tempo, la negazione o la illusorietà di un progetto professionale di qualità che giustifichi l'accesso a forme contrattuali di maggior "valore" rese possibili da qualificazioni professionali che inducono ad una alta retention: spesso parte di essi nascondono job poco qualificanti, mentre in altri casi come talvolta nei contratti a termine, rappresentano la vera anticamera della successiva stabilizzazione in job qualificati; al Nord, al contrario, dove la possibilità di utilizzare propriamente il proprio titolo di studio è maggiore, dove la dequalificazione è più tenue e le imprese di maggiori dimensioni, le donne laureate presentano livelli di soddisfazione maggiori (ISFOL, 2002; Zuffo & Barattucci, 2010).

Approfondendo ulteriormente il nostro focus sulle donne laureate (con contatti precari), può essere interessante notare che il 19,4% di loro ritiene estremamente improbabile migliorare in futuro sia le proprie condizioni economiche sia le proprie condizioni di vita in generale. Peraltro il 30% delle laureate non precarie ritiene di non andare a cercare altre opportunità di lavoro migliorative. Il valore di questo dato è più ambiguo, ma significa anche, come emerso da alcune interviste preliminari, che il mercato del lavoro è percepito come statico e quindi l'aver trovato un lavoro garantito è un fattore che non induce a immaginarsi un futuro diverso o con maggiori opportunità: "questo lavoro me lo tengo stretto". Sono i segni di una economia statica e di un contesto socioeconomico dove immaginarsi ulteriori cambiamenti non è opportuno ed è un potenziale rischio. C'è una scarsa percezione della mobilità sociale e professionale come fattore portante del sistema economico che blocca anche l'"immaginario" del cambiamento nel contesto. Ci muoviamo ancora in una cultura della centralità del lavoro ma iniziano a comparire segni eviden-

ti di disillusione o di apatia o di "realismo prudentiale" indotte dalla perdita di fiducia nel futuro in rapporto al miglioramento economico professionale e di continuità lavorativa. Peraltro queste valutazioni sono sicuramente ancora più accentuate dall'acuirsi della crisi economica in corso.

Naturalmente, la diminuzione delle illusioni decresce con l'aumentare dell'età dimostrando come le illusioni di un progetto professionale e di vita vengano meno con una caduta della fiducia nel futuro. Tutto ciò avviene quando le condizioni di vita sono teoricamente ancora migliorabili: ci si riferisce a donne che hanno appena superato i 40 anni e già appaiono obsolete e rinunciatricie in un mercato che non le apprezza e valorizza.

Come osservato nella *Tabella 6*, per quanto riguarda la soddisfazione professionale, la precarietà induce ovviamente livelli di soddisfazione più bassi (media= 5,4) rispetto alle laureate con contratto tipico (media=7,8); questa insoddisfazione viene percepita molto pesantemente dalle donne più giovani mentre nelle donne di poco più vecchie la soddisfazione, per quanto non elevata, torna a raggiungere livelli appena sufficienti (>35 anni). Una possibile spiegazione potrebbe essere imputabile alla perdita di importanza della vita lavorativa in senso stretto magari a favore o più equilibrata con quella affettiva o familiare, alla disillusione, come detto in precedenza, rispetto al fatto che il contesto possa offrire loro reali opportunità di sviluppo professionale con conseguente miglioramento della situazione economica e di vita in generale.

Si conferma invece come le "libere professioniste" per quanto nel nostro campione non particolarmente rappresentate siano in assoluto le più soddisfatte. La significativa differenza tra laureate e le diplomate (valori medi pari rispettivamente a 6,2 e 7,9), peraltro è solo in apparenza contraddittoria. Le diplomate libere professioniste sono persone emancipate professionalmente con una buona seniority ed indiscutibilmente delle "high flyers" che spesso si sono fatte da sole. Nel caso delle laureate il nostro campione è inequivocabilmente diviso in due sottogruppi, un gruppo di circa due terzi (17 persone su 26) con valori analoghi se non maggiori a quelli delle diplomate mentre un esiguo gruppo (5 su 26) che esprime valutazioni di assoluta insoddisfazione. Questo gruppo ripropone e rimanda ai ricorsi forzati alla Partita Iva frutto di uno squilibrio negoziale fra le parti o di ovvia debolezza del contraente e quindi "contratto di necessità" senza neppure gli idealismi ed "il cuore oltre l'ostacolo" del "progetto professionale".

L'elevato livello di soddisfazione delle diplomate ed anche delle laureate libere professioniste per quanto limitato nei nostri numeri ma riscontrato anche in altre ricerche (Zuffo & Barattucci, 2010; ISFOL, 2002) è interpretabile anche come un reale passaggio di status, come la reale possibilità di realizzare un lavoro che dia maggiore continuità e riconoscibilità sociale, rispetto ad un contesto, se non avverso, certamente non così disponibile a permettere un facile successo alle donne autonome ed intraprendenti. Si coglie qui anche l'importanza dell'autonomia come valore fondante la soddisfazione lavorativa, sebbene questo aspetto preveda ai livelli iniziali della carriera sacrifici significativi di formazione, incertezze economiche ed alti impegni di lavoro settimanale e spesso iniziale frammentazione degli impegni su diversi fronti.

In tutte le categorie contrattuali la soddisfazione è fortemente correlata all'autonomia professionale ($r>.23$; $p<.001$) e alla percezione della propria sicurezza lavorativa ($r>.98$; $p<.001$). In linea con precedenti ricerche e modelli (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990; Brockner, 1988, 1993; Rosenblatt & Ruvio, 1996; Grunberg, Moore & Greenberg, 1998; Lim, 1996) la soddisfazione lavorativa risulta influenzata sia dal livello di autonomia e decisionalità, sia dai livelli di sicurezza percepita (vedi *Tabella 7*).

Ci sembra essere utile anche sottolineare come la soddisfazione/insoddisfazione professionale delle donne con contratti atipici non incida ancora manifestatamente su valutazioni più globali relative sia alla soddisfazione familiare o alla soddisfazione in generale. I valori non sono molto dissimili tra coloro che hanno diverse tipologie di contratto. Questo dato per alcuni versi evidenzia ancora una positività dell'esistenza e come il lavoro precario sia compensato

ancora dal sistema familiare nel suo complesso (dal maschio ancora bread-winner alla famiglia di origine come sostegno di fatto) e quindi come le differenze significative di guadagno o di sicurezza (Tabella 7) e le non particolari differenze nella valutazione della propria condizione economica inducano a non cogliere ancora segni di disagio maggiormente generalizzato come appare spesso nelle situazioni di "disoccupazione dura".

Tabella 7. Scolarità nelle diverse categorie contrattuali per le principali variabili di interesse

	Soddisfazione		Condizione economica		Sicurezza		Ore settimanali		Guadagno		Età	
	Dipl.	Laur.	Dipl.	Laur.	Dipl.	Laur.	Dipl.	Laur.	Dipl.	Laur.	Dipl.	Laur.
T. Indeterminato	6,6	7,0	5,9	6,5	7,1	7,5	34,6	35,3	1012	1407	37,4	38,2
Professioniste	7,9	6,2	6,0	5,8	6,5	5,3	48,8	31,5	1286	1278	38,2	36,0
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	6,8	6,8	5,9	6,3	7,0	6,9	36,9	34,1	1055	1370	37,5	37,5
T. Determinato	5,6	5,7	5,8	6,0	5,2	4,7	33,3	29,7	793	1038	32,2	32,6
Collaboratrici	5,7	5,2	5,8	6,0	5,2	4,0	31,8	30,7	745	820	32,6	31,1
Precarie	5,7	5,4	5,9	5,6	4,7	3,9	29,3	28,3	626	658	31,1	29,4
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	5,7	5,4	5,8	5,9	5,1	4,2	31,8	29,6	734	839	32,0	31,0
Tutte	6,0	5,8	5,9	6,0	5,7	5,0	33,5	30,9	843	992	33,9	33,0

Tabella 8. Confronto dei valori medi di "Soddisfazione Lavorativa", "Soddisfazione Vita Familiare", e "Soddisfazione di Vita Generale" per titolo di studio in ciascuna aggregazione contrattuale

	Soddisfazione Lavorativa				Soddisfazione Vita Familiare				Soddisfazione di Vita generale			
	Diplomate		Laureate		Diplomate		Laureate		Diplomate		Laureate	
	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Tempo Indeterminato	122	6,6	60	7,0	122	7,8	60	7,6	122	7,3	60	7,5
Professioniste	24	7,9	26	6,2	24	8,4	26	6,8	24	8,2	26	7,3
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	146	6,8	86	6,8	146	7,9	86	7,4	146	7,5	86	7,5
Tempo Determinato	144	5,6	66	5,7	144	7,5	66	7,2	144	7,0	66	7,1
Collaboratrici	55	5,7	67	5,2	55	7,4	67	7,4	55	7,4	67	7,1
Precarie	85	5,7	67	5,4	85	7,3	67	7,2	85	7,2	67	7,1
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	284	5,7	200	5,4	284	7,4	200	7,3	284	7,1	200	7,1
Totale	430	6,0	286	5,8	430	7,6	286	7,3	430	7,2	286	7,2

L'insieme dei dati indica come la instabilità lavorativa arrivi ad essere un fattore ormai dominante della condizione del lavoro anche in una "regione di mezzo" che aveva visto negli ultimi decenni un progressivo miglioramento del tessuto socioeconomico ed industriale. Se a questo fattore aggiungiamo che l'insoddisfazione è correlata anche ad altri fattori cosiddetti igienici sopra delineati o di "decent work" e non di semplice motivazione da contesto organizzativo, carriera, basse integrazioni funzionali o qualità del lavoro interno ai microsistemi organizzativi cogliamo come questi valori incidano profondamente sugli aspetti centrali del decent work ed ancora a maggior ragione come possa essere presumibile che questi indicatori siano ancor peggiorati in questo ultimo anno.

Non dissimilmente dalle laureate, anche le diplomate abruzzesi con contratti atipici danno valutazioni inferiori alla sufficienza (vedi Tabella 8). Anche in questo caso le valutazioni, se superiamo una qualche superficialità, non sono così lineari da cogliere o da definire. Nella ricerca precedente (Zuffo & Barattucci, 2010) le donne diplomate al Sud valutavano come dignitoso (come, ad esempio, molte "co.co.pro."; Accornero et al., 2001) essere inquadrate in contratti atipici; di converso le diplomate al nord esprimevano valutazioni di segno opposto. Una ra-

gionevole interpretazione è riconducibile al fatto che i membri ad "alto status relativo" (Ellemers, 2008; Pagliaro, 2009), in questo caso le diplomate al sud con contratti atipici trovano ragioni di soddisfazione elevata in rapporto al fatto che colgono situazioni di maggiore sfavore o con contratti ancora meno favorevoli o con lavoratori in nero o di persone, e spesso donne, inoccupate. Lo stesso contratto precario rappresenta una conquista, piuttosto che un ripiego, una transizione o una scelta necessaria ma non voluta. In rapporto alla comparazione tra i dati delle due ricerche si rileva per le diplomate abruzzesi un livello di soddisfazione maggiore (65,8%) in rapporto a quelle del nord (58,4%). Nel caso dell'Abruzzo le diplomate con contratti precari sono evidentemente ancora in grado di compararsi con gruppi più fortunati e si immaginano contestualmente anche ed ancora un "mondo migliore".

3.2.2 Soddisfazione lavorativa e genitorialità

Un risultato di estremo interesse emerso nel precedente lavoro (Zuffo & Barattucci, 2010), relativamente al quale la letteratura presenta risultanze ancora contraddittorie, emergeva dalla variabile relativa alla genitorialità. Se da una parte la maternità si configura come una scelta difficile e problematica (Zajczyk, 2007; Zuffo, 2003) - poi risolta in una direzione o nell'altra - la genitorialità presenta risultanze più articolate, con risultati non sempre univoci nella letteratura più recente. Nello studio si rilevava come fossero più soddisfatti del lavoro coloro che hanno figli rispetto a coloro che non ne hanno (White & Rogers, 2000; Zuffo & Barattucci, 2010) anche se questi dati talvolta richiederebbero interpretazioni molteplici e non sempre univoche. Questa differenza, risultava peraltro significativa in entrambi i generi: laddove la soddisfazione lavorativa degli uomini con figli (media= 6.48, d.s.= 2.18) è significativamente maggiore di quella degli uomini senza figli (media= 5.80, d.s.= 2.28; $p < .001$).

Tornando alla presente ricerca, il nostro campione, peraltro ben equilibrato per la presenza di donne con e senza figli, già evidenzia un dato assolutamente usuale nella letteratura e degli studi sistematici condotti da diversi centri di ricerca (ISFOL, 2008; IRES, 2010) sulla occupazione. Osservando le età medie delle donne suddivise in base alla categoria contrattuale e alla presenza di figli, è possibile notare che le lavoratrici con figli e con contratti più stabili nella maggior parte dei casi hanno un'età media maggiore rispetto alle lavoratrici con contratti meno stabili e senza figli. Come evidente, convivono due fenomeni noti e convergenti: da una parte la maternità si sposta in là nel tempo soprattutto per coloro che hanno contratti precari e contestualmente i contratti stabili caratterizzano meno le giovani lavoratrici. Si tratta di due mondi differenziati significativamente per età: le donne con figli hanno una età media significativamente maggiore di quelle senza figli (donne con figli= 40,9; donne senza figli= 28,8) approssimativamente vicini a quelle rilevate nel lavoro precedente a livello nazionale (donne con figli = 40,0; donne senza figli = 29,0).

Nel nostro campione appaiono chiare le significative differenze di età in rapporto alla maternità. Il 59,3% delle "*Lavoratrici a Tempo Indeterminato*" ha almeno un figlio e un'età media pari a 42,6 anni (Tabella 9), Mentre solo il 27,6% delle donne precarie con un'età media di circa 40 anni si ritrova ad essere genitore.

Come si può osservare (Tabella 10) le donne con figli hanno livelli di soddisfazione significativamente differenti da quelli delle donne senza figli. La Tabella 10 mostra la distribuzione delle variabili di interesse nei due gruppi (soddisfazione media= 6,3 per le donne con figli contro soddisfazione media= 5,7 per le donne senza figli) analogamente a quanto emerso nello studio precedente (Zuffo & Barattucci, 2010). Le differenze nella soddisfazione non risultano statisticamente significative in tutti i gruppi ma confermano nella loro globalità il fenomeno che appare significativo soprattutto per l'insieme dei "contratti atipici precari" ($t_{(482)} = -2.85$; $p < .01$).

Tabella 9. Comparazione età media tra donne con e senza figli nelle diverse categorie contrattuali

	Figli			Non Figli		
	N	%	Età	N	%	Età
Lavoratrici a Tempo Indeterminato	108	59,3	42,6	74	40,7	30,6
Professioniste	26	52,0	39,4	24	48,0	34,5
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	134	57,8	42,0	98	42,2	31,6
Dipendenti a Tempo Determinato	80	38,1	37,8	130	61,9	28,9
Collaboratrici	29	23,8	40,7	93	76,2	29,0
Precarie	42	27,6	40,1	110	72,4	26,4
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	151	31,2	39,3	333	68,8	28,1
Tutte	285	39,8	40,9	431	60,2	28,8

Tabella 10. Valori medi della Soddisfazione Professionale in donne con e senza figli per tipologia di contratto

	Soddisfazione Professionale			
	Figli		Non Figli	
	N	Medie	N	Medie
Tempo Indeterminato	108	6,5	74	7,1
Professioniste	26	7,2	24	6,8
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	134	6,7	98	7,0
Tempo Determinato	80	5,9	130	5,5
Collaboratrici	29	6,2	93	5,1
Precarie	42	6,0	110	5,4
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	151	6,0	333	5,4
Tutte	285	6,3	431	5,7

Tabella 11. Confronto delle medie della Soddisfazione Lavorativa in donne con e senza figli, in relazione alla scolarità, nelle diverse categorie contrattuali.

	Laureate				Diplomate			
	Figli		Non Figli		Figli		Non Figli	
	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Lavoratrici a Tempo Indeterminato	33	7,1	27	6,9	72	6,2	47	7,2
Professioniste	9	5,9	17	6,4	16	8,0	7	7,6
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	42	6,9	44	6,7	88	6,5	54	7,2
Dipendenti a Tempo Determinato	19	6,1	47	5,2	60	5,8	83	5,4
Collaboratrici	10	5,5	57	5,1	19	5,9	36	4,8
Precarie	9	6,0	58	5,3	32	6,3	52	6,8
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	38	5,9	162	5,3	111	6,0	171	5,5
Tutte	80	6,4	206	5,5	201	6,2	225	5,8

Questa differenza vale anche per le laureate nel loro insieme (soddisfazione media= 6,4 per le laureate con figli contro soddisfazione media= 5,5 per le laureate senza figli), come si evidenzia nella *Tabella 11*. Il dato conferma presumibilmente come la convergenza di una scolarità elevata e della genitorialità inducano un fenomeno di spillover positivo. Ciò vale anche per le diplomate precarie, valori peraltro confermati nella ricerca precedente (Zuffo & Barattucci,

2010) e anche per le laureate precarie (Tabella 11). Il fenomeno appare significativamente inverso per le diplomate a tempo indeterminato con figli che certamente rappresenta la parte inserita da maggiore tempo ed a maggiore anzianità e potremmo dire più vicina al modello tradizionale di lavoro: laddove il lavoro fornisce maggiore stabilità, continuità e qualità si ripresenta la classica e tradizionale situazione del work-life conflict (soddisfazione media= 6,2 per le donne con figli contro soddisfazione media= 7,2 per quelle senza figli) che ha caratterizzato un'ampia letteratura e la realtà del lavoro del novecento in Italia ma non solo. Questi valori sottendono considerazioni note, relative alla difficoltà di conciliazione (casa-lavoro) indotte sia dalla scarsa disponibilità delle organizzazioni a facilitare la conciliazione, sia dagli scarsi sostegni istituzionali. Si potrebbe dire che "si stava meglio quando si stava peggio".

Questo dato contraddittorio tra laureate e diplomate potrebbe inoltre far supporre che le laureate si possano muovere nelle organizzazioni con maggiore autonomia e discrezionalità con ruoli a maggiore contenuto professionale e/o che possano contestualmente perseguire anche se con fatica i propri progetti lavorativi che rendono il lavoro quotidiano più impegnativo ma anche più disarticolato e con maggiori gradi di libertà e di movimento.

Il fattore della genitorialità e della conseguente ipotizzabile stabilità familiare in un contesto di lavoro incerto appare un elemento di soddisfazione personale in grado di influenzare e pervadere quella professionale: "valore" per tutte le categorie contrattuali, ma in particolar modo, per quelle tipologie di contratto caratterizzate da un minore status socioeconomico. La "possibilità di essere genitori" alla luce dei nostri dati, mostra una relazione chiaramente correlata con fattori di stabilizzazione, ma quando "si è genitori" anche gli svantaggi contrattuali vengono evidentemente vissuti e valutati in modo diverso ed evidentemente alcuni aspetti "pesano meno" ed emergono considerazioni più complesse.

La Tabella 12 compara, rispetto ai due gruppi considerati, una serie di variabili dalle quali emergono alcune considerazioni aggiuntive che rinforzano le considerazioni precedenti e dalle quali si evincono alcune ragionevoli conferme.

Il gruppo costituito dalle donne con contratti atipici con figli lavora un numero di ore analogo a quello delle donne senza figli con analoghi contratti; presumibilmente, nel primo gruppo il contenimento dell'orario settimanale potrebbe rappresentare anche una scelta indotta da esigenze di conciliazione e quindi di relativa stabilizzazione del sistema lavoro-famiglia. Nel caso delle precarie senza figli, invece, rappresenta almeno per una parte del campione certamente più giovane l'indicatore di una fatica a conquistare ancora un lavoro pieno e soddisfacente

Tabella 12. Comparazione tra donne con e senza figli nelle diverse categorie contrattuali per le principali variabili di interesse

	Soddisfazione		Condizione economica		Sicurezza		Ore settimanali		Guadagno		Età	
	Figli	Non figli	Figli	Non figli	Figli	Non figli	Figli	Non figli	Figli	Non figli	Figli	Non figli
Tempo Indeterminato	6,5	7,1	5,9	6,4	7,2	7,3	33,5 [*]	36,7	1235 [*]	993	42,6 ^{**}	30,6
Professioniste	7,3	6,7	6,1	5,7	5,8	5,9	42,3	36,6	1331	1219	39,4	34,5
CONTRATTI TIPICI	6,7	7,0	5,9	6,3	7,0	7,0	35,2	36,7	1254 [*]	1042	42,0 [*]	31,6
T. determinato	5,9	5,3	5,7	6,0	5,2	4,8	29,8	33,2	864	853	35,9 ^{**}	27,7
Collaboratrici	5,7	5,1	6,0 [*]	5,9	4,4	4,0	32,7	30,7	850	768	40,7 [*]	29,0
Precarie	6,3	6,4	5,9 [*]	5,7	4,3	3,4	28,8	28,9	793 [*]	657	40,9 ^{***}	27,3
CONTRATTI ATIPICI	6,0	5,4	5,8 [*]	5,9	5,1	4,5	30,3	31,1	832	752	39,3 ^{**}	28,1
Tutte	6,3	5,7	5,9	6,8	6,0	5,0	32,5	32,4	1032 [*]	814	40,6 ^{***}	28,9

* p<.05 **p<.01 ***p<.001

in un percorso tortuoso e frammentario come abbiamo rilevato anche dalle interviste preliminari.

Naturalmente, il fattore della maggiore età si riflette anche nel guadagno delle donne con contratti a tempo indeterminato mentre la condizione economica è valutata migliore dal campione nel suo complesso da quelle senza figli rispetto a quelle con figli. Una ragionevole e confermata interpretazione potrebbe rimandare ai diversi cicli di vita che caratterizzano i due gruppi in questione (Pescarolo, 2007), ma anche alle progressive e diverse configurazioni del lavoro: l'incremento dei bisogni di cura e dei bisogni economici necessari ed incomprimibili risulta oggettivo ed ineludibile nelle donne con figli, mentre la condizione economica delle più giovani è caratterizzata dal fenomeno della "famiglia lunga", dove i genitori rappresentano il vero ammortizzatore sociale del sistema italiano di *welfare* (Saraceno, 1998) che dilata la permanenza nell'ambito della famiglia e la percezione profonda di essere ancora "precarie e sempre ed ancora figlie". Forse quanto detto dalla Saraceno (1998) è un po' meno vero nel nostro campione, dove si evidenzia come le precarie senza figli valutino la loro condizione economica non dissimile da quelle con figli a conferma che progressivamente le rendite di posizione delle generazioni precedenti si assottigliano e labilizzano.

Dalla *Tabella 13*, in linea con il *sound* precedente dell'inequivocabile svantaggio di una "flessibilità" spesa come filosofia dell'efficienza si deduce come le donne che hanno un contratto stabile o sono libere professioniste possono permettersi di avere più figli. Il precariato, quindi, inibisce la maternità, mentre popolazioni più garantite come quelle con contratto a tempo indeterminato o popolazioni che agiscono una specifica ed affermata competenza come i professionisti possono permettersi una maggiore progettualità ed una più organica realizzazione familiare.

Tabella 13. Numero di figli, età media e formulazione contrattuale.

	Un figlio			Due o + figli		
	N	%	Età	N	%	Età
Lavoratrici a Tempo Indeterminato	46	42,6	39,2	62	57,4	45,1
Professioniste	8	30,8	37,7	18	69,2	40,1
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	54	40,3	39,0	80	59,7	44,0
Dipendenti a Tempo Determinato	42	52,5	36,3	38	47,5	39,5
Collaboratrici	17	58,6	38,8	12	41,4	43,4
Precarie	15	35,7	36,3	27	64,3	43,6
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	74	49,0	36,9	77	51,0	41,6

Analizzando due diversi gruppi omogenei per fasce di età 31-35 e 36-40 (*Tablelle 14 e 15*), e numero di figli, pur nella esiguità dei numeri considerati, vengono confermati i risultati precedenti laddove le donne con contratti tipici o libero-professionali, possano di più "permettersi la maternità", e come invece le precarie nella migliore delle ipotesi la posticipino significativamente laddove il 63,3% del gruppo delle donne con contratto precario non ha figli a differenza del gruppo delle lavoratrici stabilizzate con il 35,1%.

Si configura quindi una contraddizione interessante, comprensibile e per alcuni aspetti anche dolorosa: da una parte, la precarietà con la sua insicurezza non induce alla maternità, ma

Tabella 14. Numero di figli e formulazione contrattuale. Fascia d'età 31-35 anni. (% per riga)

	Non figli		Un figlio		Due o + figli	
	N	%	N	%	N	%
Lavoratrici a Tempo Indeterminato	6	25,0	13	54,2	5	20,8
Professioniste	7	53,8	3	23,1	3	23,1
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	13	35,1	16	43,2	8	21,6
Dipendenti a Tempo Determinato	27	57,4	11	23,4	9	19,1
Collaboratrici	20	64,5	7	22,6	4	12,9
Precarie	15	75,0	3	15,0	2	10,0
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	62	63,3	21	21,4	15	15,3

Tabella 15. Numero di figli e formulazione contrattuale. Fascia d'età 36-40 anni. (% per riga)

	Non ho figli		Un figlio		Due o + figli	
	N	%	N	%	N	%
Lavoratrici a Tempo Indeterminato	12	38,7	7	22,6	12	38,7
Professioniste	5	41,7	2	8,3	6	50,0
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	17	39,5	9	18,6	18	41,9
Dipendenti a Tempo Determinato	9	34,6	4	15,4	13	38,5
Collaboratrici	9	69,2	3	30,8	1	-
Precarie	4	40,0	3	30,0	3	30,0
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	22	44,9	10	20,4	17	26,5

allorquando essa di realizzi, il livello di gratificazione e positività che la genitorialità induce si riflette nella valutazione che queste donne danno della loro soddisfazione lavorativa. Questi dati confermano come la tipologia contrattuale (e quindi la sicurezza e la progettualità), al di là dell'età, sia un forte indicatore della possibilità di permettersi, ma non per tutte, una vita familiare più organica e articolata che nel caso delle precarie si sposta nella fascia di età successiva dei 36-40 anni, con un recupero del tempo perduto. L'aver due o più figli è dunque un lusso che ci si può permettere solo più tardi nel tempo.

4. Studio 2:

Job Insecurity e terremoto – indagine con Focus Group

Una parte della macro-ricerca sulla job insecurity ha inteso indagare la reazione delle donne lavoratrici abruzzesi all'evento del terremoto che ha sconvolto la città dell'Aquila nell'aprile del 2009. A tale scopo ci siamo focalizzati su un campione di donne della provincia dell'Aquila (per lo più residenti, o ex residenti, nel famigerato cratere del terremoto).

Abbiamo realizzato una serie di focus group discussion; nel dettaglio i gruppi sono stati costituiti seguendo una logica di composizione dei gruppi variabile numericamente (Cortini, 2005) ed omogenea per tipo di partecipante, individuato per tipologia di lavoro-contratto (precarie, dipendenti pubbliche, lavoratori dell'istruzione-formazione, operatorio socio-sanitari, imprenditrici, alle dipendenze). Il tipo di conduzione che si è prescelto è stato non direttivo (Cortini, 2005), sebbene con doppio moderatore (ad ogni focus group, infatti, hanno partecipato come moderatori un ricercatore accademico ed una Consigliera di Parità).

4.1 Analisi

Specifichiamo che i dati raccolti con i Focus Group, di per sé dati discorsivi e dunque qualitativi, sono stati sottoposti ad un duplice percorso di analisi per contemplare tecniche di rielaborazione sia quantitativa che qualitativa.

Per le analisi qualitative abbiamo proceduto con una "classica" analisi del discorso (Mininni, 2002), costituita prevalentemente dall'analisi delle metafore e dall'analisi dell'agentività linguistica.

Per quanto concerne l'analisi quantitativa, abbiamo proceduto con un'attenta analisi del contenuto supportata dal software *T-Lab* (analisi delle occorrenze e co-occorrenze di parole, sequenze Markoviane ed analisi dei nuclei tematici).

4.2 Risultati

4.2.1 Uno sguardo critico-qualitativo ai dati

Per quanto riguarda i principali risultati, può essere interessante far riferimento in primis all'analisi qualitativa delle metafore. Alcuni dei cluster evidenziati più interessanti in tal senso riguardano l'idea del terremoto come di qualcosa non meramente geologico ma piuttosto "invasivo"; in altre parole, potremmo dire che il terremoto si è portato dietro altri terremoti, che non riguardano la terra ma piuttosto le persone e la loro vita, in primis il lavoro, che è minacciato quanto mai prima (es. 1) e poi le relazioni sociali (es. 2), che a fatica riprendono a causa della nuova allocazione dei terremotati che si ritrovano in cittadelle ricostruite ad hoc, o addirittura sulla costa pescarese, dove dover ricostruire anche le relazioni sociali.

Esempio 1 *"perchè poi noi insomma abbiamo avvertito subito l'esigenza di stare sul territorio. per presidiare il nostro lavoro, perchè tra l'altro il nostro lavoro era crollato verticalmente"* (FG imprenditrici)

Esempio 2 *"noi stiamo vivendo un terremoto non solo emotivo, ma economico. noi stiamo vivendo, un terremoto sociale, noi stiamo vivendo delle cose assolutamente violente dal punto di vista sociale e personale e lo stiamo vivendo in tutta solitudine"* (FG operatrici socio-sanitarie)

Esempio 3 *"ripeto poi le spese che abbiamo dovuto affrontare, il trasloco, e quello e quell'altro."*

è stato comunque per noi anche un terremoto economico. io per carità, c'è gente che ha perso il lavoro, non mi devo lamentare, però per me è stato anche un terremoto economico perché ristrutturarci una casa, che tra l'altro abbiamo dovuto fare a spese nostre" (FG lavoratrici alle dipendenze)

Esempio 4 *"naturalmente. la sensazione di povertà quando è successo il terremoto, s. mi ha detto "oh abbiamo investito in case, che 'culata'"* (FG imprenditrici)

In quest'ultimo esempio, inoltre, dove la casa è stata scelta come investimento economico-finanziario, emerge sarcasticamente, la forte relazione tra il proprio lavoro, o meglio il frutto del proprio lavoro, i risparmi, e la casa dove si abita.

Un altro insieme di metafore interessanti riguarda la riorganizzazione valoriale che il terremoto ha provocato (es. 5).

Esempio 5 *"abbattute tutte le forme di dislivello sociale. noi tutti allo stesso, una livella incredibile. tutti in braghe di tela. quindi e là tu rivedi il valore della persona, indipendentemente da che ruolo riveste, quanti soldi ha. e li ti senti proprio, no, come dire siamo tutti viaggiatori, viandanti, no. e quindi tutti viandanti e l'unica cosa che hai qual è? quello che porti dentro, quello è il tuo patrimonio"* (FG operatrici sanitarie)

A tal proposito sono due le considerazioni da trattare; da un lato il terremoto ha toccato e riguardato tutta la popolazione aquilana, senza grandi distinzioni sociali e, dall'altro e come conseguenza, ciò ha restituito un'uguaglianza interclasse nelle forme del rimanere in "braghe di tela", che sottolinea la nudità, precarietà e debolezza della condizione umana e del "viaggiatore", del "viandante" (altra categoria metaforica), che sottolinea come l'unica ricchezza sia quella che ci si porta dentro. In modo particolare quest'ultima metafora rende l'idea dell'essere in viaggio con una meta non specificata e del non avere casa. Il lemma "viandante", inoltre, si porta dietro una costellazione semantica che richiama l'idea della mendicanza, dell'essere costretto a chiedere e del non avere nulla se non appunto una meta che rimane però non specificata, come già sottolineato, se non nella forma del desiderio del ritorno a casa (es. 6)

Esempio 6 *"e quindi ci dividevamo un bel lavoro e queste gite estenuanti. e andare alla ricerca estenuante di un alloggio per poter tornare qua. (FG lavoratrici alle dipendenze).*

Nell'esempio suddetto è interessante rilevare l'ossimoro "gita estenuante", una gita dunque che non ha come scopo la recovery, come prescritto dal principio base che sottosta alla psicologia del turismo, dunque una gita capace di restituire vitalità, energia ai gitanti, quanto piuttosto una gita disperata, estenuante che logora i gitanti. È da notare, inoltre, che il ricorso a questa terminologia turistica è a maggior ragione stridente se si considera che il turismo per definizione è una evasione dai propri luoghi (nessuno fa una gita nel comune di residenza) e dai propri contesti, mentre nell'accezione delle intervistate diventa un disperato tentativo di ritorno.

Sempre sulla stessa lunghezza d'onda della tematica della casa (cluster testuale che ritornerà, come vedremo a breve, anche nelle analisi quantitative, essendo una delle parole chiave che caratterizza il corpus insieme alla parola "lavoro"), è da notare la modalità con cui le lavoratrici aquilane hanno vissuto l'essere fuori casa, l'essere costrette a star lontano dalla propria città e dalle care mura domestiche, esperienza vissuta come una vera e propria "deportazione" (es. 7 e 8).

Esempio 7 *"non avevamo nemmeno la possibilità di uscire dal centro, perchè era proprio impossibile uscire. e siamo stati fino alla mattina in una piazzetta vicino casa mia, sembravamo i deportati. guarda un'esperienza bruttissima"*

Esempio 8 *"allora da qui sono stati portati via le persone, deportate, perchè io la definisco una deportazione quella che abbiamo subito. - persone deportate che per salire sugli autobus, gli autobus partivano e non dicevano alla gente dove stavano andando"* (FG operatrici sanitarie)

In modo particolare in quest'ultimo esempio emerge il disagio del non avere né sapere la meta di destinazione della "deportazione", particolarmente grave, ovviamente, per chi lavora. Si noti, inoltre, l'agentività linguistica, esclusivamente passiva, a sottolineare il fatto dell'essere state vittime e dell'aver subito. Da sottolineare, nel vissuto e nel cluster metaforico che rimanda alla deportazione, l'aspetto di relazione sociale ed intergruppo, ben evidenziato nell'esempio che segue.

Esempio 9 - *tra l'altro ci riconoscevano subito. - quando andavo a fare la spesa, mi vedevano "lei è terremotata?", - si è vero. - ormai mi sentivo, avevo la sensazione di essere un'estranea nella mia nazione. come se L'Aquila, avevo la sensazione i primi giorni, come se L'Aquila fosse circondata, è una sensazione mia, fosse circondata da una specie di mura, di anello che la rendesse invisibile al resto d'Italia. era questa la mia sensazione, di invisibilità. cioè era come se noi fossimo dei nemici, degli stranieri, degli extracomunitari, non nella maniera, assolutamente. Però ecco come se fossimo fuori della nostra nazione, è come se noi non avessimo più un'identità. è come se gli altri dicessero "ecco, vabbè loro sò terremotati, basta, hanno chiuso". E invece continuiamo a uscire, lavorare," (FG lavoratrici alle dipendenze)*

Colpisce la dimensione identitaria sollevata dall'intervistata; sentirsi privi di identità o meglio sentirsi addosso l'identità dello straniero, lo stigma dell'extracomunitario, del nemico; un climax che fa emergere l'esperienza della rivalsa, del riscatto, da un lato sentirsi dire "hanno chiuso" e dall'altro gridare "no, continuiamo a uscire, lavorare". Interessante, in termini di psicologia del lavoro, il riferimento al ritorno al lavoro come possibilità di riconquista identitaria e di rinascita, presente anche negli esempi seguenti, in positivo (es. 10) ed in negativo (es. 11).

Esempio 10 *"per me è stato importantissimo ritornare a lavorare, già dalle tende; era riprendere un pezzo della mia vita" (FG insegnanti)*

Esempio 11 *"il lavoro precario demotiva perché non puoi rifare quello che volevi e poi le relazioni sono frammentarie e tutto ha un carattere temporaneo" (FG precarie)*

Per rimanere ancora sulla dimensione della casa, più volte citata, colpisce, infine, l'attaccamento affettivo verso la casa (es. 12), che viene definita facendo ricorso alla metafora della vita, e sottolineandone dunque la capacità generativa.

Esempio 12 *"è la casa dei miei. è la casa dove siamo cresciuti. dove uno ricorda i genitori. è sempre la propria casa - è una vita." (FG operatrici sanitarie)*

Per sottolineare quanto la dimensione della casa sia presente nei discorsi relativi al lavoro, abbiamo scelto l'estratto che segue, dove una donna medico racconta di come ha vissuto i controlli del comune rispetto al nuovo alloggio appartenente al "progetto case" (il comune rileva chi effettivamente è domiciliato nella casa assegnata e chi no, per ottimizzare le assegnazioni)

Esempio 13 *"la prima volta. circa un mese risuonano alla porta era ora di pranzo e io stavo a casa di sabato alle 2.30-3. ero tornata un pò prima perchè il sabato finisco prima al lavoro, lavoriamo anche di sabato. ... "scusi ancora? siete venuti neanche un mese fa". dice' "a signora lei la mattina non c'era. quindi io potevo anche non ritornare". gli ho detto "se lei non ritornava a me mi faceva un baffo" gli ho detto io.... "capisce? perchè io stavo a lavorare, ho diritto di lavorare e ho diritto di stare in casa mia quando mi pare" gli ho detto."*

La forza espressa nel racconto con indici extraverbali e paraverbali qui non resocontabili esprime non solo il diritto al lavoro ma anche il diritto ad una gestione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita autonoma; in questo senso vita e lavoro sono intrecciati più che mai.

Approcciando più da vicino altre difficoltà, sempre collegate all'intreccio del ruolo familiare e lavorativo che è richiesto alle donne, esperite dalle lavoratrici aquilane nel dopo terremoto, colpisce la fatica dovuta alla gestione della famiglia (es. 14).

Esempio 14 *“perchè il sabato io non so dove mandare il bambino e qualche volta viene mia madre perchè adesso trovare una baby-sitter è difficilissimo e non ci viene nessuno dall'altra parte della città con la viabilità che c'è.”* (FG lavoratrici alle dipendenze)

La mancanza dei punti di riferimento fa capolino più volte nei discorsi delle donne che hanno partecipato ai FG come elemento di fatica nel ritrovare un equilibrio che rendeva le lavoratrici “contentissime”, per usare le loro stesse parole, dando loro la possibilità di essere madre ed al contempo di realizzarsi professionalmente (es. 15).

Esempio 15 *“è diventato più pesante. quindi il lavoro si è raddoppiato per certi versi e ho dovuto ricoprire tutti i ruoli, no, che intanto rimanevano scoperti, quindi la fatica è stata tanta. - : ah ma adesso aggiungo, scusa per finire, poi la cosa che ha appesantito la fatica è che chiaramente con questa storia è crollata quella che era una rete sociale di riferimento. nel senso che io vivevo a L'Aquila in pieno centro storico, avevo l'ufficio ai 4 cantoni, poi un palazzo antico bellissimo, mia suocera abitava a viale don bosco. questa figlia adolescente. quindi mia suocera era un punto di riferimento fondamentale. perchè io stavo sempre fuori, andavo in giro, viaggio. però in una situazione si era trovato un equilibrio, infatti io ero contentissima.”*

Infine, per ritornare alla dimensione del valore del lavoro, abbiamo riscontrato una serie di metafore per far riferimento al lavoro non solo come fonte di identità e diritto della persona (vedi sopra) ma anche come fonte di un benessere che definiremmo psicologico, come si evince dall'esempio seguente

Esempio 16 *“noi per esempio io e mio marito non abbiamo più preso un euro, cioè metti tutto lì tutto quello che hai e lo rimetti pur di pagare. noi abbiamo sostenuto anche mese di cassa integrazione però la casa integrazione non l'abbiamo fatta pagare dall'inps, perchè i tempi sono lunghi, e quindi è uno sforzo che abbiamo fatto noi per fare in modo che a queste persone a fine mese comunque arrivasse lo stipendio”* (FG imprenditori)

Esempio 17 *“abbiamo perso una fetta consistente di fatturato, ma pesante. e ti ritrovi una realtà, per esempio anche i nostri collaboratori, cioè abbiamo svolto secondo me, lo dico sempre anche con mio marito, una funzione anche di carattere psicologico, no?. Perchè comunque li abbiamo dovuti sorreggere. Avevamo una che andava in maternità e quindi il bambino è nato a ottobre, quindi un momento particolare. Era un pò un rifugio questo piccolo gruppo, era una sorta di...e quindi c'era un lavoro perlomeno di sostegno psicologico, perchè poi c'erano persone che non erano capaci più neanche di spostare una cosa qua e metterla là”* (FG imprenditori)

Da quest'ultimo esempio emerge in particolare la dimensione del lavorare come forma di essere, al di là delle skills effettivamente espresse, che, a causa del trauma subito possono essere ridottissime. Il lavoro che diventa un “rifugio”, e che diventa, prima di essere caratterizzato da un core business specifico, piuttosto un modo per stare raccolti, una sorta di secondo nido dove poter essere sorretti. Interessantissimo, in tal senso, sottolineare l'agentività di quel “li abbiamo dovuti sorreggere”: da un lato un “essere stati costretti a” ma dall'altro l'espressione di una forza che viene segno di un protagonismo se così si può dire materno, di accudimento, di protezione.

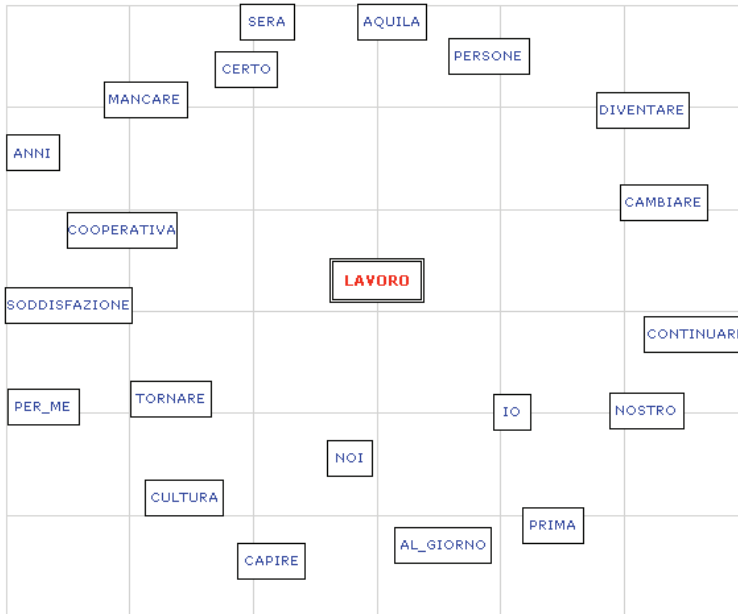
4.2.2 Analisi del contenuto del materiale testuale raccolto attraverso i Focus Group

Per completare l'analisi del materiale testuale raccolto attraverso i focus group, abbiamo deciso di restituirne una mappatura sui contenuti caratterizzanti, realizzata attraverso analisi del contenuto automatiche con l'ausilio del software T-Lab.

Come si evince dal grafico suddetto, dove due parole sono tanto più associate quanto più vicine nello spazio multidimensionale, il lavorare è caratterizzato dalle donne lavoratrici nel dopo terremoto facendo riferimento a due grandi dimensioni: quella del tentativo di stabilità-continuità e quella

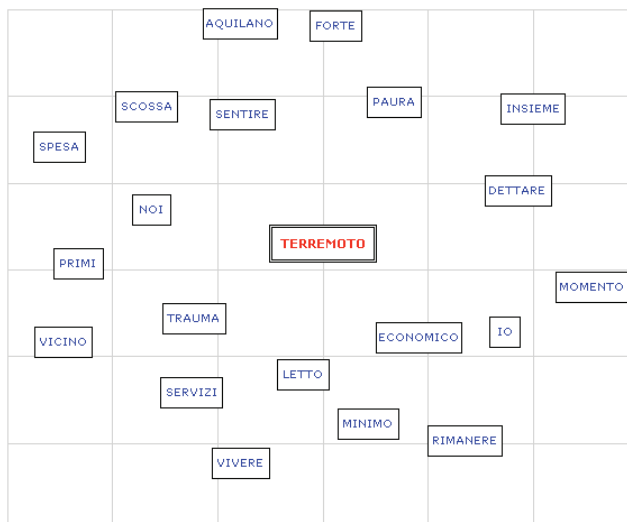
del cambiamento. In primis il lavoro è associato a parole quali “continuare” e “tornare”, a dimostrazione di quanto già suggerito dall’analisi metaforica. In secondo luogo, colpiscono le associazioni a parole quali “diventare” e “cambiare”, che sottolineano come di fatto il lavoro sia diventato per cause di forza maggiore un fattore che richiede cambiamento ed adattamento, o, in altri termini, flessibilità.

Figura I. Le associazioni del lemma “lavoro”



Verrebbe da concludere sottolineando il carattere di provvisorietà e di precarietà che il lavorare ha assunto per le donne aquilane, a dispetto dell’essere effettivamente lavoratrici precarie o meno; cionondimeno il lavoro rimane percepito come fattore di soddisfazione.

Figura II. Le associazioni del lemma “terremoto”



Sebbene la parola terremoto abbia una soglia non altissima (37 occorrenze), e dunque in termini di analisi del contenuto non sembrerebbe un elemento chiave in sé e per sé, colpisce l'universo discorsivo con la quale viene usata; si fa riferimento a parole da un lato connotate dal punto di vista emotivo, quali "trauma" e "paura", con indici di associazione rispettivamente di Coseno .25 e .21 e dall'altro dal punto di vista economico; a conferma dell'analisi qualitativa, il terremoto viene definito non solo in termini di scosse ma anche come terremoto economico; tra le diverse forme linguistiche con le quale la parola terremoto è associata abbiamo, infine, anche la parola "spesa".

Come ultima analisi di associazione, abbiamo tentato un'analisi multidimensionale dei dati categoriali senza ottenere in realtà risultati passibili di una qualche interpretazione "fattoriale", il che ci suggerisce una forte variabilità discorsiva dei nostri soggetti nel rispondere alle domande stimolo su lavoro e terremoto, a sottolineare una interpretazione in termini professionali dell'accaduto fortemente soggettiva.

Abbiamo infine, esplorato le distinzioni tra lavoratrici autonome e lavoratrici alle dipendenze, con l'analisi della specificità linguistica, sia esclusiva che caratterizzante; si tratta di rinvenire, se ci siano, parole o gruppi di parola usate maggiormente da un gruppo rispetto all'altro ed usate in maniera esclusiva da un gruppo rispetto all'altro. Per il primo tipo di analisi della specificità, abbiamo indagato le sole differenze ascrivibili a parole con soglia di frequenza 5.

Tabella I. Specificità linguistiche (sia caratterizzanti che poco caratterizzanti) delle lavoratrici autonome

OVER-USED WORDS			
WORD	CHI²	SUB	TOT
lavoro	18,97	92	136
proprio	15,88	25	29
anno	11,65	14	15
territorio	8,39	13	15
tu	8,21	22	29
anni	7,44	14	17
certo	6,62	9	10
mettere	6,55	23	32
bello	5,66	12	15
cercare	4,83	16	22
palazzo	4,66	7	8
pensare	4,65	9	11
momento	4,22	12	16
prima	3,99	22	33
aquila	3,99	30	47

Tabella II. Specificità linguistiche esclusive delle lavoratrici autonome

WORD	OCC	WORD	OCC
minore	17	Roma	7
ufficio	15	Piacere	6
cultura	14	cassa integrazione	6
comunità	13	motivazione	5
comune	11	Familiare	5
cooperativa	8	dipendenti	5
giardino	7	precario	5
forte	7	comunicazione	5
mercato	7	soddisfazione	5
riprendere	7	fatica	5

UNDER-USED WORDS			
WORD	CHI²	SUB	TOT
casa	-16,64	41	129
spesa	-6,22	1	10
vita	-6,22	1	10

Tabella III. Specificità linguistiche (sia caratterizzanti che poco caratterizzanti) delle lavoratrici alle dipendenze

OVER-USED WORDS			
WORD	CHI²	SUB	TOT
casa	16,64	88	129
madre	12,93	16	17
portare	10,03	13	14
progetto	9,07	12	13
protezione_civile	7,17	10	11
spesa	6,22	9	10
vita	6,22	9	10
chiamare	6,03	11	13
abitare	5,53	16	21
lei	5,48	24	34
gente	5,29	8	9
mattina	5,2	12	15
persone	4,49	31	47
anziano	4,36	7	8
porta	4,36	7	8
possibilità	4,36	7	8
primo	4,36	7	8

UNDER-USED WORDS			
WORD	CHI²	SUB	TOT
lavoro	-18,97	44	136
proprio	-15,88	4	29
tu	-8,21	7	29

Tabella IV. Specificità linguistiche esclusive delle lavoratrici alle dipendenze

WORD	OCC
paziente	14
psicologo	12
signora	11
dipartimento	11
tendopoli	10
associazione	9
aquilano	8
autobus	8
entrare	8
celare	7
sensazione	7
piano_terra	6

WORD	OCC
controllo	6
accogliere	6
Studio	6
carabiniere	6
documenti	5
Origini	5
volontariato	5
Sabato	5
Trauma	5
utilizzare	5
Voi	5
necessario	5

4.5 Discussione

Volendo commentare le tabelle appena esposte, risalta da un lato, ed ovviamente, che alcuni lemmi che caratterizzano (le autonome o le dipendenti) l'uno o l'altro gruppo, possono essere di per sé poco significativi (come per esempio "sabato"). Dall'altro lato, però, emerge una costellazione di lemmi caratterizzanti distintiva tra i due gruppi ed in particolare, le lavoratrici alle dipendenze fanno molto più spesso riferimento ai ruoli familiari e ai membri della famiglia ("casa", "madre" "vita", "anziano") e meno riferimento alla dimensione del "lavoro", dato speculare a quello delle lavoratrici autonome (under used words: "casa", "vita", "spesa"); dunque, *over and under used words* ci sembrano suggerire che il conflitto vita-lavoro possa essere un lusso che le lavoratrici autonome non possono nemmeno permettersi, dovendo mettere a tacere (in questo caso letteralmente e non solo metaforicamente) le preoccupazioni, i desideri, le ansie relative alla famiglia, tanto sono assorbite dal lavoro. Dall'altro lato, però, questo lavoro sembra essere fonte di "soddisfazione" (lemma esclusivo) per le lavoratrici autonome e sembra spingere le suddette ad una visione proattiva; colpisce in tal senso tra le specificità esclu-

sive delle lavoratrici autonome la presenza di lemmi quali "riprendere", "motivazione", "piacere" e tra le specificità esclusive delle lavoratrici alle dipendenze la presenza su tutti del lemma "trauma".

Questo dato per altro non impedisce alla lavoratrici autonome di percepire la fatica (lemma esclusivo) del lavoro che rimane, però, ed in termini distintivi, come fattore di spinta ad una rimessa in moto, come se al moto traumatico della terra (messo in evidenza in modo particolare dalle donne alle dipendenze) corrisponda il desiderio di una nuova messa in moto del sé, specialmente nelle lavoratrici autonome.

Ci sembra che quest'ultimo dato sia foriero di tanti ed affascinanti interrogativi di ricerca, specie per quanto concerne il delicato equilibrio tra vita e lavoro che ne emerge. Sempre rispetto a questa tematica, l'evocata conciliazione tra vita e lavoro che fa capolino così spesso nei discorsi delle lavoratrici alle dipendenze è, a ben guardare, sia l'espressione di un vissuto in prima persona (la possibilità della conciliazione) che il riconoscimento di un bisogno persistente nella propria vita ed in quella altrui che, miracolosamente, apre alla possibilità di accogliere ed abbracciare altri che vivono gli stessi problemi ("accoglienza" in termini di agentività attiva e non passiva è un lemma esclusivo delle lavoratrici alle dipendenze).

Questa possibilità del sostegno vicendevole ci sembra un dato quanto mai interessante ed affascinante, che meriterebbe per certo di essere ulteriormente indagato, per mettere a fuoco le condizioni con le quali è possibile porgere e ricevere aiuto in termini di equilibrio vita-lavoro per le donne lavoratrici in situazioni limite come quella post-terremoto.

5. Conclusioni

5.1 Come è andata la ricerca

È stata una ricerca faticosa la nostra. Si è trattato di un percorso lungo, con ostacoli diversi dipendenti nella gran parte dei casi dal tema considerato che ha reso complesso il reperimento del campione, il rapporto con le persone, il dialogo con loro e con le stesse organizzazioni intermedie che spesso sono state preziose per poter realizzare il nostro obiettivo. Il *lavoro precario* resta un tema difficile da esaminare: le aziende non permettono l'esplorazione nei propri contesti lavorativi, le persone hanno reticenze ed incertezze a fornire ad estranei dati sensibili sulla loro vita, i loro guadagni, e più in generale le cose che riguardano il lavoro soprattutto quando il lavoro è difficile. Il telefono non è stato spesso sufficiente; "i luoghi e la fisicità" sono stati spesso le condizioni necessarie per poter realizzare le interviste. La ricerca è stata così ancora più difficile quando le località erano fisicamente più lontane, come Teramo e L'Aquila, dall'Università di Chieti e da Pescara dove, il sistema di conoscenze, il passaparola, gli incontri e le comunicazioni, spesso *face-to-face*, hanno permesso di ottenere i risultati necessari più facilmente. Stabilire i contatti con i potenziali intervistati, riuscire ad avere un protocollo correttamente compilato, ottenere la fiducia dei singoli soggetti è stato impegnativo ma anche un obiettivo sfidante ed irrinunciabile per rispetto e stima verso la nostra committenza e per non mollare con i ragazzi che ci hanno aiutato.

Sicuramente questa è stata una bella, forse meglio dire utile avventura per i nostri ragazzi, neolaureati o laureandi, tirocinanti o interessati a vivere la vita del Laboratorio di Business Psychology. Hanno capito la fatica di lavorare, di essere convincenti, di meritare in pochi minuti la fiducia di qualcuno, di raccogliere dati con attenzione, di discutere insieme delle difficoltà di raccolta, di non cedere o di vedere qualcuno che cedeva, di vedere come aiuti promessi talvolta vengono a mancare e come invece si incontra gente genuinamente disponibile. Poi hanno anche capito che cosa è il lavoro precario, i contratti di lavoro, il senso di una domanda inserita nel protocollo di intervista, l'attenzione perfezionista e rigorosa nella trascrizione dei dati, tanto da diventare, per alcuni di loro, una prova finale o una tesi.

Quindi un buon lavoro collettivo, una "brutta bestia di tema" ma anche una università non astratta che ha portato un po' di studenti a fare delle "concrete cose teoriche".

5.2 Il senso della ricerca

Il precariato, nella nostra epoca di globalizzazione, non è ridicibile ad un fotogramma che segnala quale possa essere lo stato del "lavoro qui ed ora". È piuttosto un film che avrà una sua trama generale, un trend che risponde a logiche complesse e sopraordinate di ordine politico, economico, sociale. Anche una frammentazione elevata, una specificità ambientale e di contesto che rendono inevitabili avere politiche e scelte generali ma anche molto precisamente situate.

Sul piano generale i dati ufficiali raccolti in questo inizio di 2011 sono ancora peggiori di quelli dei mesi precedenti ed è stato sufficiente sfogliare qualche giornale per rilevare che la situazione occupazionale di oggi è peggiore di quando abbiamo iniziato la nostra ricerca e colpisce i giovani e le donne ed ancor di più le giovani donne.

Abbiamo letto: "Si fa sempre più acuta la questione della disoccupazione giovanile. Sulla base dei dati mensili comunicati dall'Istat, mentre nel complesso a novembre il tasso dei senza lavoro è rimasto sostanzialmente stabile rispetto a ottobre (-0,1% sul mese precedente, +0,4%

rispetto a novembre 2009) collocandosi all'8,7%, la percentuale di persone disoccupate in età compresa fra 15 e 24 anni continua a salire, e ha raggiunto quota 28,9%...".

"...tornando ai 2 milioni e 175 mila italiani che sono alla ricerca di un posto, i più colpiti sono i minori di 25 anni, con un tasso di disoccupazione che nel giro degli ultimi dodici mesi è cresciuto di ben 2,4 punti percentuali...".

"...quanto al mercato del lavoro femminile [...] il numero di donne disoccupate è infatti cresciuto dell'1,5% rispetto al mese di ottobre 2010 e del 5% rispetto al mese di novembre 2009: in termini percentuali il tasso di disoccupazione femminile è ora al 10% con un aumento dello 0,3 su base annua".

A livello locale la specificità delle nostre province abruzzesi è alta e certamente non è lo strumento della ricerca che ci permette di situare suggerimenti e suggestioni. Scrivere queste conclusioni è difficile perché ci fa guardare indietro, a quanto abbiamo rilevato e ci fa domandare: "ma noi o la nostra committenza che cosa possiamo fare o che cosa possiamo dire?. Credo poco ma forse anche molto; forse possiamo capire qualche cosa in più o forse possiamo ribadire con i nostri dati il valore della "soggettività": cioè di avere misurato qualcosa partendo dalla parola centrale "soddisfazione del lavoro" ed anche "soddisfazione delle persone".

Abbiamo cercato di capire come il lavoro sia "una merce", una "delicatissima merce" che esprime "valore" e che questo valore è davvero tale per le persone, e che tanto più ne ha per il singolo tanto più ne avrà per la collettività: per chi lo compera e per chi lo vende. La soddisfazione, la parola al centro del nostro lavoro, non è un lusso: è un indicatore brutale ed insieme intangibile che ci permette di "andare verso..." di capire di più, di attribuire ai dati il senso e la direzione del lavoro, della sua articolazione, della sua progettualità o della sua disillusione, ed infine anche del nesso che lega il lavoro con la famiglia, con i figli e con la complessità sociale. La soddisfazione *nel* e *del* lavoro, e quindi la sua misura, non è un lusso ma rappresenta un'opportunità per "fare i conti" in un paese, in una regione, in un piccolo comune con le persone che ci sono, con i loro bisogni di oggi ed il loro futuro di domani.

5.3 Alcuni risultati della ricerca

5.3.1 L'Aquila

Con questa chiave ci sembra allora interessante ricordare per primi i risultati emersi dall'indagine relativa alle lavoratrici de L'Aquila. In questo caso l'indagine è stata connotata dalla triangolazione di metodologie sia quantitative (protocollo d'intervista) sia qualitative (focus group).

Abbiamo incontrato ovviamente una precarietà legata non tanto e non solo al tipo di contratto lavorativo, quanto piuttosto alla mancanza di stabilità fornita dal territorio: carenza di strutture fisiche in cui lavorare perché "crollate" in seguito alle scosse, situazioni abitative provvisorie e lontane dai luoghi di lavoro, uffici-container freddi e non adatti a svolgere comodamente e in sicurezza il proprio lavoro.

Qui si registrano due importanti risultati della ricerca.

Il primo. Le donne aquilane sono significativamente più soddisfatte del lavoro rispetto alle donne delle altre province abruzzesi (71,8% per L'Aquila e dal 56,8% al 64% per le altre province). Questo dato mostra quanto conti di più per queste donne minacciate il "valore del lavoro". Cambiano i punti di vista: le cose importanti, sono quelle che acquistano più valore in quanto possono essere pregiudicate. Per il resto del campione il focus è e resta il contesto lavorativo, l'insicurezza economica, l'insoddisfazione del proprio lavoro per via della precarietà, l'importanza della genitorialità. Per le donne aquilane il focus è interno alla possibilità della perdita identitaria del luogo, del tempo, dello spazio. Il lavoro allora come riconoscibilità, come

azione, come identità e quindi conquista da riconquistare e rinascita. Lavoro di cui si è o si è stati soddisfatti. Una insegnante dice *“per me è stato importantissimo ritornare a lavorare, già dalle tende; era riprendere un pezzo della mia vita”*.

Una seconda interessante considerazione connessa alla prima è riferibile alla configurazione dei due gruppi di donne in rapporto alla loro possibilità di esprimere e di realizzare l'autonomia del e nel lavoro.

Da una parte le donne alle dipendenze, quelle che non possono che rimandare a qualcun altro la possibilità di lavorare nel concreto quotidiano. Loro ci possono essere ma non possono fare di più. Queste donne fanno molto più spesso riferimento ai ruoli familiari e ai membri della famiglia (“casa”, “madre” “vita”, “anziano”) e meno riferimento alla dimensione del “lavoro”. Dall'altro lato troviamo le lavoratrici autonome (le libere professioniste vere), che sono talmente assorbite dalla necessità di mandare avanti la loro attività di lavoro professionale, i loro clienti o servizi o dipendenti che sono ancora di più centrate sul lavoro talvolta da non potersi nemmeno permettere le preoccupazioni, i desideri, le ansie relative alla famiglia. È chiaro come in questa distanza ci siano le possibilità di una politica di intervento e di promozione della autonomia e della imprenditività come fattore complesso di intervento non riducibile ai corsetti di formazione finanziata.

5.4 Soddisfazione e scolarità

In merito alla ricerca condotta attraverso dimensioni quantitative e in particolar modo alla relazione tra soddisfazione e scolarità, lo scenario che vogliamo sottolineare è l'aspetto più problematico e deprimente. Come era logico attendersi, la maggioranza delle lavoratrici atipiche, nelle loro diverse configurazioni contrattuali, giudicano la loro soddisfazione lavorativa inferiore alla sufficienza con scarse differenze all'interno delle diverse tipologie contrattuali. Questo dato assume però una connotazione particolarmente rilevante se riflettiamo sul fatto che, sebbene le donne inquadrare con contratti a tempo determinato (per il 70%) e le co.co.pro (per il 67,8 %) segnalino che preferirebbero un lavoro dipendente a tempo indeterminato che possa rappresentare una condizione auspicabile anche per la conciliazione casa-lavoro, emblematicamente solo il 53,4% esprime questa esigenza a livello del “desiderio” e poco meno della metà non esprime neppure questo bisogno ad indicare una quota crescente di soggetti delusi o apatici o spezzati che trovano nelle condizioni di un maggior disagio lavorativo la loro normalità e accettazione. Non più sogni.

Se focalizziamo l'attenzione sulle laureate, una quota considerevole (35,4%) di esse dà valutazioni negative in termini di soddisfazione professionale. Tale espressione di disagio si rivela strettamente connessa in primo luogo al mancato utilizzo del titolo di studio acquisito presumibilmente per inadeguatezza del “mercato di sbocco” e del contesto socioeconomico, per la presenza di un sistema economico in parte arretrato imprenditorialmente e modesto per dimensioni. Secondariamente, ma a nostro avviso da studiare meglio, esiste anche un fatto squisitamente culturale di uno stereotipo ancora presente nella regione Abruzzo legato alla rappresentazione del valore della scolarità come “inutile lusso”. Circa il 20% delle laureate precarie ritiene estremamente improbabile migliorare in futuro sia le proprie condizioni economiche sia le proprie condizioni di vita in generale; molte lavoratrici a tempo indeterminato ritengono che non cambieranno il proprio lavoro o la propria azienda. Il valore di questi dati ci conferma una ipotesi forte ovvero di un mercato del lavoro che è percepito (ed è) come statico e bloccato che di fatto inibisce l'immaginario di un futuro diverso o con maggiori opportunità. Sono i segni forse di una economia e di un contesto socioeconomico dove immaginarsi ulteriori cambiamenti non è opportuno ed è un potenziale rischio. Domanda retorica di una ragazza intervistata: “... ma che cosa ha di diverso la California dall'Abruzzo?”.

5.5 Soddisfazione e genitorialità

Per quanto riguarda la genitorialità ed il suo effetto sulla soddisfazione lavorativa, la prima considerazione che possiamo avanzare, peraltro concorde con la letteratura più recente, è quella che vede le donne con figli complessivamente considerate più soddisfatte rispetto a quelle che non ne hanno.

In particolare, se per le donne laureate la convergenza della scolarità elevata e della genitorialità induce presumibilmente un fenomeno di spill-over positivo, lo stesso non si può affermare per le diplomate con contratto stabile, per le quali trova maggiore riscontro un modello più tradizionale di lavoro, ovvero laddove quest'ultimo fornisca maggiore stabilità, continuità e qualità contrattuale si ripresenta la classica e tradizionale situazione del work-life conflict legato alle difficoltà di conciliazione casa-lavoro indotte sia dalla scarsa disponibilità delle organizzazioni a facilitare la conciliazione, sia dagli scarsi sostegni istituzionali esterni.

Il fattore della genitorialità in un contesto di lavoro incerto appare un elemento di soddisfazione personale in grado di influenzare e pervadere quella professionale. Possiamo osservare come esso rappresenti un "valore" per tutte le categorie contrattuali, ma in particolar modo, per quelle tipologie di contratto caratterizzate da un minore status socioeconomico. La "possibilità di essere genitori" alla luce dei nostri dati, mostra una relazione chiaramente correlata con fattori di stabilizzazione, ma quando "si è genitori" anche gli svantaggi contrattuali vengono evidentemente vissuti e valutati in modo diverso; alcuni aspetti "pesano meno" ed emergono considerazioni più complesse connesse alla complessità della vita nel suo insieme.

Si configura quindi una contraddizione interessante, comprensibile e per alcuni aspetti anche dolorosa: da una parte, la precarietà con la sua insicurezza non induce alla maternità, ma allorché essa si realizza, il livello di gratificazione e positività che la genitorialità induce si riflette nella valutazione che queste donne danno della loro soddisfazione lavorativa. Questi dati confermano come la tipologia contrattuale di un lavoro stabile (e quindi la sicurezza e la progettualità), al di là dell'età, sia un forte indicatore della possibilità di permettersi una vita familiare più organica e articolata. Probabilmente questo vale nella direzione inversa nel caso delle precarie dove è la genitorialità l'elemento di stabilizzazione, ma come sappiamo anche di espulsione, che però si sposta nella fascia di età più matura a confermare che avere figli è un lusso che ci si può permettere solo più tardi nel tempo.

Alla luce delle considerazioni fatte forse potremmo avanzare alcune riflessioni nel merito che non vogliono rappresentare delle indicazioni ma semplicemente delle piste emerse dalla nostra ricerca specifica e da quella precedente (Zuffo & Barattucci, 2010). La soddisfazione lavorativa è una dimensione complessa e multidimensionale ma certamente è figlia anche della comparazione tra gruppi sociali contigui e delle esperienze che le persone fanno.

Ci sembra utile allora che i giovani facciano esperienze di vita di lavoro, o di sottolavoro laddove esistano delle eccellenze o delle opportunità di apprendimento strategicamente utili per il proprio futuro. Occupabilità internazionale, permanenze in luoghi diversi dai propri, esperienze all'estero o in giro per il paese Italia possono rappresentare un salto di complessità rispetto alla percezione della propria vita, alla illusione di un progetto professionale astratto di molte laureate nostrane che si deve infrangere o rafforzare sulla comparazione con altri mondi ed altre università, e non in un lamento autoreferenziale. Purtroppo re-emigrare un'altra volta... forse per poi tornare. Promuovere il lavoro autonomo, non la precarietà come condizione normale del lavoro del duemila in onore ad una falsa ed ideologizzata flessibilità. ...e poi se il micro-credito ha funzionato in India perché non potrebbe funzionare anche qui?

Riferimenti Bibliografici

- Accornero, A., Altieri, G., Oteri, C., (2001). Lavoro flessibile. Che cosa ne pensano davvero imprenditori e manager, Roma: Ediesse.
- Accornero, A., (2006). San Precario lavora per noi, Milano: Rizzoli.
- Altieri, G. (a cura di) (2008). Uomini e donne moderni. Le differenze di genere nel lavoro e nella famiglia: nuovi modelli da sostenere, Collana Studi e Ricerche, Ediesse, Roma.
- Altieri, G., Ferrucci, G., Dota, F. (2008). Donne e lavoro atipico, un incontro molto contraddittorio, in 3° Rapporto Ires-Nidil per l'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, Roma.
- Altieri, G., Dota, F., Ferrucci, G. (2010). Il lavoro atipico al tempo della crisi: dati e riflessioni sulle dinamiche recenti del mercato del lavoro. IRES, Rapporto di ricerca n. 5/10. www.ires.it
- Altieri, G., Oteri, C. (2003). Terzo rapporto sul lavoro atipico, IRES, Roma.
- Altieri, G., Oteri, C., Pedaci, M. (2006). Dal lavoro interinale alla somministrazione di lavoro: primo monitoraggio su cosa cambia per le agenzie per il lavoro e per le imprese utilizzatrici, Collana dell'Osservatorio Centro studi Ebitemp, Rapporto Ires, Roma.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators, Working Paper No. 2, ILO, Policy Integration Department, Geneva.
- Argentero, P., Cortese, C.G., Piccardo, C. (a cura di) (2008). Psicologia del Lavoro, Milano: Raffaello Cortina.
- Argentero, P., Vidotto, G., Dal Corso, F. (2006). Lavoro temporaneo e soddisfazione professionale, In Ferrari, L., Veglio, O. (a cura di), Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico. La dimensione psicologica e di genere del lavoro precario e flessibile, pp. 41-55, Milano: Franco Angeli.
- Arthur, V.C. (1987). Job Satisfaction and Its Relationship to Gender, Career Orientation, and Childcare Needs among White Collar and Blue Collar Residence Hall Employees (Iowa State University Doctoral Dissertation, Dissertation Abstracts International, 49, p. 205.
- ASDO e Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale (2006). Raccolta e disseminazione di buone prassi relative alla leadership femminile nel mondo del lavoro nella provincia di Roma, Donne e successo professionale, Dossier degli studi preparatori, Roma.
- Avallone, F., Pamplomas, A. (2005). Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi, Milano: Raffaello Cortina.
- Bauman, Z. (2000). Liquid Modernity (tr. it. Modernità liquida, Roma-Bari 2002).
- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Berntson, E., Isaksson, K. (2008). Well-Being and Organizational Attitudes in Alternative Employment: The Role of Contract and Job Preferences, International Journal of Stress Management, vol. 15, n. 4, pp. 345-363.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., De Witte, H. (2005). Comparing Alternative Employment to Permanent Full-time Work: How do Employment Contract and Perceived Job Conditions Relate to Health Complaints?, Work and Stress, 19, pp. 301-318.
- Bertolini, S. (2006). La conciliazione per le lavoratrici atipiche, Economia & Lavoro, n. 1.
- Blank, W.R. (1993). Factors Associated with Job Satisfaction and Dissatisfaction among College Student Affairs Professional Staff (University of Northern Colorado doctoral dissertation), Dissertation Abstracts International, 54, p. 3273.
- Branscombe, N.R. (1997). Thinking About One Gender Group's Privileges or Disadvantages. Consequences for Well-being in Women and Men, British Journal of Social Psychology, 37, pp. 167-184.

- Brockner, J. (1988). The Effect of Work Layoffs on Survivors: Research, Theory and Practice, *Research in Organizational Behavior*, 10, pp. 213-255.
- Brockner, J. (1990). Scope of Justice in the Workplace: How Survivors React to Co-Worker Layoffs. *Journal of Social Issues*, 46 (1), 95–106.
- Brockner, J., Chen Y. R., Mannix E. A., Leung K., Skarlicki D. P. (2000). Culture and procedural fairness: when the effects of what you do depend on how you do it, *Administrative Science Quarterly*, (45), pp. 138.
- Brockner, J., Grover, S., O'Malley, M. (1993). Survivors' Reaction: Evidence from the Laboratory and the Field, *Human Resource Management*, pp. 153-166.
- Brockner, J., Wiesenfeld, B.M. (1996). An Integrative Framework for Explaining Reactions to Decisions: The Interactive Effects of Outcomes and Procedures, *Psychological Bulletin*, 120, pp. 189-208.
- Brockner, J., Wiesenfeld, B.M., Martin, C. (1999). A Self-affirmation Analysis of Survivors Reactions to Unfair Organizational Downsizings, *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, pp. 441-460.
- Brown, D. (2005). Job Satisfaction and Its Relationship to Organizational and Religious Commitment among Workers at Northern Caribbean University, Andrews University Doctoral Dissertation, Berrien Springs.
- Burke, R.J. (1986). Occupational and life stress and the family: Conceptual frameworks and research findings, *Applied Psychology*, Wiley Online Library.
- Carr, P.L., Ash, A.S., Friedman, R.H., Scaramucci, A., Bamett, R.G., Szalacha, L., et al. (1998). Relation of family responsibilities and gender to the productivity and career satisfaction of medical faculty, *Intern Med*, 129:532-8.
- Como, E., Oteri, C., Altieri, G.. (2004). Cosa ne è stato dei lavoratori parasubordinati: dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto, *Rapporto IRES*, Roma, <http://www.ires.it>
- Cortese, C.G. (2004). La soddisfazione per il lavoro. Come misurare la soddisfazione per il lavoro in una organizzazione, *Sviluppo e Organizzazione*, 206, pp. 89-104.
- Cortese, C., Cervai, S. (2008). La soddisfazione lavorativa, In Argentero, P., Cortese, C., Piccardo, C., *Manuale di psicologia del lavoro e delle organizzazioni*, Milano: Raffaello Cortina.
- Cortini, M. (2005). Fare Ricerca con i Focus Group: quanti partecipanti per gruppo?, *Sociologia e Ricerca Sociale*, 4.
- Cortini, M. (2006). Le produzioni discorsive del telelavoro e la conciliazione dei tempi delle donne, In Pugliese, A., Ruggieri, F. (a cura di) *Futura.Donne e tecnologie*, Meltemi, Roma, pp. 121-133.
- Cranny, C.J., Smith, P.C., Stone, E.F. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance*, New York: Lexington Books.
- CRESA (2010). *Economia e Società in Abruzzo. Rapporto 2009*. L'Aquila: Studio Comunico.
- Crouter, A.C., Perry-Jenkins, M., Huston, T.L. & McHale, S.M. (1987). Processes Underlying Father Involvement in Dual-Earner and Single-Earner Families. *Developmental Psychology* Volume 23, Issue 3, Pages 431-440.
- Cujec, B., Oancia, T., Böhm, C. & Johnson, D. (2000). Career and parenting satisfaction among medical students, residents and physician teachers at a Canadian medical school. *Canadian Medical Association or its licensors*, 7, 162 (5).
- Di Nicola, P. (2007). I lavoratori flessibili: una integrazione al ribasso? *Congresso dell'Associazione Italiana di Sociologia –Sezione Economia, lavoro e organizzazione*, Urbino, Facoltà di

- Sociologia, 13-15 Settembre 2007. Ora in: Quaderni Rassegna Sindacale Lavori, Anno IX, n. 4, Ottobre – Dicembre 2008, pagg. 41 – 64
<http://padis.uniroma1.it/getfile.py?recid=654>
- Di Nicola, P. & Mingo, I. (a cura di). I lavoratori attivi iscritti alla Gestione separata Inps. Consistenza e caratteristiche. Anno 2005. In Nidil Cgil, 1° Rapporto Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, anno 2006, Nuove Identità di lavoro-Cgil, gennaio 2007, pp 11-32 e pp. 57-63.
http://www.nidil.cgil.it/documenti_biblioteca/rapporto_2006_osservatorio_sintesi.doc
- Di Nicola, P., Mingo, I. (in collaborazione con Bagni, F., Bassetti, Z.) (2006), I lavoratori parasubordinati tra professione e precariato, Rapporto IRES, Roma, sintesi maggio 2007.
- Ellemers, N. (1993). The Influence of Socio-cultural Variables on Identity Management Strategies, In Stroebe W., Hewstone M. (es.), *European Review of Social Psychology*, vol. 4, pp. 27-57.
- Ellemers, N., Wilke, H., Van Knippenberg, A. (1990). The Influence of Permeability of Group Boundaries and Stability of Group Status on Strategies of Individual Mobility and Social Change, *British Journal of Social Psychology*, 29, pp. 233-246.
- Ellemers, N., Wilke, H., Van Knippenberg, A., De Vries, N., Wilke, H. (1988). The Influence of Permeability of Group Boundaries and Stability of Group Status on Strategies of Individual Mobility and Social Change, *British Journal of Social Psychology*, 29, pp. 233-246.
- Ellemers, N., Wilke, H., Van Knippenberg, A. (1993). Effect of Legitimacy of Low Group or Individual Status on Individual and Collective Status-enhancement Strategies, *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, pp. 766-778.
- Evans, P., Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5: 9-21.
- Ferrari, L., Veglio, O. (a cura di) (2006). Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico. La dimensione psicologica e di genere del lavoro precario e flessibile, Milano: Franco Angeli.
- Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes, *Human Relations*, 7, pp. 117-140.
- Field, J. (2004). Il capitale sociale. Un'introduzione, Trento: Erickson.
- Fielding, N., & Fielding, J. (1986). *Linking data*. Beverly Hills, CA: Sage Publications
- Fine-Davis, M., Fagnani, J., Giovannini, D., Hojgaard, L., Clarke, H. (2008). Padri e madri: i dilemmi della conciliazione famiglia-lavoro, Bologna: Il Mulino.
- Frankenhaeuser, M., Lundberg, U., & Chesney, M. (1991). *Women, work and health: Stress and opportunities*. New York: Plenum Press.
- Frijda, N.H., Hamilton, V.G., Bower H. (1988). Cognitive perspectives on emotion and motivation, In NATO Advanced Research Workshop on Cognitive Science Perspectives on Emotion, Motivation and Cognition.
- Gallino, L. (2001). *Il costo umano della flessibilità*, Roma: Laterza.
- Gallino, L. (2006). *L'Italia in frantumi*, Roma: Laterza.
- Gallino, L. (2007). *Il Lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma: Laterza.
- Ghislieri, C., & Piccardo, C. (2003). La conciliazione tra lavoro e non lavoro: una prospettiva psicologica. *Sviluppo & Organizzazione*, n. 199, settembre/ottobre, pp. 56-68.
- Gilbreth, L.M. (1921). *The Psychology of Management*, New York: The MacMillan Company.
- Godfrey, M. (2006). Employment Dimensions of Decent Work: Trade-offs and Complementarities, In Ghai, D., *Decent Work: Objectives and Strategies*, International Labour Office, Geneva, cap. 3, p. 78.
- Gould, S. & Werbel, J.D. (1983). Work Involvement: A Comparison of Dual Wage Earner and Single Wage Earner Families. *Journal of Applied Psychology*, Vol 68, No. 2, 313-319.

- Greehalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity, *Academy of Management Review*, n. 9, pp. 438-448.
- Greenhaus, J.H., Powell, G.N. (2006). When Work and Family Are Allies? A Theory of Work and Family Enrichment, *Academy and Management Review*, 31, pp. 72-92.
- Grover, S.L. (1991). Predicting the Perceived Fairness of Parental Leave Policies. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 247-255.
- Guest, D.E. (2001). Perspectives on the study of work-life balance. Paper on line presentato a ENOP Symposium, Paris, marzo 29-31, pp. 1-27.
- Guest, D.E. (2004). Flexible Employment Contracts, the Psychological Contract and Employee Outcomes: An Analysis and Review of the Evidence, *International Journal of Management Reviews*, 5, pp. 1-19.
- Guest, D.E., Oakley, P., Clinton, M., Budjanovcanin, A. (2006). Free or Precarious? A Comparison of the Attitudes of Workers in Flexible and Traditional Employment Contracts, *Human Resource Management Review*, 16, pp. 107-124.
- Guglielmi, D., Sarchielli, G. (2008). Flessibilità lavorativa: immagini del lavoro, risorse personali ed effetti sulla progettazione del futuro professionale, *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, 9/3, pp. 3-13.
- Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations. *European Sociological Review*, September, vol.7 n.2, pp. 101-121.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford University Press.
- Heller, A. (1974). *La teoria dei bisogni in Marx*, (trad. it. Morazzoni, A.), Milano: Feltrinelli.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*, New York: Wiley and Sons.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*, New York: Thomas Y. Crowell.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.S. (1959). *The Motivation to Work*, New York: Wiley & Sons.
- Higgins, C.A., Duxbury, L.E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (4): 389-411.
- Iacocca, J.A., Schumacher, P. (1995). Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher Education, *Education*, 116, pp. 51-62.
- ILO (1999), "Decent Work", Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, ILO, Geneva
- ILO (2009). Report VI, Gender equality at the heart of decent work, International Labour Conference, 98th Session, ILO, Geneva.
- ISFOL (a cura di) (2005), *Tutela della maternità e della paternità*, Ufficio Consigliera nazionale, Roma.
- ISFOL (a cura di) (2006), *Maternità, lavoro, discriminazione*. Rubbettino, Soveria Mannelli.
- ISFOL (a cura di) (2008), *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol Plus 2006*, Studi Isfol 2008/1. Mandrone, E.
- ISTAT (2006). *Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro*, Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Luigi Biggeri, XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) – Camera dei Deputati).
- Judge, T.A., Ilies, R., Scott, B.A. (2006). Work-family Conflict and Emotions: Effects at Work and at Home, *Personnel Psychology*, 59, pp. 779-814.

- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, pp. 285-306.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, Basic Books, New York, pp. 89-103.
- Kopelman, R.E., Greenhaus, H. & Connolly, T.F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32 (2): 198-215
- Krausz, M., (2000). Effects of Short- and Long-term Preference for Temporary Work upon Psychological Outcomes, *International Journal of Manpower*, 21, pp. 635-647.
- Krausz, M., Sagie, A., Bidermann, Y. (2000). Actual and Preferred Work Schedules and Scheduling Control as Determinants of Job-related Attitudes, *Journal of Vocational Behavior*, 56, pp. 1-11.
- Kuruville, S. (2003). *Social Dialogue for Decent Work*, International Institute for Labour Studies, Geneva.
- Lasio, D. (a cura di) (2006), *Le realtà familiari*, Milano: Giuffrè.
- Lewin, G.W. (1948). *Resolving Social Conflicts; Selected Papers on Group Dynamics*, New York: Harper & Row.
- Locke, E.A. (1969). What is Job Satisfaction?, *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, pp. 309-336.
- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, In Dunnette M.D. (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand-McNally, Chicago, pp. 1297-1349.
- Lundberg, U. & Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and Workload of Men and Women in High-Ranking Positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 4, No. 2, 142-151.
- Lyness, K.S. & Thompson, D.E. (1997). Above the Glass Ceiling? A Comparison of Matched Samples of Female and Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 3, 359-375.
- Mandrone, E., Radicchia, D. (a cura di) (2006). *Plus Participation Labour Unemployment Survey, Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, ISFOL, Roma.
- Mathews, B. (1999). The Gender System and Fertility: An Exploration of the Hidden Links, *Canadian Studies in Population*, 26 (1), pp. 21-38.
- McDonald, P. (2000). Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility, *Population Research*, 17 (1), pp. 1-16.
- Mesmer-Magnus, J. R. & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Mininni, G. (2002). *Virtuale.com. La parola spiazzata*. Idelson-Gnocchi.
- Morris, M.A. (2003). A Meta-analytic Investigation of Vocational Interestbased Job Fit, and Its Relationship to Job Satisfaction, Performance, and Turnover, *The Sciences and Engineering*, 64, p. 2428.
- Mowday, R.T., Sutton, R.I. (1993). Organizational Behavior: Linking Individuals and Groups to Organizational Contexts, *Annual Review of Psychology*, 44, pp. 195-229.
- Nuvolati, G. (1998). *La qualità della vita delle città. Metodi e risultati delle ricerche comparate*, Milano: Franco Angeli.
- O'Driscoll, M. (1996). The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11.

- Pagliaro, S. (2009). Le conseguenze dell'appartenenza ad un gruppo di basso status: una rassegna della letteratura, *Psicologia Sociale*.
- Pallini, M., Leonardi, M. (2006). Quale riforma per la legge Biagi?, www.lavoce.info
- Pescarolo, A. (2007). Lavoro femminile e scelte di vita, *Rivista bimestrale di cultura e politica*, n. 2.
- Potter, J., Wetherell M. (1987). *Discourse and social psychology: beyond attitudes and behaviour*, Sage, London.
- Rifkin, J. (1995). *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano: Baldini&Castoldi.
- Rizza, R., Sansavini, M. (2010). Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di work-life balance. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 1-2010, pp. 1 – 27.
- Roberts, B.W. & Friend, W. (1998). Career Momentum in Midlife Women: Life Context, Identity, and Personality Correlates. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3, No. 3, 195-208.
- Saraceno, C. (1998). *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Bologna: Il Mulino.
- Saraceno, C. (2002). Paradoxes and Biases in the Policy View of the Gendered Use of Time: The Italian Case, presentato alla conferenza "Welfare, Work and Family: Southern Europe in Comparative Perspective", EUI, 7-8 June.
- Sarchielli, G., Mandrioli, E. & Palmonari, A. (2006). *Lavorare da precari. Effetti psicosociali della flessibilità occupazionale*. Fondazione Zancan.
- Sarchielli, G. (2008). *Psicologia del lavoro*, Bologna: Il Mulino.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics Matching individual and organizational needs*. Reading, Mass Addison-Wesley.
- Semenza, R. (2004). *Le trasformazioni del lavoro: flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*. Roma: Carocci.
- Sen, A. (1994). *La disuguaglianza*, Bologna: Il Mulino.
- Sennet, R. (1999). *L'uomo flessibile*, Milano: Feltrinelli.
- Staines, G.L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33 (2): 111-129.
- Stuckey, M.F., McGhee, P.E. & Bell, N.J. (1982). Parent-Child Interaction: The Influence of Maternal Employment, *Developmental Psychology*, Vol. 18, No. 4, 635-644.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002a). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23-42.
- Sverke M., Hellgren J. & Naswall, K. (2002b), No Security: a meta analysis and review of job insecurity and its consequences, *Journal of Occupational health Psychology*, 7, (3): 242-264.
- Tajfel, H. (1985). *Gruppi umani e categorie sociali*, Bologna: Il Mulino. (ed. or. *Human Groups and Social Categories. Studies in Social Psychology*, Cambridge University Press, Cambridge 1981).
- Tajfel, H., Turner, J.C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict, in Austin W.G., Worchel J. (eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Brooks/Cole, Monterey.
- Tanucci, G., Manuti, A., Cortini, M., Mininni, C. (2009). *Lavoro atipico e work life Balance*, *Infra*, cap. 4.
- Van Saane, N., Sluiter, J.K., Verbeek, J.H.A.M., Frings-Dresen, M.H.W. (2003). Reliability and Validity of Instruments Measuring Job Satisfaction. A Systematic Review, *Occupational Medicine*, 53 (3), pp. 191-200.

- Warr, P.B. (1990). Decision Latitude, Job Demands, and Employee Wellbeing, *Work & Stress*, 4 (4), pp. 285-294.
- Warr, P.B. (1987b). Job Characteristics and Mental Health, In Id. (ed.), *Psychology at Work*, Penguin Books, Harmondsworth, pp. 247-269.
- White, L., Rogers, S.J. (2000). Economic Circumstances and Family Outcomes: A Review of the 1990s, *Journal of Marriage and the Family*, vol. 62, n. 4, pp. 1035-1051.
- Wright, T.A., (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research, *Journal of Management History*, 12(3): 262-277.
- Wright, T.A., Cropanzano, R. (2004). The Role of Psychological Well-being in Job Performance: A Fresh Look at An Age-old Quest, *Organizational Dynamics*, 33, pp. 338-351.
- Wright, T.A., Cropanzano, R., Bonett, D.G. (2007). The Moderating Role of Employee Positive Well-being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance, *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, pp. 93-104
- Zajczyk, F., Borlini, B., Operto, S. (2003). Donne, famiglia e carriera: persistenze e trasformazioni. *Inchiesta*, 33 (140), pp. 79-88.
- Zajczyk F. (2007), *La resistibile ascesa delle donne in Italia. Stereotipi di genere e costruzione di nuove identità*, Milano: Il Saggiatore.
- Zappalà, S., Sarchielli, G., Depolo, M. (2006). Il lavoro senza protezione: stili e progetti di vita di lavoratori contingenti, In Ferrari L., Veglio O. (a cura di), *Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico. La dimensione psicologica e di genere del lavoro precario e flessibile*, Milano: Franco Angeli.
- Zedeck, S., & Mosier, K.L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.
- Zuffo, R.G. (2003). Il tempo del successo e quello della maternità: discontinuità lavorativa, variabili psicologiche e organizzative, In Bombelli M.C. (a cura di), *Il tempo al femminile. Lavoro, flessibilità e differenze di genere*, ETAS, Milano, pp. 205-230.
- Zuffo, R.G. (2004). Taylor. Le origini dello scientific management e della psicologia del lavoro, Milano: Raffaello Cortina.
- Zuffo, R.G. (2006). Spunti su Job Insecurity, crisi della leadership e neomercenarismo professionale, In Balduzzi S. (a cura di), *L'individualismo emergente. Il nuovo volto del lavoro in azienda*, Milano: Guerini ed Associati.
- Zuffo, R.G., Kaneklin, C. (2006). Alle origini dello studio sulla Job Insecurity e sui Survivors: i modelli di Greenhalgh e Brockner, In Ferrari L., Veglio O. (a cura di), *Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico*, F. Angeli, Milano, pp. 137-162.
- Zuffo, R.G. (2008). Rapporti di fiducia in contesti di downsizing, *Direzione del Personale, Rivista di AIDP (Associazione italiana per la direzione del personale)*, n. 146, settembre.
- Zuffo, R.G. & Barattucci, M. (2010). La soddisfazione lavorativa nelle donne laureate tra job insecurity, differenze geografiche e genitorialità, In *Rete degli psicologi del lavoro accademici per lo studio del lavoro atipico e Rete delle consigliere di parità (a cura di), Vita, Identità, Genere in equilibrio precario: Ricerche psicologiche sul mercato del lavoro in Italia*, Edizioni Unicopli.

Allegato 1

**Questionario per la rilevazione della soddisfazione lavorativa
tra job insecurity, scolarità, genitorialità e situazioni di cura**

Questionario per la rilevazione della soddisfazione lavorativa tra job insecurity, scolarità, genitorialità e situazioni di cura

Il Laboratorio di Business Psychology appartenente alla facoltà di Psicologia dell'Università degli Studi di "G. D'Annunzio" – Dipartimento di Scienze Biomediche, sta conducendo una ricerca che ha l'obiettivo di analizzare le condizioni in cui si trovano a lavorare e a vivere le nuove identità lavorative, soprattutto sul piano del disagio professionale, dei problemi economico-sociali e delle loro soluzioni.

Nello specifico, la ricerca si propone di indagare il rapporto tra situazione di precarietà/atipicità professionale e la sua conciliazione con la genitorialità, rivolgendo il proprio focus prevalentemente sulla condizione delle donne.

Chiediamo, pertanto, la Sua preziosa ed attenta collaborazione nel rispondere alle seguenti domande e Le sottolineiamo che la ricerca ha come obiettivo istituzionale di sollecitare nuove politiche del lavoro e tutela a salvaguardia delle donne lavoratrici.

La preghiamo, inoltre, di diffondere quanto più possibile questo strumento di rilevazione anche a Sue colleghe in analoga condizione lavorativa o in situazioni contrattuali di interesse (partita I.v.a., collaborazioni occasionali, Co.Co.Co., Co.Co.Pro., associazione in partecipazione, contratti interinali, ecc.).

Saremmo anche interessati alla Sua libera opinione sui temi toccati dalle domande. Se pertanto lo desidera, può aggiungere messaggi o commenti usando gli appositi spazi liberi nel questionario.

Avvertenza

Alcune domande possono risultare certamente molto personali; La preghiamo, ove possibile, di non lasciarle in bianco od incomplete. Le informazioni relative alla Sua condizione professionale e personale risultano davvero fondamentali per la comprensione dell'effettiva condizione della lavoratrice atipica o precaria. In ogni caso, ricordi che il questionario è rigorosamente anonimo. La preghiamo, pertanto, di non indicare il Suo nome e di non inserire altri segni identificativi.

1. Genere

- uomo donna

2. Età

Ho compiuto anni. (Scriva, per cortesia, nei due riquadri superiori quanti anni ha compiuto in occasione del suo ultimo compleanno)

3.1 Nazionalità

- italiana
 estera, indicare quale
Sono in Italia da anni

3.2 Residenza

Provincia.....

4. Stato civile

- nubile/celibe coniugata/o
 separata/o divorziata/o
 vedova/o

5. Numero figli

- NON ho figli ho un figlio
 ho due figli ho tre figli
 ho quattro figli (o più di quattro)

6. Titolo di studio

- nessun titolo licenza elementare
 diploma di media inferiore diploma di scuola secondaria
 laurea triennale, o laurea breve o diploma universitario
 laurea specialistica, o laurea vecchio ordinamento

A. Occupazione dei genitori

Scriva, per cortesia, nei due riquadri superiori, la professione/occupazione di entrambi i suoi genitori e fratelli (anche se attualmente in pensione)

Padre: _____ Madre: _____

Fratelli/Sorelle: _____

7. Con chi vive?

- da sola/o in famiglia (con coniuge ed eventuali figlie/i)
 con i genitori con un convivente (ed eventuali figlie/i)
 con altri non specificati nelle voci precedenti

8. Tenendo conto del carico familiare (cura dei figli, cura degli anziani, gestione della casa) dia un peso al Suo impegno all'interno della famiglia

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Nessun impegno

Impegno totale, non ho tempo per nient'altro

9. In quale settore lavora? (È possibile barrare più caselle)

- industria
- terziario privato: servizi alle imprese (es. finanziarie, call center, ecc)
- terziario privato: servizi alle persone (es. imprese di ristorazione, ecc.)
- pubblica amministrazione, enti pubblici
- agricoltura

10. Da quale tipologia contrattuale è regolato il suo attuale (o ultimo in ordine di tempo) lavoro?

- autonomo con partita IVA, iscritto ad un albo professionale
- autonomo con partita IVA, NON iscritto ad albi professionali
- associazione in partecipazione
- contratto di collaborazione coordinata e continuativa Co.Co.Co.
- contratto di collaborazione occasionale
- contratto a progetto Co.Co. Pro.
- contratto di apprendistato
- contratto di inserimento
- job on call
- job sharing
- lavoro interinale/ somministrato
- lavoro intermittente
- socio collaboratore
- sono un dipendente con contratto a tempo indeterminato senza altre attività o con altre attività solo occasionali
- sono un dipendente con contratto a tempo indeterminato che stabilmente (o molto spesso) ha contratti di lavoro autonomo
- sono un dipendente con contratto a tempo determinato o stagionale
- sono in una situazione DIVERSA dalle precedenti, specificare.....
- esattamente non so, non conosco
- lavoro SENZA contratto

11. In cosa consiste il Suo lavoro? Indichi la Sua mansione prevalente (se attualmente non lavora, indichi l'ultimo lavoro svolto negli ultimi 12 mesi)

.....

12. Da quanti anni complessivamente lavora (comprese le esperienze saltuarie)?

nel complesso ho lavorato per anni

13. Ha avuto, in passato, esperienze di lavoro dipendente?

- sì, prevalentemente a tempo pieno
- sì, prevalentemente a tempo parziale
- nel complesso per quanti anni?.....
- no, non ho mai lavorato alle dipendenze

14. Se ne avesse la possibilità preferirebbe un impiego permanente o un lavoro temporaneo?

- lavoro dipendente a tempo indeterminato
- lavoro autonomo
- NON so

15. Quanti datori di lavoro ha attualmente?

- lavoro per un solo datore di lavoro
- lavoro per più datori di lavoro, ma uno di essi assorbe quasi tutto il mio tempo
- lavoro per più datori di lavoro senza che uno prevalga in modo assoluto
- altra situazione, specificare

16. Nel Suo attuale impiego deve rispettare un orario di lavoro quotidiano?

- sì
- no
- altro

17. Quale percentuale del Suo attuale tempo di lavoro settimanale deve trascorrere presso la sede del/dei Suo/Suoi datore/i di lavoro?

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

18. In che misura, nel suo attuale lavoro, può decidere come svolgere la sua attività professionale?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Non ho nessuna Autonomia

Sono completamente autonomo

19. Mediamente, quante ore lavora a settimana?

Lavoro in media ore

20. Al di là della posizione ufficiale nel Suo luogo di lavoro, intimamente, Lei, come si sente nella Sua vita lavorativa di tutti i giorni?

- in realtà, nel lavoro di tutti i giorni, è come se fossi un dipendente
- in realtà, è come se fossi un collaboratore autonomo, parasubordinato
- in realtà, è come se fossi un libero professionista
- in realtà, è come se fossi un socio lavoratore
- non ci sono posizioni di facciata: la mia collocazione contrattuale corrisponde al lavoro che svolgo

21. Dia un voto alla Sua attuale soddisfazione lavorativa:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

grave insoddisfazione *massima soddisfazione*

Dia un voto alla Sua soddisfazione relativa al suo attuale stato di salute:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

grave insoddisfazione *massima soddisfazione*

22. Sta cercando attivamente lavoro come dipendente?

- si
- no, ma sono interessata/o ad un eventuale posto come dipendente
- no, non voglio fare il dipendente
- no, sono già dipendente

23. In media, quanto guadagna ogni mese dal suo lavoro? (Indicare l'importo netto)

Euro

24. In che percentuale i suoi redditi di lavoro le permettono di mantenersi senza contare su un sostegno e un'integrazione di reddito?

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

25. Che tipo di sostegno economico riceve dalla famiglia d'origine o dal partner? (È possibile barrare più caselle)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> NESSUNO, non ne ho bisogno | <input type="checkbox"/> per l'acquisto della casa |
| <input type="checkbox"/> per il Canone di locazione | <input type="checkbox"/> per l'alimentazione |
| <input type="checkbox"/> per acquisti di abbigliamento | <input type="checkbox"/> per i mezzi di trasporto |
| <input type="checkbox"/> per le vacanze/viaggi | <input type="checkbox"/> per completare gli studi |
| <input type="checkbox"/> per il tempo libero | <input type="checkbox"/> per la cura delle/dei figlie/i |
| <input type="checkbox"/> altro..... | |

26. Quanto la seguente frase riflette la Sua situazione "Quando spendo i soldi che guadagno col mio lavoro, le mie scelte di spesa sono indipendenti da opinioni/vincoli/giudizi dei genitori e/o del partner (o di altri)?"

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

no, non è assolutamente così *è esattamente così*

27. Dia un voto alla Sua condizione economica attuale (della Sua famiglia):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

grave povertà (manca l'indispensabile) *grande ricchezza (si può vivere senza lavorare)*

28. Dia un voto alla Sua attuale condizione di sicurezza lavorativa:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

grave precarietà (sono e sarò praticamente disoccupato) *grande ricchezza (ho e avrò abbondanza di lavori)*

29. Cosa considera economicamente non sostenibile? (È possibile barrare più caselle)

- uscire dalla famiglia d'origine per vivere per proprio conto
- convivere
- sposarsi
- separarsi
- avere figli/e
- comperare casa
- ristrutturazione l'abitazione
- rinnovare l'arredamento
- comperare l'auto
- NULLA, posso fronteggiare tutte le spese necessarie
- altro.....

30. Quali dei seguenti consumi non si può permettere con agio, ma ritiene irrinunciabili, cioè tali che la loro mancanza costituisce una grande limitazione della Sua persona/personalità? (È possibile barrare più caselle)

- alimentari e/o bevande di qualità
- abbigliamento comune nella quantità adeguata ai bisogni
- capi di moda e accessori d'abbigliamento di qualità
- gioielli e oggetti personali di lusso e di prestigio
- parrucchiere
- cosmetici e altri prodotti di bellezza
- cure del corpo (fitness, massaggi, ecc.) e trattamenti estetici e di bellezza
- computer e altre attrezzature informatiche
- telefonino cellulare (anche i modelli accessoriati e evoluti)
- elettrodomestici per la casa
- altre piccole spese per la casa
- televisione, alta fedeltà, DVD ecc.
- cinema
- teatro, concerti
- vacanze e week-end
- viaggi di istruzione (apprendimento lingue, mostre, ecc.)
- uso frequente dell'auto e di mezzi di trasporto privati
- pranzi e cene in ristoranti e pizzerie
- aiuto di una colf
- aiuto di una babysitter
- aiuto di una badante
- discoteche
- internet
- libri
- giornali, riviste
- dischi
- sport, specificare quale.....
- altro.....
- NESSUNO, posso permettermi tutti consumi che ritengo indispensabili

31. Ha mai provato a chiedere un mutuo immobiliare?

- si
- no, ma mi interesserebbe acquistare un'abitazione
- no, vivo già in un'abitazione di proprietà
- no, non ho un'abitazione di proprietà, ma non mi interessa acquistarla

32. Se "SI" quali garanzie sono state richieste? (È possibile barrare più caselle)

- modello Unico/mod. 730
- garanti solvibili (genitori, parenti, altri)
- busta paga
- busta paga coniuge
- altre proprietà
- fideiussione bancaria
- conto corrente
- polizza Vita
- dichiarazione dell'azienda
- altro
- NON ho chiesto mutui

33. Ha mai provato a chiedere un finanziamento personale di qualsiasi tipo ad una banca?

- si
- no

34. Se "SI" come è andata?

- bene, mi hanno concesso un finanziamento senza garanzie
- bene, ma ho dovuto trovare dei garanti
- male, non ho trovato i soldi per l'anticipo
- male, non mi hanno concesso nessun mutuo
- altro.....
- NON ho chiesto finanziamenti

35. Di quale entità è stato il prestito personale?

- fino a 1.000
- da 1.000 a 3.000
- da 3.000 a 6000
- da 6.000 a 10.000
- oltre 10.000
- NON ho chiesto finanziamenti

36. Oggi quanto, per Lei, conta più la realizzazione lavorativa di quella familiare e affettiva?

- NON riesco a rispondere poiché non devo occuparmi di nessuno

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

conta solo quella affettiva

conta solo quella lavorativa

C. Complessivamente, quanto è soddisfatta della sua vita familiare?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

grave insoddisfazione *massima soddisfazione*

37. Quanto la seguente frase riflette la Sua attuale situazione "Sono indipendente nelle mie scelte di vita dai genitori e/o dal partner e/o da altri"?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

no, non è assolutamente così *è esattamente così*

38. Quanto tempo libero (per se e per i suoi impegni familiari) ha fuori dal lavoro?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

*nessun tempo libero
(praticamente vivo per lavorare)* *massima disponibilità
(mi prendo il tempo che mi serve)*

39. Nella Sua situazione attuale, si deve o si dovrebbe prendere cura di qualcuno come i figli, i genitori, o altri familiari? Consideri i casi di vera responsabilità di altra persona e di un impegno quasi quotidiano (È possibile barrare più caselle)

- no, non devo occuparmi di nessuno
- si devo/dovrei occuparmi del figlio / dei figli
- si devo/dovrei occuparmi del coniuge (o convivente o partner)
- si devo/dovrei occuparmi dei/ del genitori/e
- si devo/dovrei occuparmi di altro familiare
- si devo/dovrei occuparmi di un parente
- si devo/dovrei occuparmi di altre persone
- altri.....

40. Quale percentuale del Suo tempo libero è dedicato al Suo impegno di cura?

NON riesco a rispondere poiché non devo occuparmi di nessuno

10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

non mi impegna *mi assorbe tutto il tempo*

41. Dia un voto al Suo impegno di cura:

NON riesco a rispondere poiché non devo occuparmi di nessuno

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

non realizzo nulla *faccio tutto alla perfezione*

42. Dia un valutazione del Suo eventuale disagio (ansia, senso di colpa e di inadeguatezza, ecc.) per gli impegni di cura non portati a termine come vorrebbe:

NON riesco a rispondere poiché non devo occuparmi di nessuno

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

nessun motivo di disagio, sto benissimo *gravissima sofferenza interiore*

43. Chi L'aiuta nella cura di Suo figlio/dei Suoi figli? (È possibile barrare più caselle)

- NON ho figli
- NON ho bisogno di aiuti, provvedo io a tutto
- mi aiuta il coniuge (o convivente o partner)
- mi aiutano i genitori
- mi aiutano i suoceri
- mi aiutano i parenti
- mi aiutano i vicini
- mi aiutano le istituzioni (scuola, oratorio, ecc.)
- mi aiutano altre persone gratuitamente
- mi aiutano altre persone come servizio pagato (babysitter, ecc.)
- ho altri aiuti diversi dai precedenti, specificare.....

44. Che tipo di aiuto riceve nella cura di Suo figlio/dei Suoi figli? (È possibile barrare più caselle)

- NON ho figli
- NON ho bisogno di aiuti, provvedo io a tutto
- preparazione pasti
- aiuto nelle attività scolastiche, nei compiti, ecc.
- aiuto nell'organizzazione del tempo libero, del gioco e dei passatempo
- cura della persona
- cura del guardaroba e della pulizia degli abiti
- cura degli ambienti di vita del bambino (pulizia, riordino, ecc)
- appoggio nell'educazione e nella formazione del carattere e della personalità
- cure mediche, assistenza in caso di malattia, riabilitazione
- trasporto, prelievo e accompagnamento
- semplice vigilanza e garanzia della sicurezza
- ho altri aiuti diversi dai precedenti, specificare.....

45. Quanto va d'accordo con chi l'aiuta a curare i Suoi figli?

- NON riesco a rispondere poiché non mi trovo in questa situazione

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

c'è un conflitto totale

accordo completo

46. Come e quanto cambierebbe la condizione di Suo figlio se Lei lavorasse come dipendente a tempo indeterminato?

- NON riesco a rispondere poiché non mi trovo in una situazione in cui ha senso la domanda

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Peggiorerebbe

migliorerebbe

47. Quanto migliorerebbe la condizione di Suo figlio se Lei fosse in pensione?

NON riesco a rispondere poiché non mi trovo in una situazione in cui ha senso la domanda

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Peggiorerebbe

migliorerebbe

48. Chi l'aiuta nella cura dei genitori (suoceri) anziani oppure nella cura di familiari portatori di handicap? (È possibile barrare più caselle)

- NON ho genitori/familiari di cui occuparmi
- NON ho bisogno di aiuti, provvedo io a tutto
- mi aiuta il coniuge (o convivente o partner)
- mi aiutano i genitori (nell'aiuto ai suoceri)
- mi aiutano i suoceri (nell'aiuto ai genitori)
- mi aiutano i figli
- mi aiutano i parenti
- mi aiutano i vicini
- mi aiutano le istituzioni (case di riposo, centri anziani, ecc.)
- mi aiutano altre persone gratuitamente
- mi aiutano altre persone come servizio pagato (badanti, ecc.)
- ho altri aiuti diversi dai precedenti, specificare.....

49. Che tipo di aiuto riceve nella cura dei genitori (suoceri) anziani oppure nella cura di familiari portatori di handicap? (È possibile barrare più caselle)

- NON ho genitori/familiari di cui occuparmi
- NON ho bisogno di aiuti, provvedo io a tutto
- preparazione pasti
- aiuto nell'organizzazione del tempo libero, del gioco e dei passatempi
- cura e pulizia della persona
- cura del guardaroba e della pulizia degli abiti
- cura degli ambienti di vita (pulizia, riordino, ecc)
- cure mediche, assistenza in caso di malattia, riabilitazione
- trasporto, prelievo e accompagnamento
- semplice vigilanza e garanzia della sicurezza DIURNA
- vigilanza e garanzia della sicurezza NOTTURNA
- ho altri aiuti diversi dai precedenti, specificare.....

50. Quanto va d'accordo con chi l'aiuta a curare i Suoi genitori/suoceri?

NON riesco a rispondere poiché non mi trovo in questa situazione

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

c'è un conflitto totale

accordo completo

51. Come e quanto cambierebbe la condizione dei genitori (suoceri) anziani se Lei lavorasse come dipendente a tempo indeterminato

NON riesco a rispondere poiché non mi trovo in una situazione in cui ha senso la domanda

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

peggiorebbe

migliorebbe

52. Come e quanto cambierebbe la condizione dei genitori (suoceri) anziani se Lei fosse in pensione?

NON riesco a rispondere poiché non mi trovo in una situazione in cui ha senso la domanda

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

peggiorebbe

migliorebbe

53. Come valuta la qualità dei Suoi rapporti interpersonali? (Come per le domande precedenti è sufficiente mettere una x in corrispondenza della risposta scelta tenendo conto che la scala va da pessima (relazione assente) 0 a molto buona 10) con la famiglia:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

pessima

molto buona

con il coniuge, il/la partner:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

pessima

molto buona

con le/gli amici:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

pessima

molto buona

con i colleghi:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

pessima

molto buona

con il datore di lavoro:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

pessima

molto buona

D. Complessivamente, quanto è soddisfatto della sua vita?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

grave insoddisfazione

massima soddisfazione

54. Quanto la seguente frase riflette il Suo modo di vivere il lavoro "Giusto o ingiusto che sia, dopo un po', anche senza volerlo, nel tuo posto di lavoro ti comporti come se fossi in famiglia"?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

no, non è assolutamente così

è esattamente così

E. Ritieni di aver migliorato (nel caso tu viva ancora con la famiglia di origine: ritieni che possano essere migliorate) le tue condizioni di vita rispetto alla tua famiglia di origine?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

no, le mie condizioni di vita sono peggiori di quelle dei miei genitori

si, le mie condizioni di vita sono migliorate rispetto a quelle della mia famiglia di origine

F. Ritieni di aver migliorato (nel caso tu viva ancora con la famiglia di origine: ritieni che possano essere migliorate) la tua condizione economica rispetto alla tua famiglia di origine?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

no, le mie condizioni di vita sono peggiori di quelle dei miei genitori

si, le mie condizioni di vita sono migliorate rispetto a quelle della mia famiglia di origine

G. Quanto ritieni possibile, in futuro, migliorare la sua condizione di vita?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Del tutto improbabile

Molto probabile

H. Quanto ritieni possibile, in futuro, migliorare la sua condizione economica?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Del tutto impossibile

Molto probabile

I. Ritieni che il titolo di studio conseguito ti sia utile per il tuo attuale lavoro?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

no, del tutto inutile

si, è indubbiamente molto utile

L. In che misura stai realizzando sul piano professionale quanto ti aspetti dal lavoro?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Non sto affatto realizzando le mie aspettative

Sto realizzando pienamente le mie aspettative

Allegato 2

Note Metodologiche

Dal punto di vista metodologico, il questionario alterna differenti definizioni operative delle proprietà rilevate e diverse tecniche di scaling:

- *auto-collocazione su un segmento graduato* (o scala Cantril): questo tipo di scala, molto usata in sociologia e in scienza politica, si compone di un segmento suddiviso in dieci posizioni che vanno da sinistra a destra, dove solo i due estremi sono ancorati a delle etichette. L'intervistato sceglie dove collocarsi rispetto al continuum. Esempio di domanda tratta dal nostro questionario: "In che misura, nel suo attuale lavoro, può decidere come svolgere la sua attività professionale?" ancorato a 0= "Non ho nessuna autonomia" e 10= "Sono completamente autonomo";
- *domande a risposta chiusa*: sono state usate domande chiuse a *risposta fissa predeterminata*, domande *multiresposta* (Figura 1) e domande che prevedono l'alternativa "Altro". Le domande a risposta fissa predeterminata sono le classiche domande chiuse in cui l'intervistato deve indicare tra le varie alternative di risposta quella corrispondente al suo pensiero. Le domande multiresposta prevedono un elenco di alternative prestabilite dal ricercatore e l'intervistato può indicare una o più risposte. Le domande che prevedono l'alternativa "Altro" sono domande miste in cui sono presenti delle alternative fisse di risposta e una risposta aperta corrispondente, appunto, alla voce "Altro". Queste domande si usano per non chiudere il ventaglio di casi possibili alle poche alternative individuate dal ricercatore. La domanda presente nel nostro questionario che rileva i tipi di contratto lavorativo, ad esempio, prevede 18 alternative di risposta più l'alternativa "Altro"; questa scelta è dovuta al fatto che l'analisi della struttura dell'offerta lavorativa può non corrispondere alla realtà oggettiva e l'alternativa "altro" consente di decodificare a posteriori la reale situazione dell'offerta di lavoro. Lo svantaggio di questa tecnica è che comporta tempi di analisi più lunghi, ma il vantaggio è che si ottiene un quadro più preciso della situazione in merito a quel dato oggetto;
- *domande numeriche* (o cardinali): la modalità di risposta per questo tipo di domande prevede l'indicazione puramente numerica di un dato (per esempio l'età).

Figura 1. Esempio di domanda multiresposta

29. Cosa considera economicamente non sostenibile?

(È possibile barrare più caselle)

- uscire dalla famiglia d'origine per vivere per proprio conto
- convivere
- sposarsi
- separarsi
- avere figli/e
- comperare casa
- ristrutturazione l'abitazione
- rinnovare l'arredamento
- comperare l'auto
- NULLA, posso fronteggiare tutte le spese necessarie
- altro.....

Per quanto riguarda i tipi di contratto, sulla base di quanto detto finora, il nostro tentativo è stato quello di rappresentare, in una logica di semplificazione, un ridotto numero di voci contrattuali riuscendo, tuttavia, a non perdere il senso della complessità della situazione lavorativa di oggi. Nel questionario si propongono, dunque, 19 tipologie contrattuali (Figura 2), dove le ultime tre corrispondono a "non so/non conosco", "situazione DIVERSA dalle precedenti" e "senza contratto".

A livello di elaborazione, i dati relativi ai contratti lavorativi sono stati aggregati in cinque gruppi, in base ad un criterio classificatorio di omogeneità contrattuale –ovvero per analogia giuridico-formale– e in base a criteri ritenuti interessanti quali indicatori di *decent work*: le ore di lavoro settimanali dichiarate, il grado di autonomia nello svolgimento delle attività professionali, lo stipendio mensile dichiarato.

**Figura 2. Domanda 10 tratta dal
"Questionario sulle nuove identità lavorative e le situazioni di cura"**

10. Da quale tipologia contrattuale è regolato il suo attuale (o ultimo in ordine di tempo) lavoro?

- autonomo con partita IVA, iscritto ad un albo professionale
- autonomo con partita IVA, NON iscritto ad albi professionali
- associazione in partecipazione
- contratto di collaborazione coordinata e continuativa Co.Co.Co.
- contratto di collaborazione occasionale
- contratto a progetto Co.Co. Pro.
- contratto di apprendistato
- contratto di inserimento
- job on call
- job sharing
- lavoro interinale/ somministrato
- lavoro intermittente
- socio collaboratore
- sono un dipendente con contratto a tempo indeterminato senza altre attività o con altre attività solo occasionali
- sono un dipendente con contratto a tempo indeterminato che stabilmente (o molto spesso) ha contratti di lavoro autonomo
- sono un dipendente con contratto a tempo determinato o stagionale
- sono in una situazione DIVERSA dalle precedenti, specificare.....
- esattamente non so, non conosco
- lavoro SENZA contratto

La popolazione target è stata individuata attraverso un campionamento (non probabilistico) a valanga (Corbetta, 1999). Il campionamento a valanga prevede due fasi: dapprima si intervistano le persone con le caratteristiche in linea con gli obiettivi della ricerca e da queste si ricevono le indicazioni per rintracciare altre persone con le stesse caratteristiche, e così via (Corbetta, 1999).

La somministrazione dei questionari è avvenuta in vari modi: la classica intervista "carta - matita" (PAPI o *Paper Aided Personal Interview*) con l'utilizzo di un questionario cartaceo nel quale l'intervistatore trascrive le risposte date dalla persona intervistata; l'*intervista telefonica* e l'*intervista su web* (CAWI o *Computer Aided Web Interview*). Quest'ultima tecnica è una indagine on-line. Il questionario, pubblicato su internet, viene compilato in autonomia dagli intervistati senza l'intervento dell'intervistatore. Per questa procedura ci siamo affidati a una piattaforma in rete per la realizzazione del questionario e attraverso il social network "Facebook" lo abbiamo diffuso, selezionando i gruppi di discussione affini alla ricerca (per esempio, gruppo degli aquilani, pescaresi, ecc; gruppi di precari, e così via).

Allegato 3

Specificità Provinciali e Regionali

Provincia di Chieti ⁷

Tabella I. Soddisfazione Lavorativa in donne con e senza figli per Settore Lavorativo

SETTORE	Senza Figli		Con Figli		TOT	
	N	Media (DS)	N	Media (DS)	N	Media (DS)
Industria	8	5,3 (2,6)	18	5,9 (1,7)	26	5,9 (1,9)
Terziario (Serv. Imprese)	29	4,5 (2,5)	15	6,4 (1,3)	44	5,2 (2,3)
Terziario (Serv. Persone)	44	5,6 (2,6)	22	6,4 (2,2)	66	5,9 (2,4)
P.A.	26	5,8 (2,3)	21	6,2 (1,6)	47	6,0 (2,0)
Agricoltura	1	7,0	1	6,0	2	6,5 (0,7)

Tabella II. Percentuali di risposta per l'item Soddisfazione Lavorativa in ciascun Settore Lavorativo

SETTORE	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Industria	2	7,7	5	19,2	15	57,7	4	15,4
Terziario (Serv. Imprese)	10	22,7	10	22,7	18	40,9	6	13,6
Terziario (Serv. Persone)	13	19,7	13	19,7	23	34,8	17	25,8
P.A.	8	17,0	10	21,3	20	42,6	9	19,1
Agricoltura	-	-	-	-	2	100	-	-
Tutte	33	17,8	38	20,5	78	42,2	36	19,5

Tabella III. Soddisfazione Lavorativa in donne con e senza figli per tipo di contratto

CONTRATTI	Senza Figli		Con Figli		TOT	
	N	Media	N	Media	N	Media
Tempo Indeterminato	13	7,0	23	6,5	36	6,7
Professioniste	6	7,8	7	7,7	13	7,8
Tempo Determinato	32	5,2	27	6,1	59	5,6
Collaboratrici	35	4,6	11	5,7	46	5,0
Precarie	22	5,0	12	5,8	34	5,2
Tutti	108	5,3	80	6,2	188	5,7

7 I dati relativi alle singole schede dell'Allegato 3 non sono suffragati dalla significatività statistica. Ciò non significa che i risultati ottenuti non siano validi o attendibili -e quindi degni di nota dal punto di vista teorico- bensì, la mancanza di significatività impedisce solo di estendere i risultati a una popolazione più ampia e quindi di fare inferenze generalizzabili.

Tabella IV. Percentuali di risposta per l'item Soddisfazione Lavorativa in ciascun tipo di Contratto

CONTRATTI	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tempo Indeterminato	1	2,8	5	13,9	19	52,8	11	30,6
 Professioniste			2	15,4	5	38,5	6	46,2
Tempo Determinato	10	16,9	12	20,3	30	50,8	7	11,9
 Collaboratrici	13	28,3	12	26,1	13	28,3	8	17,4
 Precarie	8	23,5	7	20,6	14	41,2	5	14,7
Tutti	32	17,0	38	20,2	81	43,1	37	19,7

Tabella V. Soddisfazione Lavorativa per scolarità e tipo di contratto

T-test p=n.s.	Tempo Indeterminato		Professioniste		Tempo Determinato		Collaboratrici		Precarie		Tutte	
	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Laureate	14	7,0	3	7,0*	23	5,5	25	4,8	15	5,0	80	5,5
Diplomate	22	6,6	10	8,0*	36	5,7	21	5,2	19	5,5	108	6,0

Tabella VI. Soddisfazione Lavorativa, Scolarità e Parenthood

Soddisfazione, Scolarità e Parenthood	Senza Figli		Con Figli	
	N	Media	N	Media
Diplomate	47	5,5	61	6,3
Laureate	61	5,3	19	6,0

Tabella VII. Percentuali di risposta dell'item Soddisfazione Lavorativa per scolarità

Soddisfazione e Scolarità	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Diplomate	14	13,0	21	19,4	51	47,2	22	20,4
Laureate	18	22,5	17	21,3	30	37,5	15	18,8

Provincia di L'Aquila ⁸

Tabella I. Soddisfazione Lavorativa in donne con e senza figli per Settore Lavorativo

SETTORE	Senza Figli		Con Figli		TOT	
	N	Media (DS)	N	Media (DS)	N	Media (DS)
Industria	9	7,3 (1,2)	16	6,5 (2,1)	25	6,8 (1,8)
Terziario (Serv. Imprese)	16	6,0 (2,2)	8	6,5 (1,9)	24	6,2 (2,1)
Terziario (Serv. Persone)	77	6,2 (2,4)	29	6,7 (2,2)	106	6,3 (2,3)
P.A.	33	5,6 (2,2)	28	6,7 (2,4)	61	6,1 (2,3)
Agricoltura	-	-	-	-	-	-

Tabella II. Percentuali di risposta per l'item Soddisfazione Lavorativa in ciascun Settore Lavorativo

SETTORE	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Industria	1	4,0	2	8,0	13	52,0	9	36,0
Terziario (Serv. Imprese)	3	12,5	7	29,2	7	29,2	7	29,2
Terziario (Serv. Persone)	13	12,3	16	15,1	43	40,6	34	32,1
P.A.	8	13,1	12	19,7	24	39,3	17	27,9
Agricoltura	-	-	-	-	-	-	-	-
Tutte	25	11,6	37	17,1	87	40,3	67	31,0

Tabella III. Soddisfazione Lavorativa in donne con e senza figli per tipo di contratto

CONTRATTI	Senza Figli		Con Figli		TOT	
	N	Media	N	Media	N	Media
Tempo Indeterminato	29	7,1	38	6,5	67	6,8
Professioniste	8	7,5	8	7,9	16	7,7
Tempo Determinato	41	6,0	12	5,9	53	6,0
Collaboratrici	22	4,9	10	6,3	32	5,3
Precarie	34	5,7	13	7,3	47	6,2
Tutti	134	6,1	81	6,6	215	6,3

8 I dati relativi alle singole schede dell'Allegato 3 non sono suffragati dalla significatività statistica. Ciò non significa che i risultati ottenuti non siano validi o attendibili -e quindi degni di nota dal punto di vista teorico- bensì, la mancanza di significatività impedisce solo di estendere i risultati a una popolazione più ampia e quindi di fare inferenze generalizzabili.

Tabella IV. Percentuali di risposta per l'item Soddisfazione Lavorativa in ciascun tipo di Contratto

CONTRATTI	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tempo Indeterminato	6	9,0	7	10,4	22	32,8	32	47,8
 Professioniste	-	-	-	-	7	43,8	9	56,3
Tempo Determinato	6	11,3	10	18,9	27	50,9	10	18,9
 Collaboratrici	7	21,9	9	28,1	12	37,5	4	12,5
 Precarie	6	12,8	11	23,4	18	38,3	12	25,5
Tutti	25	11,6	37	17,2	86	40,0	67	31,2

Tabella V. Soddisfazione Lavorativa per scolarità e tipo di contratto

T test p=n.s.	Tempo Indeterminato		Professioniste		Tempo Determinato		Collaboratrici		Precarie		Tutte	
	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Laureate	20	7,1	8	7,4	16	6,6	18	5,1	23	5,8	84	6,3
Diplomate	47	6,7	8	8,0	37	5,7	14	5,7	24	6,6	128	6,4

Tabella VI. Soddisfazione Lavorativa, Scolarità e Parenthood

Soddisfazione, Scolarità e Parenthood	Senza Figli		Con Figli	
	N	Media	N	Media
Diplomate	76	6,2	54	6,5
Laureate	58	6,0	27	6,9

Tabella VII. Percentuali di risposta dell'item Soddisfazione Lavorativa per scolarità

Soddisfazione e Scolarità	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Diplomate	17	13,1	21	16,2	47	36,2	45	34,6
Laureate	8	9,4	16	18,8	39	45,9	22	25,9

Provincia di Pescara ⁹

Tabella I. Soddisfazione Lavorativa in donne con e senza figli per Settore Lavorativo

SETTORE	Senza Figli		Con Figli		TOT	
	N	Media (DS)	N	Media (DS)	N	Media (DS)
Industria	10	7,0 (2,4)	3	5,3(1,2)	13	5,9 (2,4)
Terziario (Serv. Imprese)	30	5,3 (2,4)	4	5,3 (3,0)	34	5,3 (2,4)
Terziario (Serv. Persone)	44	5,5 (2,3)	22	7,2 (2,0)	66	6,1 (2,4)
P.A.	27	6,4 (2,2)	20	6,0 (2,3)	47	6,2 (2,2)
Agricoltura	-	-	1	9	1	9

Tabella II. Percentuali di risposta per l'item Soddisfazione Lavorativa in ciascun Settore Lavorativo

SETTORE	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Industria	1	7,7	1	7,7	7	53,8	4	30,8
Terziario (Serv. Imprese)	7	20,6	10	29,4	8	23,5	9	26,5
Terziario (Serv. Persone)	9	13,6	13	19,7	26	39,4	18	27,3
P.A.	8	17,0	7	14,9	17	36,2	15	31,9
Agricoltura	-	-	-	-	-	-	1	100
Tutte	25	15,5	31	19,3	58	36,0	47	29,2

Tabella III. Soddisfazione Lavorativa in donne con e senza figli per tipo di contratto

CONTRATTI	Senza Figli		Con Figli		TOT	
	N	Media	N	Media	N	Media
Tempo Indeterminato	18	6,6	21	6,6	39	6,6
Professioniste	9	5,8	9	6,6	18	6,2
Tempo Determinato	29	5,6	9	5,3	38	5,6
Collaboratrici	28	5,7	5	7,0	33	5,9
Precarie	26	5,1	7	7,3	33	5,6
Tutti	110	5,7	51	6,5	161	6,0

9 I dati relativi alle singole schede dell'Allegato 3 non sono suffragati dalla significatività statistica. Ciò non significa che i risultati ottenuti non siano validi o attendibili -e quindi degni di nota dal punto di vista teorico- bensì, la mancanza di significatività impedisce solo di estendere i risultati a una popolazione più ampia e quindi di fare inferenze generalizzabili.

Tabella IV. Percentuali di risposta per l'item Soddisfazione Lavorativa in ciascun tipo di Contratto

CONTRATTI	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tempo Indeterminato	4	10,3	5	12,8	15	38,5	15	38,5
Professioniste	4	22,2	2	11,1	4	22,2	8	44,4
Tempo Determinato	6	15,8	8	21,1	17	44,7	7	18,4
Collaboratrici	4	12,1	11	33,3	9	27,3	9	27,3
Precarie	8	24,2	6	18,2	12	36,4	7	21,2
Tutti	24	15,1	32	20,1	57	35,8	46	28,9

Tabella V. Soddisfazione Lavorativa per scolarità e tipo di contratto

T test p=n.s.	Tempo Indeterminato		Professioniste		Tempo Determinato		Collaboratrici		Precarie		Tutte	
	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Laureate	18	6,7	13	5,8	17	5,4	17	5,8	15	5,0	80	5,8
Diplomate	21	6,4	5	7,0	21	5,7	16	6,1	18	6,1	81	6,1

Tabella VI. Soddisfazione Lavorativa, Scolarità e Parenthood

Soddisfazione, Scolarità e Parenthood	Senza Figli		Con Figli	
	N	Media	N	Media
Diplomate	52	5,9	29	6,5
Laureate	58	5,5	22	6,6

Tabella VII. Percentuali di risposta dell'item Soddisfazione Lavorativa per scolarità

Soddisfazione e Scolarità	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Diplomate	10	12,3	17	21,0	31	38,3	23	28,4
Laureate	16	20,0	15	18,8	26	32,5	23	28,8

Provincia di Teramo ¹⁰

Tabella I. Soddisfazione Lavorativa in donne con e senza figli per Settore Lavorativo

SETTORE	Senza Figli		Con Figli		TOT	
	N	Media (DS)	N	Media (DS)	N	Media (DS)
Industria	26	6,3 (2,3)	41	6,1 (2,2)	67	6,1 (2,2)
Terziario (Serv. Imprese)	9	4,8 (2,2)	6	4,3 (2,7)	15	4,6 (2,3)
Terziario (Serv. Persone)	31	5,6 (2,5)	19	5,9 (2,4)	50	5,7 (2,5)
P.A.	10	5,8 (2,0)	5	5,6 (2,9)	15	5,7 (2,3)
Agricoltura	2	3,0 (2,8)	8	5,1 (1,9)	10	4,7 (2,1)

Tabella II. Percentuali di risposta per l'item Soddisfazione Lavorativa in ciascun Settore Lavorativo

SETTORE	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Industria	8	11,9	18	26,9	20	29,9	21	31,3
Terziario (Serv. Imprese)	5	33,3	3	20,0	5	33,3	2	13,3
Terziario (Serv. Persone)	12	24,0	6	12,0	23	46,0	9	18,0
P.A.	3	20,0	2	13,3	7	46,7	3	20,0
Agricoltura	2	20,0	5	50,0	2	20,0	1	10,0
Tutte	30	19,1	34	21,7	57	36,3	36	22,9

Tabella III. Soddisfazione Lavorativa in donne con e senza figli per tipo di contratto

CONTRATTI	Senza Figli		Con Figli		TOT	
	N	Media	N	Media	N	Media
Tempo Indeterminato	14	7,6	26	6,5	40	6,8
Professioniste	1	3,0	2	6,5	3	5,3
Tempo Determinato	28	5,1	32	5,8	60	5,5
Collaboratrici	8	5,9	3	6,3	11	6,0
Precarie	28	5,5	10	3,8	38	5,1
Tutti	79	5,6	73	5,8	152	5,7

¹⁰ I dati relativi alle singole schede dell'Allegato 3 non sono suffragati dalla significatività statistica. Ciò non significa che i risultati ottenuti non siano validi o attendibili -e quindi degni di nota dal punto di vista teorico- bensì, la mancanza di significatività impedisce solo di estendere i risultati a una popolazione più ampia e quindi di fare inferenze generalizzabili.

Tabella IV. Percentuali di risposta per l'item Soddisfazione Lavorativa in ciascun tipo di Contratto

CONTRATTI	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tempo Indeterminato	1	2,5	8	20,0	15	37,5	16	40,0
Professioniste	2	66,7	-	-	-	-	1	33,3
Tempo Determinato	14	23,3	13	21,7	23	38,3	10	16,7
Collaboratrici	1	9,1	4	36,4	4	36,4	2	18,2
Precarie	13	34,2	5	13,2	14	36,8	6	15,8
Tutti	31	20,4	30	19,7	56	36,8	35	23,0

Tabella V. Soddisfazione Lavorativa per scolarità e tipo di contratto

T-test p=n.s.	Tempo Indeterminato		Professioniste		Tempo Determinato		Collaboratrici		Precarie		Tutte	
	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Laureate	8	7,7	2	3,0	10	5,2	7	5,9	14	5,4	41	5,7
Diplomate	32	6,6	1	10,0	50	5,5	4	6,3	24	4,8	111	5,7

Tabella VI. Soddisfazione Lavorativa, Scolarità e Parenthoodood

Soddisfazione, Scolarità e Parenthoodood	Senza Figli		Con Figli	
	N	Media	N	Media
Diplomate	50	5,7	61	5,8
Laureate	29	5,6	12	5,9

Tabella VII. Percentuali di risposta dell'item Soddisfazione Lavorativa per scolarità

Soddisfazione e Scolarità	0-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Diplomate	21	18,9	23	20,7	42	37,8	25	22,5
Laureate	10	24,4	7	17,1	14	34,1	10	24,4

Regione Abruzzo ¹¹

Tabella I. Soddisfazione Lavorativa in donne con e senza figli per Settore Lavorativo

SETTORE	Senza Figli		Con Figli		TOT	
	N	Media (DS)	N	Media (DS)	N	Media (DS)
Industria	53	6,5 (2,2)	78	6,1 (2,1)	131	6,3 (2,1)
Terziario (Serv. Imprese)	84	5,1 (2,3)	33	5,9 (2,1)	117	5,4 (2,3)
Terziario (Serv. Persone)	196	5,8 (2,4)	92	6,6 (2,2)	288	6,1 (2,3)
P.A.	96	5,9 (2,1)	74	6,3 (2,1)	170	6,1 (2,1)
Agricoltura	3	4,3 (3,1)	10	5,6 (2,1)	13	5,3 (1,0)

Tabella II. Percentuali di risposta per l'item Soddisfazione Lavorativa in ciascun Settore Lavorativo

SETTORE	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Industria	12	9,2	26	19,8	55	42,0	38	29,0
Terziario (Serv. Imprese)	25	21,4	30	25,6	38	32,5	24	20,5
Terziario (Serv. Persone)	47	16,3	48	16,7	115	39,9	78	27,1
P.A.	27	15,9	31	18,2	68	40,0	44	25,9
Agricoltura	2	15,4	5	38,5	4	30,8	2	15,4
Tutte	113	15,7	140	19,5	280	38,9	186	25,9

Tabella III. Soddisfazione Lavorativa in donne con e senza figli per tipo di contratto

CONTRATTI	Senza Figli		Con Figli		TOT	
	N	Media	N	Media	N	Media
Tempo Indeterminato	74	7,1	108	6,5	182	6,7
Professioniste	24	6,8	26	7,2	50	7,0
Tempo Determinato	130	5,5	80	5,9	210	5,7
Collaboratrici	93	5,1	29	6,2	122	5,4
Precarie	110	5,4	42	6,0	152	5,6
Tutti	431	5,7	285	6,3	716	6,0

¹¹ I dati relativi alle singole schede dell'Allegato 3 non sono suffragati dalla significatività statistica. Ciò non significa che i risultati ottenuti non siano validi o attendibili -e quindi degni di nota dal punto di vista teorico- bensì, la mancanza di significatività impedisce solo di estendere i risultati a una popolazione più ampia e quindi di fare inferenze generalizzabili.

Tabella IV. Percentuali di risposta per l'item Soddisfazione Lavorativa in ciascun tipo di Contratto

CONTRATTI	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tempo Indeterminato	12	6,6	25	13,7	71	39,0	74	40,7
 Professioniste	6	12,2	4	8,0	16	32,7	24	48,0
Tempo Determinato	36	17,1	43	20,5	97	46,2	34	16,2
 Collaboratrici	25	20,5	36	29,5	38	31,1	23	18,9
 Precarie	35	23,0	29	19,1	58	38,2	30	19,7
Tutti	114	16,1	137	19,3	280	38,6	185	26,1

Tabella V. Soddisfazione Lavorativa per scolarità e tipo di contratto

T test p=n.s.	Tempo Indeterminato		Professioniste		Tempo Determinato		Collaboratrici		Precarie		Tutte	
	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
Laureate	60	7,0	26	6,2	66	5,2	67	5,2	67	5,4	286	5,8
Diplomate	122	6,6	24	7,9	144	5,6	55	5,7	85	5,7	430	6,0

Tabella VI. Soddisfazione Lavorativa, Scolarità e Parenthood

Soddisfazione, Scolarità e Parenthood	Senza Figli		Con Figli	
	N	Media	N	Media
Diplomate	225	5,9	205	6,2
Laureate	206	5,6	80	6,4

Tabella VII. Percentuali di risposta dell'item Soddisfazione Lavorativa per scolarità

Soddisfazione e Scolarità	1-3		4-5		6-7		8-10	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Diplomate	62	14,4	82	19,1	171	39,8	115	26,7
Laureate	52	18,2	55	19,2	109	38,1	70	24,5

Finito di stampare nel mese di luglio 2011
presso Litografia Brandolini - Sambuceto

