



UNIVERSITA' DEGLI STUDI "G. D'ANNUNZIO" - CHIETI
DIPARTIMENTO DI SCIENZE BIOMEDICHE
Laboratorio di Business Psychology
(Lavoro – Consumi – Organizzazioni)

Decent work e insicurezza lavorativa: Professionalità e genitorialità nelle donne dell'Abruzzo di oggi

Prof. Riccardo Giorgio Zuffo
Prof.ssa Michela Cortini



Consigliere di Parità – Presentazione Pubblicazione
Auditorium Palazzo Silone Giunta Regionale
L'Aquila, via Leonardo Da Vinci
28 Luglio 2011



Obiettivi (Studio 1)

Rilevare la **soddisfazione lavorativa** delle donne abruzzesi in relazione al tipo di contratto lavorativo e in riferimento ad alcune variabili moderatrici:

- o la **genitorialità** (*parenthood*), intesa come l'effetto della presenza di figli sulle percezioni relative alla dimensione lavorativa;
- o 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

Obiettivi (Studio 2)

L'Aquila:

- Rilevare la percezione di precarietà lavorativa in una situazione post-traumatica ed eventuali capacità di resilienza-coping, sia individuale che sociale.

Decent Work (ILO, 1999)



International
Labour
Organization

- 1999 – Ginevra – Assemblea Annuale “*Pour un travail décent*”:

DECENT WORK (lavoro “dignitoso” o “decente”)
(*salvaguardia dei diritti al lavoro*)

FATTORI che descrivono il DECENT WORK:

- 1) Libertà di scelta della propria occupazione
- 2) Sicurezza Professionale
- 3) Attività professionale
- 4) Attività produttiva
- 5) Equità nel lavoro
- 6) Libertà di rappresentanza
- + 7) Sicurezza previdenziale (Gallino, 2007)

Agnes Heller (1974)

Bisogni Alienanti:

*possesso di beni, soldi
e potere*

Bisogni Radicali (che
attengono alla più
intima radice
dell'uomo):

*introspezione,
amicizia, amore,
convivialità e gioco*

Qualità della vita: non basata sull'accumulo di beni materiali,
bensì sulla possibilità di svolgere attività in sintonia coi propri
valori e credenze

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.**

Effetto Spill-over

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)

Effetto Spill-over



La Ricerca

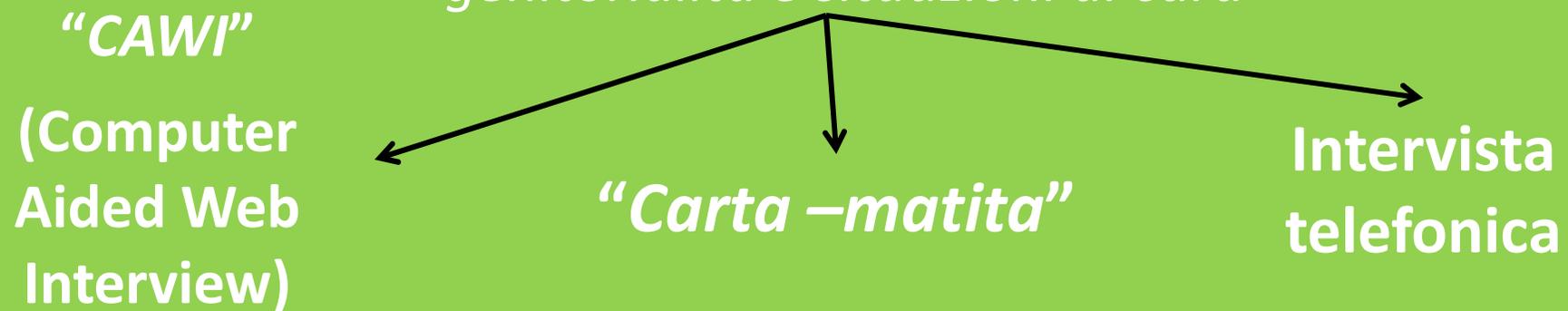
Studio 1

Presentazione Pubblicazione - Auditorium Palazzo Silone Giunta Regionale
L'Aquila, via Leonardo Da Vinci
28 Luglio 2011

Metodologia

- Triangolazione di metodi e tecniche di analisi quali-quantitativi.

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



- Conduzione di Focus-Group legata alla Rappresentazione e ristrutturazione dell'identità Professionale in una situazione post-traumatica

Soddisfazione Lavorativa – Alcuni Item

- Dia un voto alla Sua Soddisfazione relativa al Suo attuale stato di salute
- Complessivamente, quanto è soddisfatta della Sua vita familiare?
- Ritiene di aver migliorato le Sue condizioni di vita rispetto alla famiglia d'origine?
- Quanto ritiene possibile, in futuro, migliorare la Sua condizione di vita?
- In che misura sta realizzando sul piano professionale quanto si aspetta dal lavoro?
- Scala di *auto-collocazione su segmento graduato* (a 10 passi)

Campione

- 716 donne abruzzesi
- Età compresa tra i 19 e i 55 anni (età media: 33,6)
- Diplomate: 60,1% (N= 430); Laureate: 39,9% (N=286)
- Con figli: 39,8% (N=285)
- Atipiche (T. determinato, Collaboratrici e precarie pure): 67,6% (N=484)

Settori Lavorativi

Distribuzione di frequenze per Settore lavorativo

	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	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

Contratti

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	13	6,9	18	11,2	3	2	16	7,4
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	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 Precarie	122	17	46	24,5	33	20,5	11	7,2	32	14,9
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	484	67,6	139	73,9	104	64,6	109	71,7	132	61,4
Tutte	716		188		161		151		215	

Scolarità

Comparazione età media tra donne diplomate e laureate nelle diverse categorie contrattuali

	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
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	232	<i>37,7</i>	<i>9,6</i>	86	<i>37,5</i>	<i>8,9</i>	146	<i>37,5</i>	<i>9,9</i>
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
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	484	<i>31,6</i>	<i>8,4</i>	200	<i>31,0</i>	<i>5,8</i>	284	<i>32,0</i>	<i>9,8</i>

Genitorialità

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>	<i>134</i>	<i>57,8</i>	<i>42,0</i>	<i>98</i>	<i>42,2</i>	<i>31,6</i>
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>	<i>151</i>	<i>31,2</i>	<i>39,3</i>	<i>333</i>	<i>68,8</i>	<i>28,1</i>
Tutte	285	39,8	40,9	431	60,2	28,8

Risultati – Soddisfazione e Scolarità (1)

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

	Percentuali di Risposta							Età
	N	Media	DS	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

Risultati – Soddisfazione e Scolarità (2)

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

Risultati – Soddisfazione e Scolarità (3)

Media e Distribuzione della Soddisfazione Lavorativa per provincia

		Percentuali di risposta									
	Scolarità	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

Risultati – Soddisfazione e Scolarità (4)

Scolarità nelle diverse categorie contrattuali per le principali variabili di interesse

	Soddisfazione		Condizione economica		Sicurezza		Ore settimanali		Guadagno		Età	
	D	L	D	L	D	L	D	L	D	L	D	L
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

Risultati – Soddisfazione e Scolarità (5)

Confronto dei valori medi di “Soddisfazione Lavorativa”, “Soddisfazione Vita Familiare”, e “Soddisfazione di Vita Generale”

	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
T. 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

Risultati – Soddisfazione e Genitorialità (1)

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>	<i>134</i>	<i>6,7</i>	<i>98</i>	<i>7,0</i>
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>	<i>151</i>	<i>6,0</i>	<i>333</i>	<i>5,4</i>
Tutte	285	6,3	431	5,7

Risultati – Soddisfazione e Genitorialità (2)

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
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
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

Risultati – Soddisfazione e Genitorialità (3)

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
T. 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
<i>CONTRATTI TIPICI</i>	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
<i>CONTRATTI ATIPICI</i>	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

Risultati – Soddisfazione e Genitorialità (4)

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>	<i>54</i>	<i>40,3</i>	<i>39,0</i>	<i>80</i>	<i>59,7</i>	<i>44,0</i>
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>	<i>74</i>	<i>49,0</i>	<i>36,9</i>	<i>77</i>	<i>51,0</i>	<i>41,6</i>

Conclusioni (1)

La maggioranza delle lavoratrici **atipiche**, nelle loro diverse configurazioni contrattuali, giudicano la loro *soddisfazione lavorativa non sufficiente*.

Sebbene le donne con contratti a tempo determinato (70%) e le co.co.pro (67,8 %) preferirebbero un lavoro a tempo indeterminato come 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.

Conclusioni (2)

Soddisfazione e Scolarità

Il 35,4% delle laureate dà valutazioni negative in termini di soddisfazione professionale.

Connessa 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 in parte arretrato imprenditorialmente e modesto per dimensioni.

Conclusioni (3)

Soddisfazione, Scolarità, Cambiamento

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 nel futuro il proprio lavoro o la propria azienda. Conferma di 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 di una **economia e di un contesto socioeconomico bloccati** dove immaginarsi ulteriori cambiamenti non è opportuno ed è un potenziale rischio.

Conclusioni (4)

Soddisfazione e Genitorialità

Le donne con figli sono considerate complessivamente più soddisfatte rispetto a quelle che non ne hanno.

Il fattore della **genitorialità** in un contesto di lavoro incerto appare un **elemento positivo e di soddisfazione** personale in grado di **influenzare** e pervadere **la sfera professionale**.

La genitorialità rappresenta un “valore” per tutte le categorie contrattuali, ma in particolar modo, per quelle tipologie di contratto caratterizzate da un minore status socioeconomico.

E' la riconfigurazione del work-life conflict, del balance, e della conciliazione.

Conclusioni (5)

Soddisfazione e Genitorialità

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 allorquando essa si realizza, il livello di **gratificazione e positività** che la **genitorialità** induce appare più evidente.

Conclusioni (6)

Soddisfazione e Genitorialità

I dati confermano come la tipologia contrattuale di un lavoro stabile (sicurezza e quindi progettualità), al di là dell'età, sia un forte indicatore della possibilità di permettersi una vita familiare più organica e articolata.

Probabilmente questo vale anche nella direzione inversa nel caso delle precarie dove è la genitorialità si configura come l'elemento di stabilizzazione anche emozionale (certamente anche di espulsione), l'età si sposta in avanti, nella fascia di età più matura, a confermare che **avere figli è un lusso** che ci si può permettere solo più tardi nel tempo.

Conclusioni (7)

Tornare ad emigrare. Vedere il mondo. Imparare dagli altri.

Università arretrata in generale. La ricerca è un dato fondamentale perché ancora la didattica ai problemi reali. Quindi ha un valore generale e non solo per le eccellenze “global” ma anche per il “local”.

Conclusioni (8)

Un confronto con la situazione italiana

I dati di una precedente ricerca (Zuffo & Barattucci, 2010) sono confermativi di quanto è emerso dai dati abruzzesi.

Dal confronto tra il Nord e il Sud Italia emerge un livello di soddisfazione delle laureate del Sud più basso rispetto alle laureate del Nord. (arretratezza del mercato di occupazionale e potenziale minore qualificazione del titolo di studio)

Emerge come la soddisfazione in rapporto alla scolarità ed alla tipologia di contratto denota come il precariato viene vissuto in modo diverso in rapporto ai potenziali gruppi di confronto: una donna precaria in Sicilia è molto più soddisfatta di una donna precaria a Bergamo.

Conclusioni (9)

Un confronto con la situazione italiana

Però le donne con contratti a termine al Sud valutano la forma contrattuale come dignitosa, se comparata a contratti meno favorevoli e ai lavoratori in nero o disoccupati.

Queste donne “atipiche” del Sud sembrano possedere livelli di solidità socioeconomica soddisfacenti e maggior autostima, e paiono percepire il lavoro come una conquista, piuttosto che come una fase di transizione o una scelta operata in relazione a un progetto professionale e di sviluppo ancora in divenire.

Conclusioni (10)

Cosa Fare

Politiche differenziate per territorio specifico perché il riferimento è “l’eccellenza possibile” qui ed ora.

Altrimenti l’eccellenza è sempre da un’altra parte.

Importante esperienze di vita e di lavoro insieme.

Occupabilità a livello internazionale o lontano da casa.

Generare un salto di complessità più ampio rispetto ad astratti progetti professionali irrealizzabili ed a lamenti autoreferenziali.

Conclusioni (11)

Cosa Fare

Re-emigrare un 'altra volta. Forse per poi tornare.

Promuovere il lavoro autonomo e non la precarietà o una falsa flessibilità.

E poi ...se il microcredito ha funzionato in India perché non provare qui. ...ed infine perché l'Abruzzo è diverso della california?

La Ricerca

Studio 2

Presentazione Pubblicazione - Auditorium Palazzo Silone Giunta Regionale
L'Aquila, via Leonardo Da Vinci
28 Luglio 2011

Obiettivo – Studio 2

- Indagare la reazione delle donne lavoratrici abruzzesi all'evento del terremoto che ha sconvolto la città dell'Aquila nell'aprile del 2009.

Rilevare la percezione di precarietà lavorativa in una situazione post-traumatica ed eventuali capacità di resilienza-coping, sia individuale che sociale.

Indagare la ricostruzione dell'identità lavorativa in una situazione post-traumatica

- Focus: campione di donne della provincia dell'Aquila (per lo più residenti, o ex residenti, nel famigerato cratere del terremoto).

Metodologia

Focus Group discussion

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, lavoratrici dell'istruzione-formazione, operatori socio-sanitari, imprenditrici, alle dipendenze).

Numerosità del gruppo e Conduzione

- 4-8 partecipanti
- Conduzione: non direttiva, a doppio moderatore (ad ogni focus group, infatti, hanno partecipato come moderatori un ricercatore accademico ed una Consigliera di Parità)
- Audioregistrazione

Analisi

Qualitativa

Analisi del discorso

(Mininni, 2002):
costituita
prevalentemente
dall'analisi delle
metafore e dall'analisi
dell'agentività
linguistica.

Quantitativa

Analisi del contenuto

supportata dal software
T-Lab (analisi delle
occorrenze e co-
occorrenze di parole,
analisi della specificità
linguistica)

Analisi del discorso – Analisi Metaforica: Terremoto Invasivo (1)

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”* (FG lavoratrici alle dipendenze)

Analisi del discorso – Analisi Metaforica: Uguaglianza e Viaggio (2)

Esempio 4 *“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)*

Analisi del discorso – Analisi Metaforica: Casa-vita - Deportazione(3)

Esempio 5 *“naturalmente. la sensazione di povertà quando è successo il terremoto, s. mi ha detto "oh **abbiamo investito in case**, che ‘culata'” (FG imprenditrici)*

Esempio 6 *“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)*

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”
(FG insegnanti)*

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)*

Analisi del discorso – Analisi Metaforica: Relazione sociale ed intergruppo - invisibilità(4)

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)*

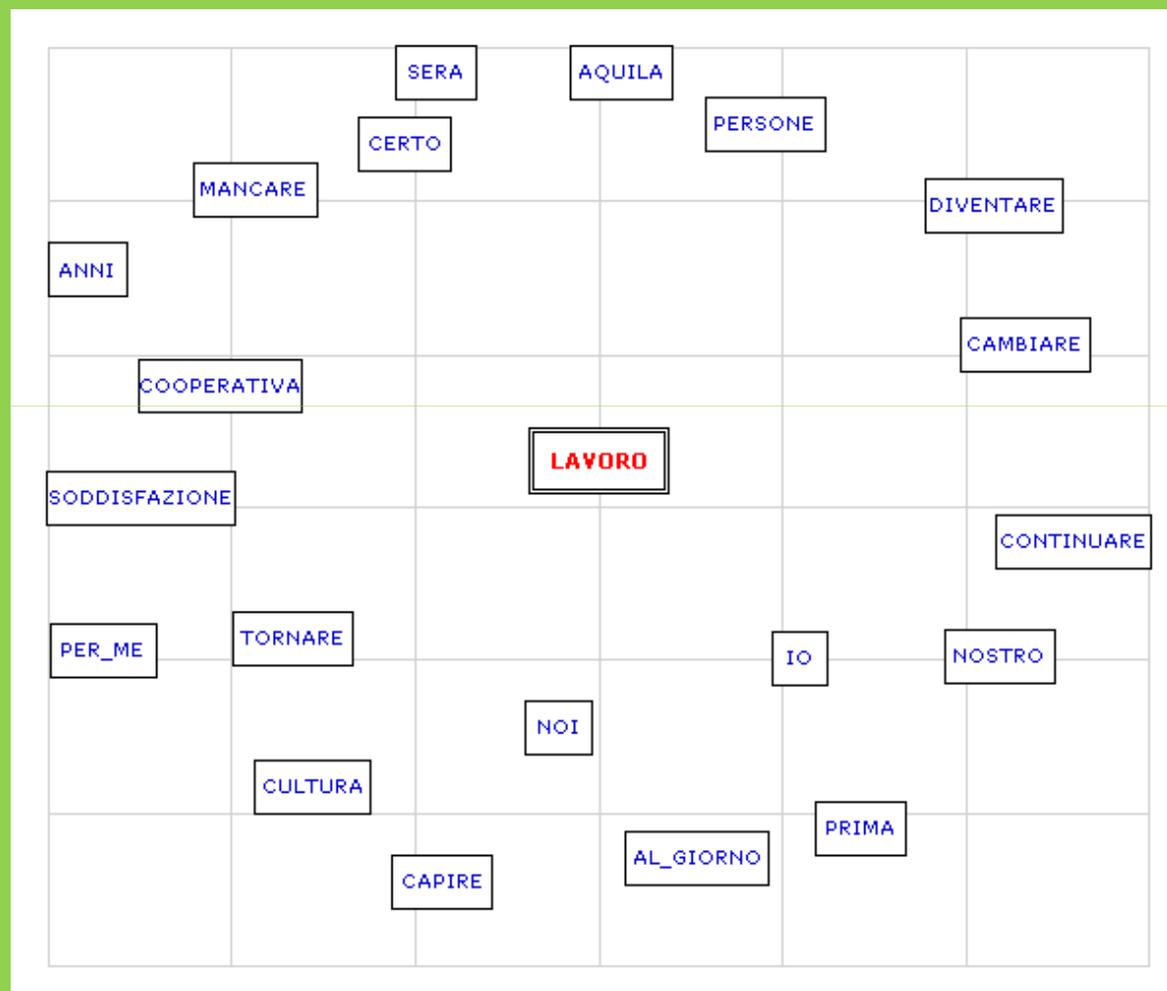
Analisi del discorso – Analisi metaforica: I punti di riferimento e la fatica (6)

Esempio 8 *“per me il modo lavorare è diventato molto più affannoso perchè poi allora molte volte si perde di vista in questa vicenda del terremoto che poi quelli che devono fare a loro volta sono anche vittime del terremoto, perchè tutti si tengono lontani da casa, fuori casa **e i punti di riferimento sono saltati**. così come le persone che collaboravano con noi. io faccio l'esempio: il nostro consulente del lavoro o il nostro commercialista prima bastava alzare il telefono ...,”* (FG imprenditrici)

Esempio 9 *“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.”*

Analisi del Contenuto (1)

Le associazioni del lemma "lavoro"

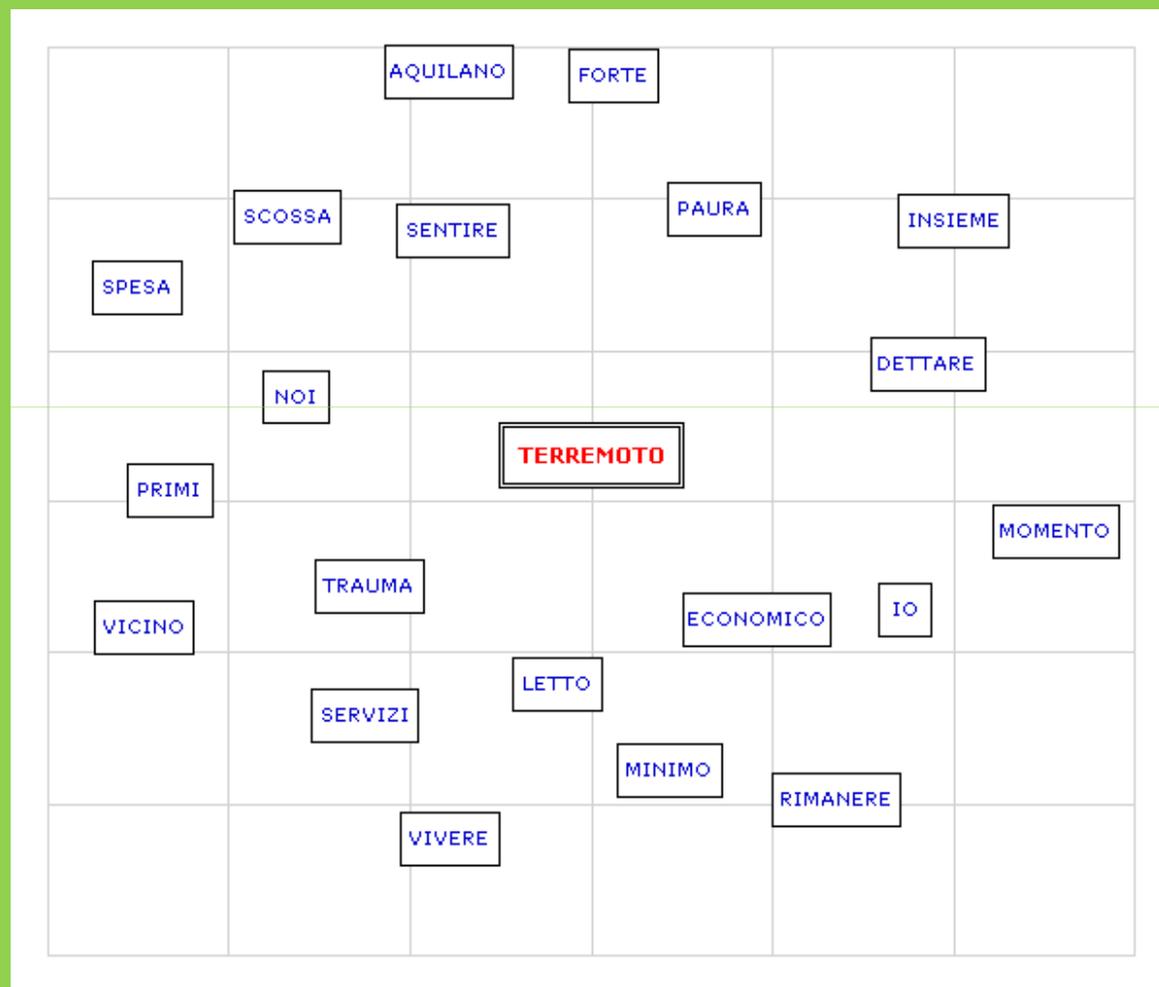


Analisi del Contenuto (2)

In primis il lavoro è associato a parole quali “**continuare**” (indice di associazione, Coseno, di .20) e “**tornare**” (indice di associazione, Coseno, di .27), a dimostrazione di quanto già suggerito dall’analisi metaforica. In secondo luogo, colpiscono le associazioni a parole quali “**diventare**” (indice di associazione, Coseno, di .20) e “**cambiare**” (indice di associazione, Coseno, di .22), 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. 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** (indice di associazione, Coseno, di .21).

Analisi del Contenuto (3)

Le associazioni del lemma “terremoto”



Analisi della specificità linguistica

Lavoratrici Autonome

WORD	OCC
minore	17
ufficio	15
cultura	14
comunità	13
comune	11
cooperativa	8
giardino	7
forte	7
mercato	7
riprendere	7

WORD	OCC
Roma	7
Piacere	6
cassa integrazione	6
motivazione	5
Familiare	5
dipendenti	5
precario	5
comunicazione	5
soddisfazione	5
fatica	5

UNDER-USED WORDS			
WORD	CHI²	SUB	TOT
casa	-16.64	41	129
spesa	-6.22	1	10
vita	-6.22	1	10

Analisi della specificità linguistica

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

UNDER-USED WORDS			
WORD	CHI ²	SUB	TOT
lavoro	-18.97	44	136
proprio	-15.88	4	29
tu	-8.21	7	29

Conclusioni (1)

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 esclusive 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.

Grazie per l'attenzione

Presentazione Pubblicazione - Auditorium Palazzo Silone Giunta Regionale
L'Aquila, via Leonardo Da Vinci
28 Luglio 2011