

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

Enrico Ciavolino & Mariangela Nitti  
*Università del Salento*

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

### 6.1 INTRODUZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **6.2 LE VARIABILI QUALITATIVE E LE MOTIVAZIONI ALLE DIMISSIONI**

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

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

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

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

### ***6.2.1 Motivazioni legate al lavoro***

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

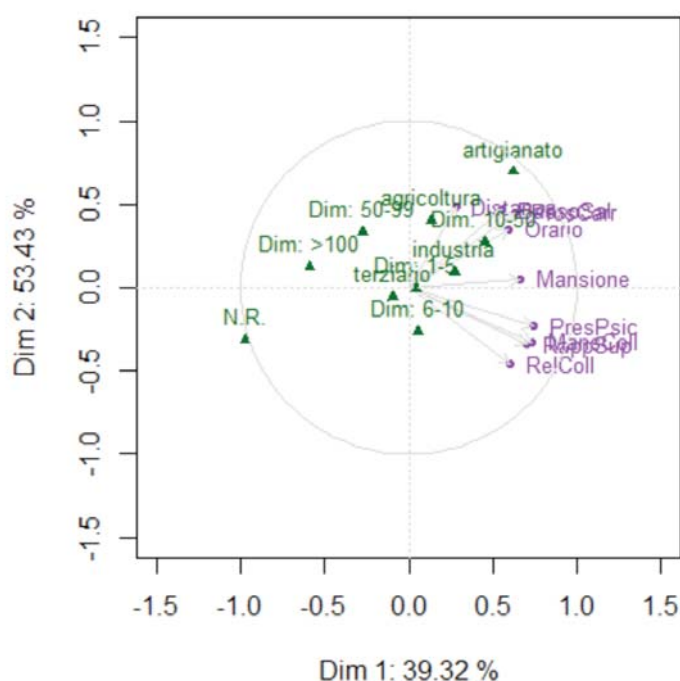
Il primo punto interessante è la sostanziale indipendenza degli aspetti relazionali e psicologici del lavoro rispetto alle caratteristiche dimensionali e al settore aziendale.

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

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

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

**Motivazioni Lavoro per Settore di Attività e Dimensione Aziendale**



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

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

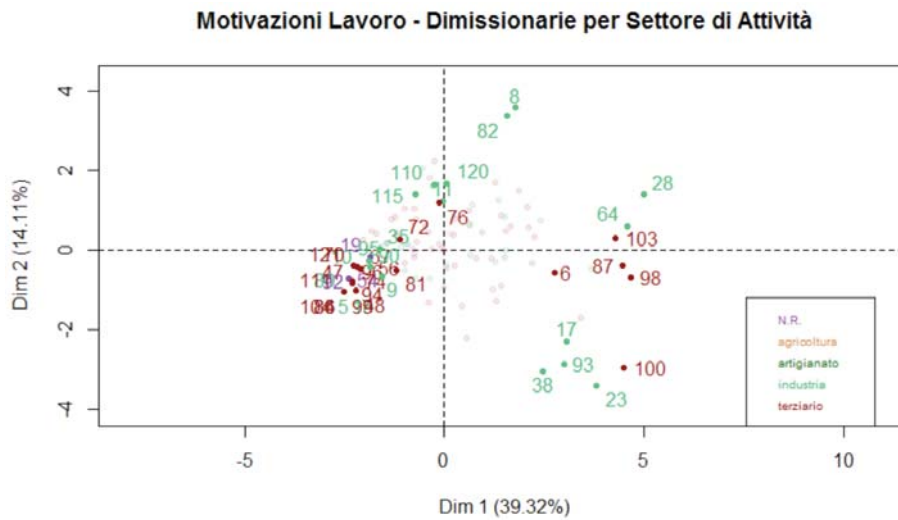


Figura 6.2. Grafico delle dimissionarie per settore di attività sull'asse delle motivazioni legate al lavoro.

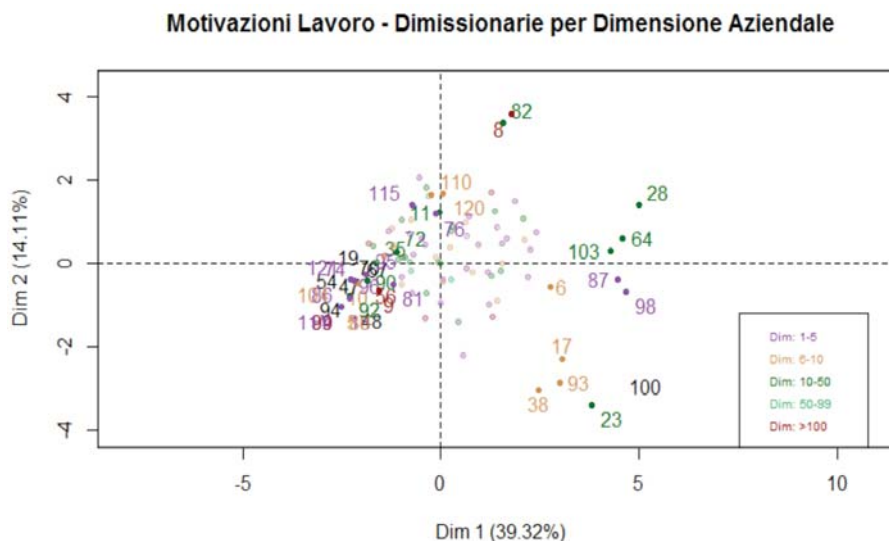


Figura 6.3. Grafico delle dimissionarie per settore di attività sull'asse delle motivazioni legate al lavoro

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

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

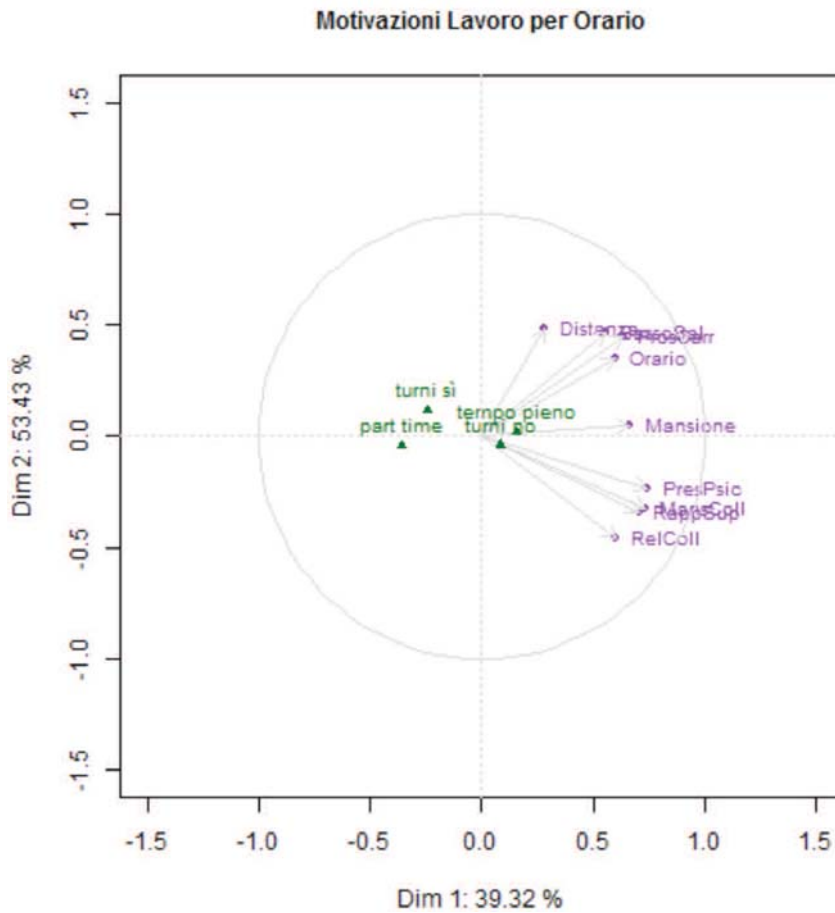


Figura 6.4. PCA delle motivazioni legate al lavoro. Tipologia di orario e lavoro su turni come variabili qualitative supplementari.

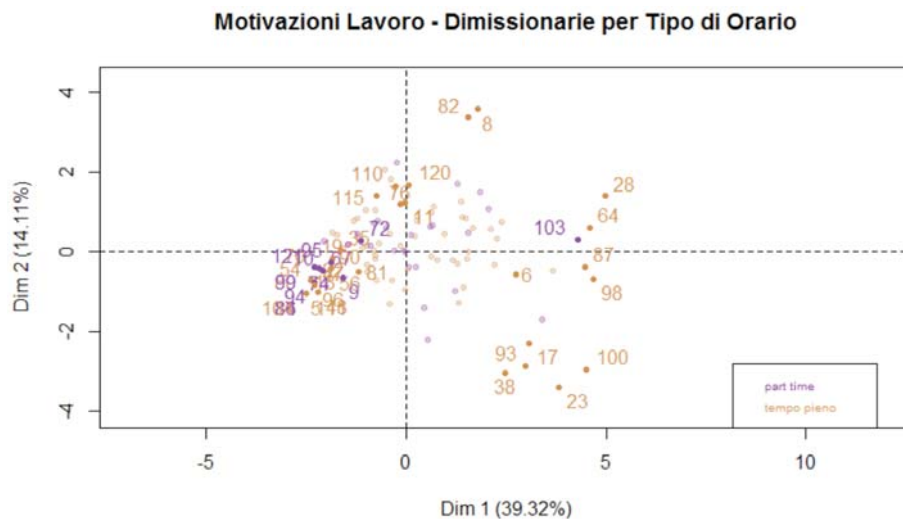


Figura 6.5. Grafico delle dimissionarie per tipo di orario sull'asse delle motivazioni legate al lavoro

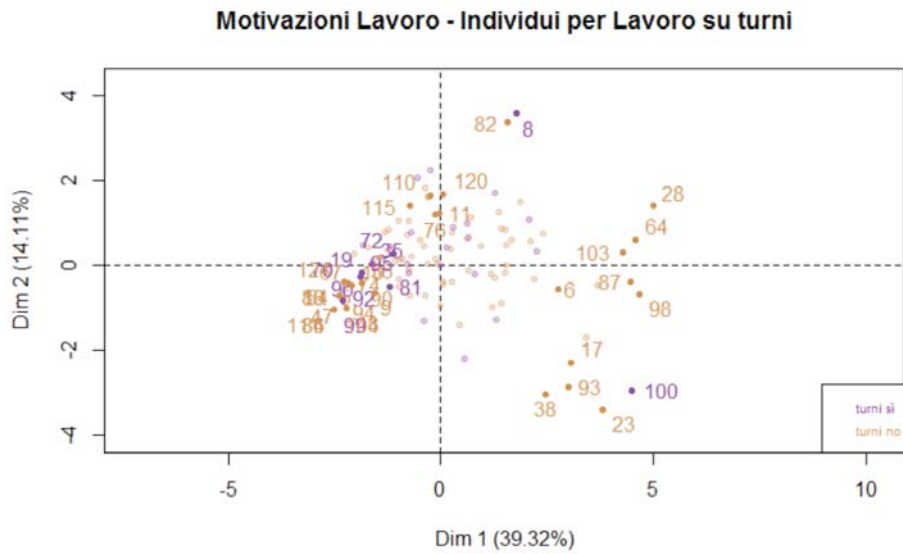


Figura 6.6. Grafico delle dimissionarie per lavoro su turni sull'asse delle motivazioni legate al lavoro

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

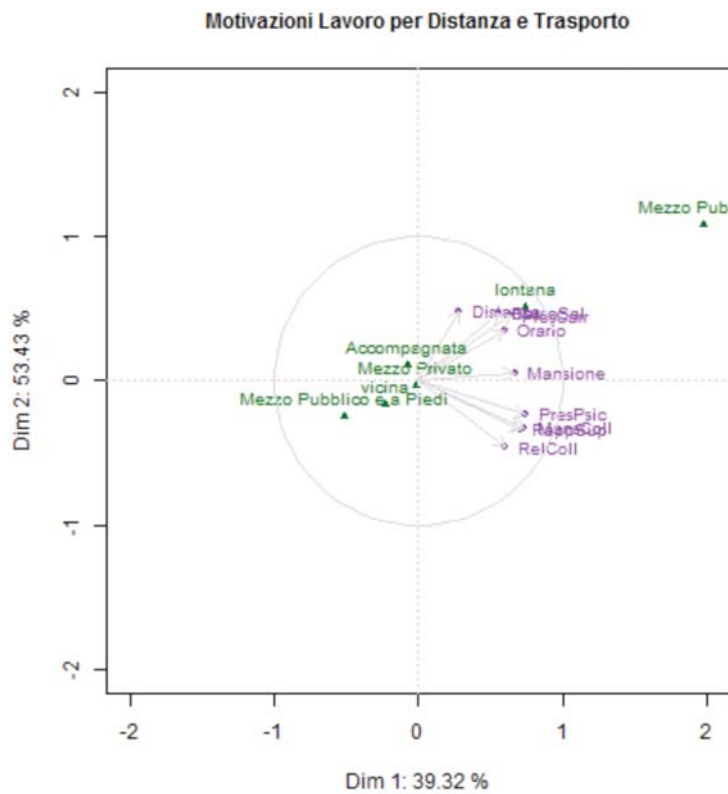
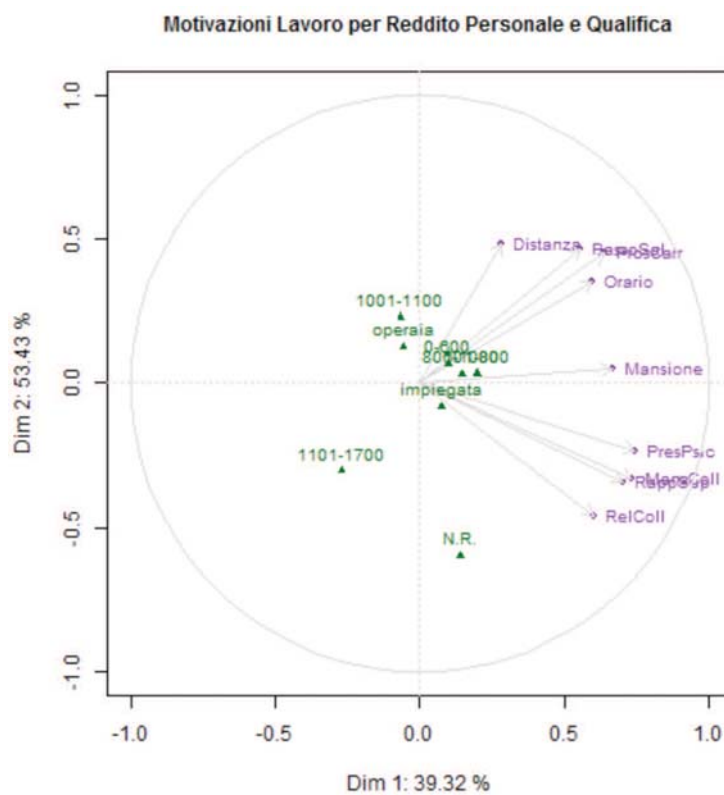


Figura 6.7. PCA delle motivazioni legate al lavoro. Distanza dal luogo di lavoro e mezzo di trasporto come variabili qualitative supplementari

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

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



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

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



Nello specifico, ben 9 delle 11 lavoratrici maggiormente insoddisfatte delle condizioni lavorative percepiscono un reddito inferiore a € 1.000, e 4 di queste inferiori a € 600 (Figura 6.9), pur avendo un impiego a tempo pieno.

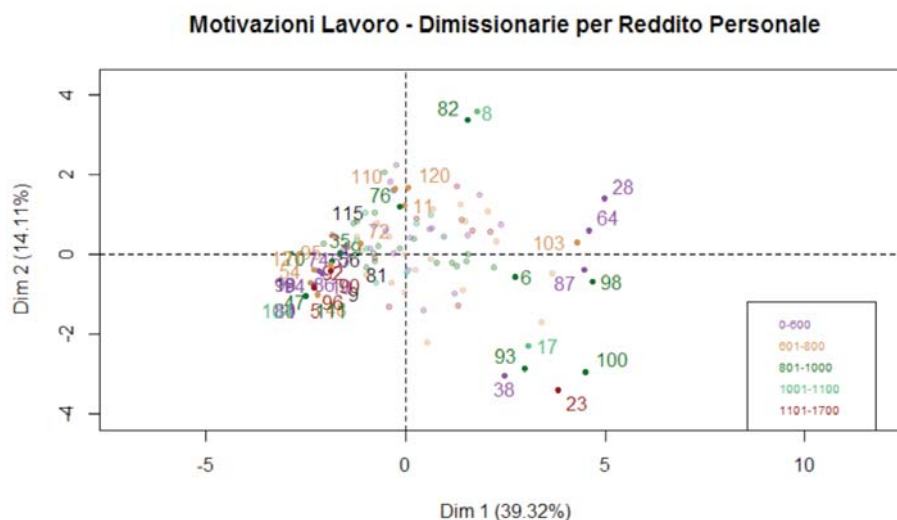


Figura 6.9. Grafico delle dimissionarie per reddito personale sull'asse delle motivazioni legate al lavoro

### 6.2.2 Motivazioni legate alla conciliazione

La dimensione delle motivazioni legate alle possibilità di conciliazione tra maternità (o famiglia) e lavoro è misurata attraverso item che attengono alla personale situazione familiare della lavoratrice. Così, l'assenza di familiari o parenti che possano supportare la donna nella cura del bambino, la mancata concessione del congedo parentale al padre, gli elevati costi delle baby-sitter e l'assenza di strutture per l'infanzia e considerate di fiducia, sono motivazioni che possono indurre la donna ad optare per le dimissioni.

La Figura 6.10 mostra come le donne impiegate nei settori dell'agricoltura e dell'artigianato siano quelle per cui i problemi della conciliazione hanno maggior peso nel determinare le dimissioni. Per una maggiore comprensione di questo dato occorre considerare le possibilità di conciliazione offerte dalle aziende che operano in questo settore, come si vedrà nella sezione seguente. Se ad una situazione familiare che non consente un supporto alla maternità si uniscono condizioni contrattuali sfavorevoli per le madri, è evidente che per queste ultime non resta altra scelta se non quella di abbandonare il lavoro per dedicarsi alla cura del bambino.

Orari di lavoro troppo lunghi fanno sì che la mancanza di ausili alla maternità sia particolarmente gravosa per la lavoratrice, come mostrato in Figura 6.11. Ne sono una riprova le rappresentazioni degli individui nelle Figure 6.12 e 6.13: 11



### Motivazioni Conciliazione per Settore di Attività e Dimensione Aziendale

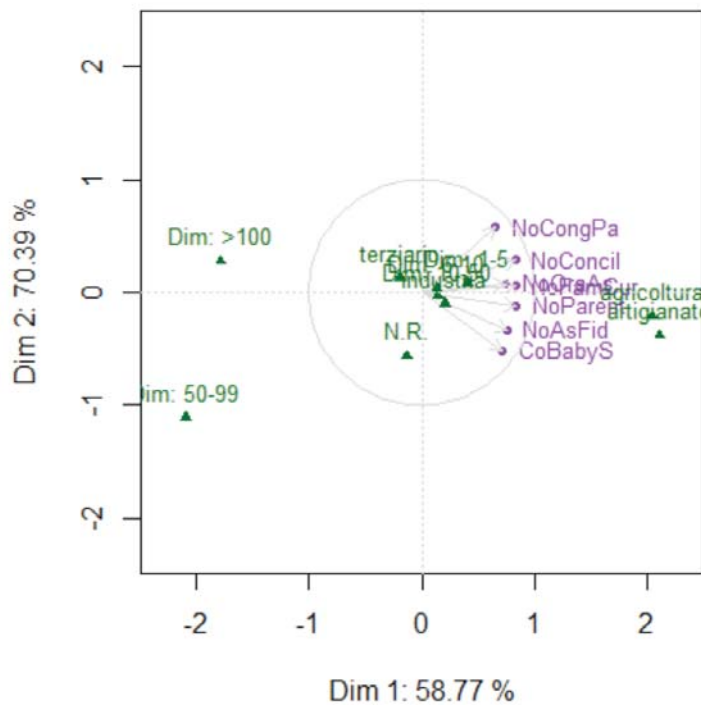


Figura 6.10. PCA delle motivazioni legate alla conciliazione. Settore di attività e dimensione aziendale come variabili qualitative supplementari

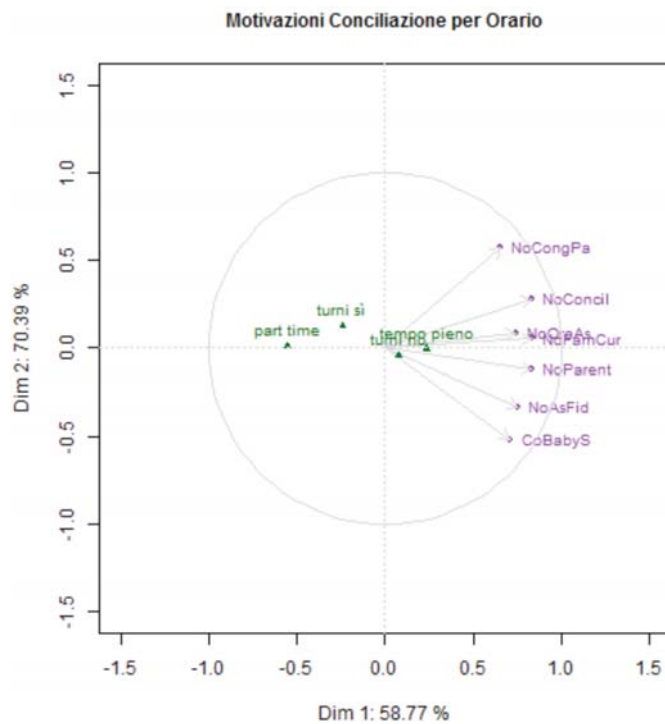
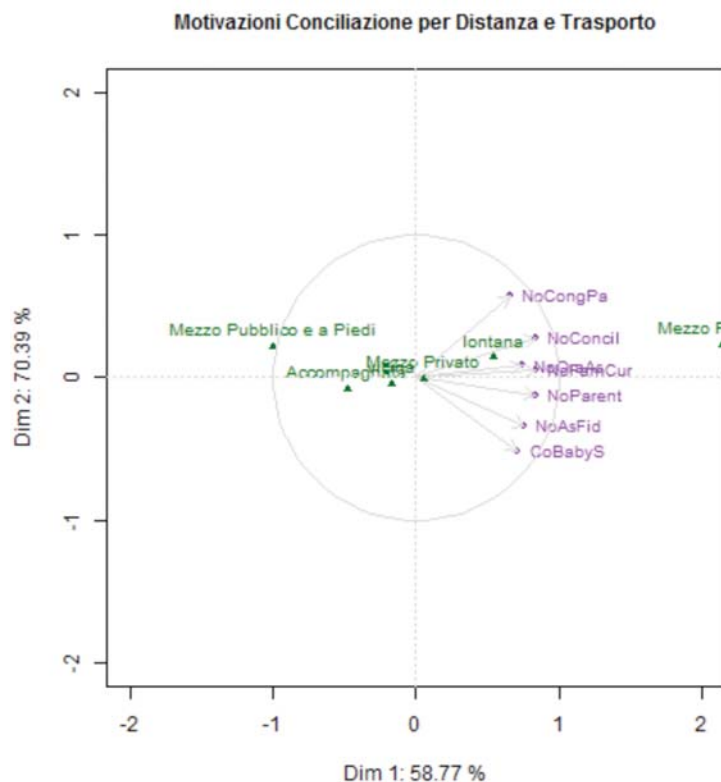


Figura 6.11. PCA delle motivazioni legate alla conciliazione. Tipologia di orario e lavoro su turni come variabili qualitative supplementari





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

### ***6.2.3 Motivazioni legate alla maternità***

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

Motivazioni Tutele per Settore di Attività e Dimensione Aziendale

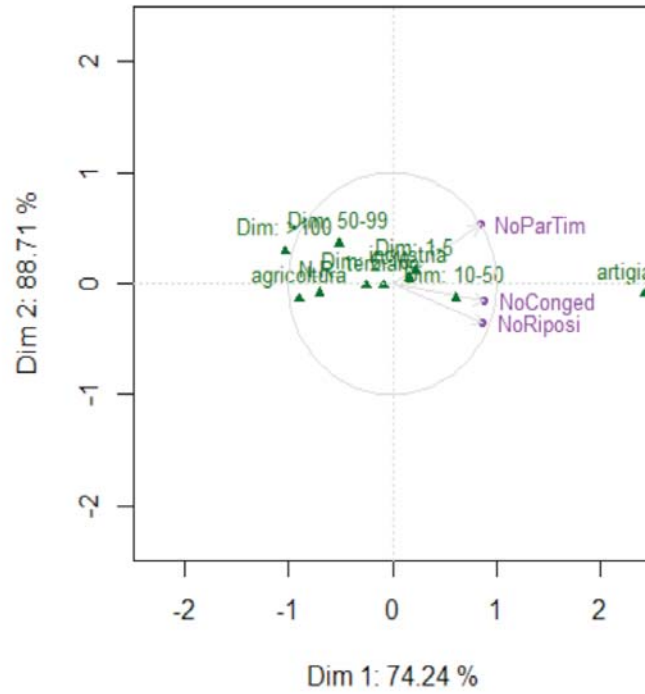


Figura 6.15. PCA delle motivazioni legate alle tutele. Settore di attività e dimensione aziendale come variabili qualitative supplementari

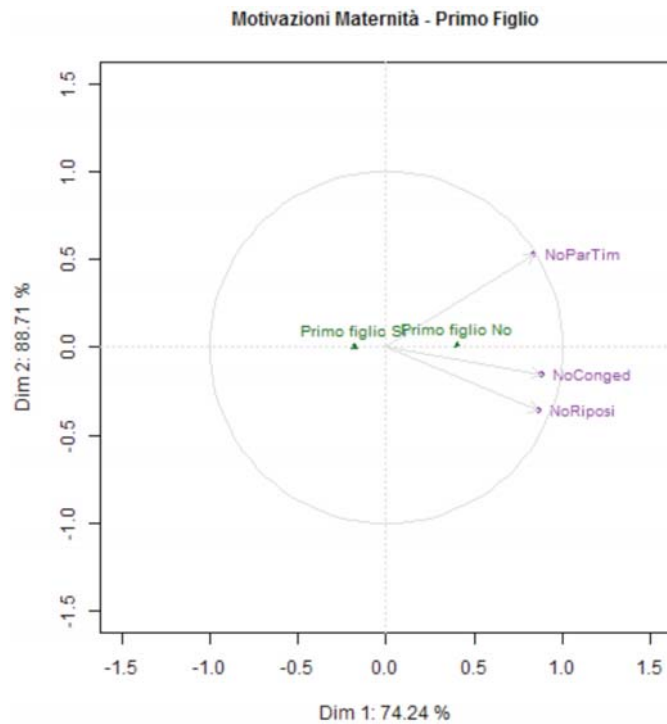


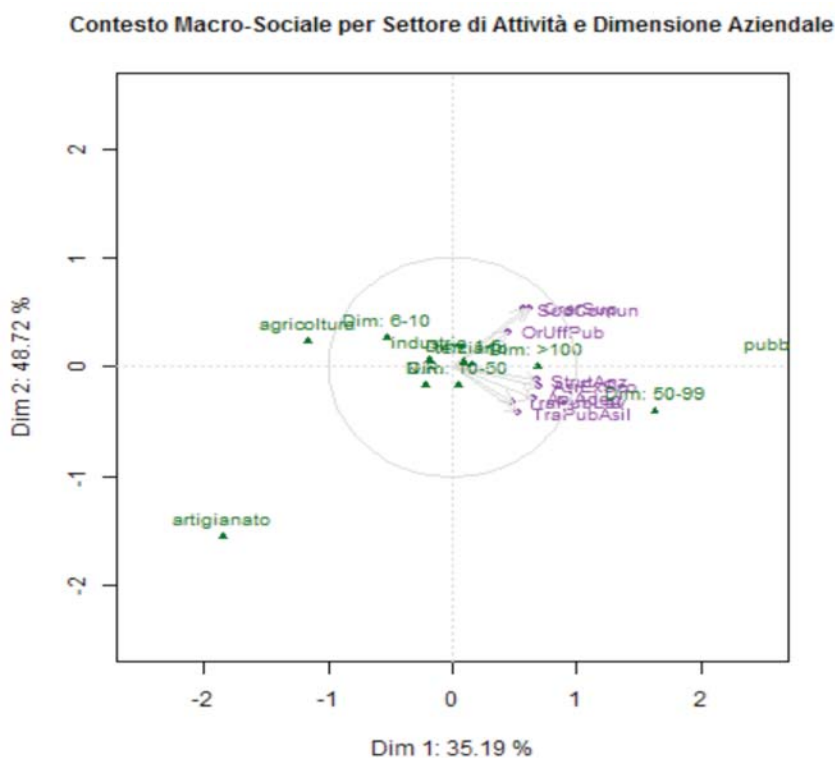
Figura 6.16. PCA delle motivazioni legate alla maternità. Essere in attesa del primo figlio come variabile qualitativa supplementare

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

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

### 6.3 LE VARIABILI QUALITATIVE E IL CONTESTO MACRO-SOCIALE

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



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

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

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

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

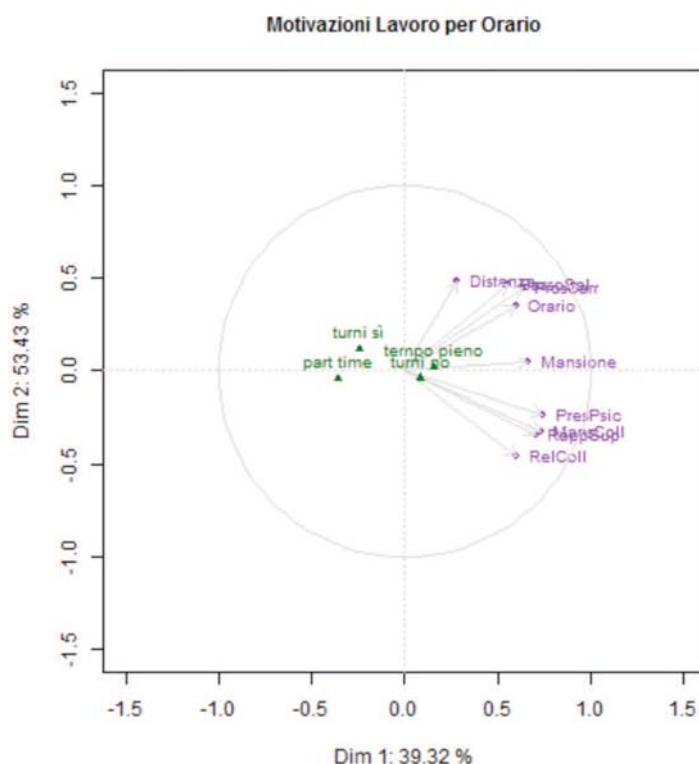


Figura 6.18. PCA del Contesto Macro-Sociale. Tipologia di orario e lavoro su turni come variabili qualitative supplementari

