



**Coerenza e dissonanza nei percorsi di vita delle donne.  
Un'analisi psicosociale delle cause dell'inattività femminile**



Roberta Pistagni

ISSN 1974-4978



*L'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol) è un ente pubblico istituito con DPR n. 478 del 30 giugno 1973. Nasce per accompagnare la prima fase di decentramento regionale delle competenze in materia di formazione professionale, codificata nella legge n. 845 del dicembre 1978; dal 1999 viene incluso tra gli enti pubblici di ricerca con DL n. 419 del 29/10/1999. L'attuale Statuto, approvato con DPCM del 19 marzo 2003, sancisce per l'Istituto competenze nel campo delle politiche formative, del lavoro e sociali.*

*L'Isfol svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, valutazione, informazione, consulenza e assistenza tecnica per lo sviluppo della formazione professionale, delle politiche sociali e del lavoro. Contribuisce al miglioramento delle risorse umane, alla crescita dell'occupazione, all'inclusione sociale e allo sviluppo sociale. È sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali al quale fornisce supporto tecnico-scientifico ed opera in collaborazione con il Ministero dell'istruzione, università e ricerca, la Presidenza del Consiglio dei ministri, le Regioni, le Parti sociali, l'Unione europea e altri Organismi internazionali.*

---

*Studi Isfol, la prima collana scientifica elettronica realizzata dall'Isfol, comprende articoli e working paper sui temi della formazione, del lavoro, dell'inclusione sociale.*

*La collana nasce con l'intento di rendere accessibili a tutti liberamente, idee e dati, anche nel corso della loro elaborazione. In particolare, mira a stimolare il dibattito e la circolarità delle riflessioni nella comunità scientifica, offrendo l'opportunità, grazie alla sua multimedialità, di creare intorno ad essi una community.*

*La Collana Studi Isfol è curata da Claudio Bensi - Responsabile Servizio comunicazione web e multimediale*

*Coordinamento editoriale: Paola Piras, Aurelia Tirelli, Matilde Tobia*

*Progetto grafico: Marco Boccia*

*Contatti: [editoriadigitale@isfol.it](mailto:editoriadigitale@isfol.it)*



*La presente opera - salvo dove diversamente specificato - è  
rilasciata nei termini della licenza Creative Commons  
Attribuzione - NonCommerciale - CondividiAlloStessoModo 2.5  
Italia disponibile alla pagina Internet  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/it/>*

**La presente pubblicazione costituisce la versione cartacea dell'edizione consultabile sul portale [www.isfol.it](http://www.isfol.it) all'interno della collana elettronica Studi Isfol.**



## Indice

	<b>pag.</b>
<b>1. Introduzione</b>	4
<b>2. Le fasi e le attività della ricerca</b>	4
<b>3. Dal concetto agli indicatori (Analisi theory driven)</b>	6
<b>4. Dai dati al concetto (analisi data driven)</b>	16
<b>5. Conclusione e indicazioni di utilizzazione pratica dei modelli</b>	30
<b>Bibliografia</b>	37

L'autrice

**Roberta Pistagni**  
*Ricercatrice Isfol*

*Elaborazioni statistiche:*  
Valentina Gualtieri, Isfol



## 1. Introduzione

Il presente studio costituisce una rielaborazione del contributo intitolato *Coerenza e dissonanza nei percorsi di vita delle donne. Un approccio psicosociale all'analisi delle determinanti dell'inattività femminile*, contenuto nel volume di ricerca *L'inattività femminile in Italia: analisi dei fattori determinanti*, svolta dall'area Analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione dell'Isfol e in fase di pubblicazione. I dati elaborati provengono da un'indagine campionaria realizzata nel 2007 attraverso la somministrazione di un questionario, con tecnica CATI (*Computer-assisted telephone interviewing*), ad un campione di 6.000 donne nella fascia d'età 25-45 anni. Tale fascia di età è quella che contiene la quota maggiore di attività femminile e la scelta di indagare su una popolazione ristretta (21 anni) è stata dettata dalla volontà di escludere le donne molto giovani, che ancora non possono essere effettivamente collocate nell'area delle attive/inattive poiché probabilmente ancora in fase di formazione e con una posizione/condizione professionale non ben definita. Dalla rilevazione sono state escluse anche le donne con più di 45 anni perché la loro situazione è ormai ben strutturata e si presume che abbiano minori opportunità di scegliere liberamente.

La condizione di **attività** è caratterizzata dallo svolgimento di un lavoro o, comunque, dalla ricerca sistematica e intenzionale di un'occupazione. Sono pertanto attivi sia gli occupati, sia gli inoccupati, che sono per la prima volta alla ricerca di un'occupazione, sia infine i disoccupati, che hanno perso o lasciato il posto di lavoro e non ne hanno ancora trovato un altro. Di contro, è inattivo chi non lavora e non ricerca lavoro attivamente. Nel 2007, in Italia, le donne tra i 25 e i 45 anni che risultano attive sono circa 6.600.000, con un tasso di attività pari al 75,17%, mentre le occupate sono all'incirca 5.422.000 con un tasso di occupazione del 62%. Il dibattito sull'inattività femminile si è ravvivato dopo che la **Strategia di Lisbona** ha ingiunto ai Paesi membri dell'Unione europea di elevare il tasso di occupazione delle 15-64enni al 60% entro 2010, per valorizzare il ruolo sociale della donna e per sostenere la crescita economica attraverso l'aumento della produttività generale. L'Italia, con un tasso del 46,6% nel 2007, è al di sotto della media europea - pari al 58,3% - ed è ben lontana dal raggiungere sia l'obiettivo finale dettato dalla Strategia di Lisbona, sia quello intermedio fissato già per il 2005 al 57%. L'elaborato ha una duplice finalità: offrire una interpretazione **psicosociale** delle cause del fenomeno dell'inattività femminile complementare alle più consuete letture di tipo economico o sociologico e, in secondo luogo sperimentare un modello di ricerca che mostri come integrare due attività in genere tenute separate (la ricerca sociale e la progettazione di attività *anche* ma non soltanto formative, in un percorso che suggerisce una circolarità virtuosa tra speculazione e prassi, tra ricerca e assistenza tecnica). Obiettivo specifico del lavoro è individuare tipologie di donne alle quali rivolgere interventi in via prioritaria e mostrare come i modelli teorici adottati a priori o elaborati in corso d'opera si possano utilizzare per progettare attività a loro rivolte.

## 2. Le fasi e le attività della ricerca

Il modello di ricerca seguito si articola in tre fasi, illustrate in uno schema-indice (fig. 1) che spiega sinteticamente il significato di ciascuna fase (prima colonna) e il processo attuato per realizzarla (seconda colonna): Fase A - Dal concetto agli indicatori (*Analisi theory driven*); Fase B - Dai dati al concetto (*Analisi data driven*); Fase C - Conclusioni e utilizzazione pratica dei modelli teorici.



Figura 1 - Fasi e attività del modello di ricerca

FASI DEL MODELLO DI RICERCA	ATTIVITÀ
<p><b>FASE A - Dal concetto agli indicatori</b> (Analisi <i>theory driven</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificazione di un obiettivo di ricerca e predisposizione dell'impianto logico e strumentale adatto a giustificare la rilevanza dell'obiettivo identificato.</li> <li>➤ Interpretazione dei dati coerente con il disegno di ricerca progettato e capace di dimostrare se l'impianto progettuale è capace di trasformare i dati in informazioni salienti, trattando variabili di tipo qualitativo attraverso analisi statistiche di tipo descrittivo (Analisi <i>theory driven</i>)</li> </ul>	<p align="center"><b>DOMANDA/OBIETTIVO DI RICERCA</b></p> <p align="center"><i>Come individuare tipologie di donne inattive che sarebbero propense a lavorare oppure di lavoratrici a rischio di inattività?</i></p> <p>La rilevanza della domanda è dettata dalla sua coerenza con la Strategia di Lisbona secondo la quale gli Stati dovrebbero adottare politiche del lavoro adeguate a conseguire entro il 2010 un tasso di occupazione medio delle donne di 15-64 anni pari al 60%. L'analisi viene condotta sulla base degli indicatori diretti e indiretti di libera scelta, coerenti con il macro-indicatore selezionato.</p> <pre> graph TD     C[CONCETTO] --&gt; MI[MACRO INDICATORI]     C --&gt; CI[Il comportamento intenzionale]     MI --&gt; CI     CI --&gt; S1[È svincolato dal ruolo di chi lo compie]     CI --&gt; S2[È frutto di libera scelta]     CI --&gt; S3[È svincolato dal ruolo di chi lo compie]     CI --&gt; S4[Non è desiderabile socialmente]     S1 --&gt; ID[INDICATORI DIRETTI]     S2 --&gt; ID     S3 --&gt; II[INDICATORI INDIRETTI (raggruppati in classi)]     S4 --&gt; II     IS[INDICATORI SCELTI] --&gt; II     </pre>
<p><b>FASE B - Dal dato al concetto</b> (Analisi <i>data driven</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Distinzione tra intenzione forte e debole</li> <li>▪ Rilevazione della coerenza tra dichiarato e rilevato</li> <li>▪ Selezione dei target di analisi:             <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Occupate a intenzione forte (gruppo-modello)</li> <li>➤ Occupate a intenzione debole (occupate a potenziale inattività)</li> <li>➤ Inattive frustrate (non hanno scelto il proprio status e sono inclini a lavorare)</li> <li>➤ Inattive a intenzione debole (inattive a potenziale attività)</li> </ul> </li> <li>▪ Applicazione di un modello interpretativo delle cause dell'inattività femminile</li> </ul>
<p><b>FASE C - Conclusioni e indicazioni per l'utilizzazione pratica dei modelli teorici:</b> esempi di progettazione di massima di interventi in favore dei target group a partire dai modelli teorici elaborati o adottati.</p>	<p align="center"><b>DOMANDA/OBIETTIVO DI STRATEGIA</b></p> <p align="center"><i>Come intervenire a beneficio dei target individuati?</i></p> <pre> graph TD     S[STRATEGIE DI INTERVENTO DIFFERENZIATE PER:] --&gt; IF[INATTIVE FRUSTRATE]     S --&gt; ID[INATTIVE A INTENZIONE DEBOLE (inattive a potenziale inattività)]     S --&gt; OD[OCCUPATE A INTENZIONE DEBOLE (occupate a potenziale inattività)]     </pre>



### 3. Dal concetto agli indicatori (analisi *theory driven*)

#### 3.1 Impianto teorico

In fase di disegno della ricerca si identificano un obiettivo e l'apparato di indicatori capaci di giustificare la rilevanza dell'obiettivo e di rispondere alla domanda di ricerca che esso contiene. Nel nostro caso, si può ritenere raggiunto l'obiettivo di ricerca se si riesce a rispondere alla domanda: come si possono individuare tipologie di donne inattive che sarebbero propense a lavorare oppure di lavoratrici a rischio di inattività, al fine di fornire indicazioni utili a incentivare l'accesso al mercato del lavoro delle prime e a prevenire il passaggio all'inattività delle seconde?

L'approccio seguito in questa fase di progettazione è quello classico di Lazarsfeld (P.F. Lazarsfeld, 1965), che parte dall'identificazione di un concetto importante per l'analisi e lo "operativizza" cioè lo scompone in proprietà riferite agli oggetti (indicatori), in modo da renderli direttamente osservabili e, quindi, rilevabili empiricamente. L'analisi dei dati iniziale è *theory driven*, basata cioè su assunzioni teoriche, e implica pertanto un approccio *top-down*. Il concetto di partenza è quello di "intenzione" che, si ipotizza, possa condizionare l'orientamento della donna verso il lavoro e quindi contribuire a determinare l'inattività femminile. L'intenzione è uno stato mentale in cui si entra quando si prendono decisioni, quando si definiscono degli obiettivi da raggiungere, quando, consapevolmente, si dà un senso e una direzione precisa a ciò che si fa. Quando l'azione non è semplice reazione a stimoli esterni ma è voluta e progettata da chi la esercita. L'intenzione distingue chi costruisce il proprio destino da chi lo subisce.

Per rispondere alla domanda-obiettivo occorre procedere a un'ulteriore specificazione del concetto individuando un macro-indicatore o dimensione analitica capace di spiegarlo. Il macro-indicatore individuato è quello di "libera scelta" e la domanda di ricerca che ne scaturisce è: il fatto di lavorare o di non lavorare può essere attribuito a scelta intenzionale? Ci aiutano a rispondere a questa domanda le *Teorie di Attribuzione causale*<sup>1</sup>, che spiegano perché le persone si comportano in un certo modo. Secondo Heider (1958) i comportamenti possono essere attribuiti a:

- cause disposizionali interne alla persona
- cause situazionali, esterne alla persona, che rimandano al contesto in cui l'azione si è svolta.

I fattori disposizionali si manifestano attraverso l'intenzione a compiere una certa azione la quale è a sua volta un fattore predittivo di capacità di focalizzazione dei propri obiettivi, di consapevolezza delle proprie risorse, di orientamento all'azione e di soddisfazione per il proprio status. Per collegare le intenzioni a criteri disposizionali si analizzano sia le caratteristiche dell'azione, sia gli effetti da essa prodotti.

---

<sup>1</sup> Per una descrizione più esauriente delle teorie di attribuzione causale consultare *Le dimensioni del coping e dell'attribuzione causale nell'orientamento: due strumenti Isfol* (pp. 79-90)



Si può pertanto attribuire un comportamento a cause disposizionali, e quindi ritenerlo intenzionale, in uno o più dei seguenti casi (Jones e Davis, 1965):

- quando provoca conseguenze relativamente uniche o non comuni (analisi degli effetti non comuni)
- quando non è desiderabile socialmente
- quando è frutto di libera scelta
- quando non risponde a un'aspettativa comportamentale legata al ruolo, quando cioè chi lo compie non è tenuto a farlo dal ruolo professionale o sociale che riveste.

La libera scelta, essendo dettata da intenzione, è attribuibile a determinanti di tipo disposizionale. I fattori disposizionali, in quanto interni alla persona, sono dotati di maggiore stabilità dei fattori situazionali, esogeni, e quindi, se rilevati, possono fornire informazioni molto interessanti relativamente alle cause che determinano l'inattività femminile o, viceversa, che permettono ad altre donne di essere presenti sul mercato del lavoro in maniera efficace. Chi sceglie liberamente non necessariamente compie valutazioni di tipo razionale. Comunque, non sempre e nell'immediato. È attratto piuttosto da un'utilità soggettivamente percepita; la sua scelta è dettata pertanto da motivazioni prevalentemente subconscie e da una componente emotiva rilevante, e influenza profondamente il livello di soddisfazione e di efficacia della persona. L'identità, i valori, gli stereotipi e i pregiudizi sono alcuni dei fattori che entrano in gioco nel processo decisionale e sono indagabili attraverso un approccio di tipo psico-sociale. La domanda che chi sceglie si pone è: *cosa mi piace di più?*

Quando invece la persona non sceglie liberamente, l'azione finale è spesso il risultato di una valutazione consapevole e quasi scientifica della convenienza ad attuarla, in relazione ad un'analisi accurata dei propri bisogni che è esplorabile con modelli di natura economica.

Il concetto di "salario di riserva", cioè di livello minimo salariale al di sotto del quale l'individuo ritiene che l'impiego non sia conveniente, rientra in questo tipo di valutazione. Quando non ci sono alternative oppure quando le alternative non sono considerate particolarmente allettanti, il processo decisionale si orienta a un utile di tipo economico in senso lato. La domanda che chi sceglie si pone è: *cosa mi conviene di più?*

Chi sceglie liberamente percepisce davanti a sé una molteplicità di opzioni che può cogliere oppure no, in quanto soggetto attivo e autonomo. Chi ritiene di non scegliere si percepisce invece in una condizione di passività e di necessità, vera o presunta che sia. Nel primo caso l'operatore modale che guida la scelta è *posso*, nel secondo *devo*. L'ipotesi è che la scelta e l'uso che ogni persona fa di tale operatore modale, dettati dalla percezione che tale persona ha di sé e del mondo, abbiano un'influenza notevole sui suoi comportamenti e i suoi percorsi di vita e di lavoro.

### 3.2 Rilevazione diretta dell'intenzione

La rilevazione diretta della intenzionalità della scelta (scelta dichiarata) è ricavabile direttamente dalle risposte (SI/NO) alla domanda:

- per lavoratrici: *la decisione di lavorare è stata una sua libera scelta?*
- per inattive: *la decisione di non lavorare è stata una sua scelta?*

La risposta permette di distinguere quattro tipologie di donne: lavoratrici che hanno scelto, lavoratrici che non hanno scelto, inattive che hanno scelto, inattive che non hanno scelto. Si può immediatamente notare la sproporzione tra occupate e inattive che hanno liberamente scelto il proprio status (tab. 1): sceglie il 97,8% delle occupate contro il 65% delle inattive; tra le inattive, che rappresentano il 28,6% del totale delle donne, ben 766.620 (su un totale di quasi 2 milioni e 200 mila) dichiarano di non aver scelto, mentre tra le occupate il numero di coloro che non hanno scelto scende a 120.256 (su un totale di oltre 5 milioni e 400 mila).

Questi primi dati lasciano dunque intravedere una correlazione nettamente positiva tra lavoro e libera scelta e di correlazione più debole tra inattività e libera scelta. Tale correlazione può essere approfondita considerando tre diverse dimensioni: caratteristiche territoriali, individuali, familiari.

*Tab. 1 - Donne 25-45 anni per condizione occupazionale e dichiarazione di scelta.  
Anno 2007 (valori assoluti, % di colonna)*

La decisione di status <i>lavorare/non lavorare</i> è stata una scelta?	Occupata	Inattive	Totale
	v.a.		
SI	5.301.288	1.410.355	6.711.643
NO	120.256	766.620	886.876
Totale	5.421.543	2.176.975	7.598.518
	%		
SI	97,8	64,8	88,3
NO	2,2	35,2	11,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)

CARATTERISTICHE TERRITORIALI. La ripartizione geografica di residenza sembra influenzare notevolmente i percorsi femminili (tab. 2). Il primo elemento significativo, per quanto attendibile, che si può riscontrare è la dualità territoriale, il doppio binomio nord-lavoro/sud-inattività. Le informazioni che emergono dal rapporto tra variabile territoriale e libera scelta forniscono un valore aggiunto: mentre al Centro i valori non si discostano sensibilmente dalla media italiana, al Nord e al Mezzogiorno, come abbiamo evidenziato, il distacco dalla media aumenta. Al Centro le occupate che dichiarano di aver scelto il proprio status superano la media di un paio di punti



percentuali (sono il 21,6%); le occupate "involontarie" risultano il 10,4%. Quanto alle inattive, quelle che hanno scelto sono il 16%, le altre il 14,4%.

Tab. 2 - Donne 25-45 anni per ripartizione geografica, condizione occupazionale e dichiarazione di scelta. Anno 2007 (valori assoluti, % di colonna)

Status Territorio	Occupata e ha scelto di lavorare	Occupata e non ha scelto di lavorare	Inattiva e ha scelto di non lavorare	Inattiva e non ha scelto di non lavorare	Totale
v.a.					
Nord-ovest	1.710.259	47.682	279.902	119.884	2.157.728
Nord-est	1.267.852	34.606	191.085	78.307	1.571.851
Centro	1.144.008	12.563	226.007	110.154	1.492.732
Mezzogiorno	1.179.168	25.405	713.360	458.274	2.376.207
Totale	5.301.288	120.256	1.410.355	766.620	7.598.518
%					
Nord-ovest	32,3	39,7	19,8	15,6	28,4
Nord-est	23,9	28,8	13,5	10,2	20,7
Centro	21,6	10,4	16,0	14,4	19,6
Mezzogiorno	22,2	21,1	50,6	59,8	31,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)

Al Nord e al Mezzogiorno accade qualcosa di singolare che rende significativo anche ciò che si verifica al Centro. Al Nord - e soprattutto nel Nord-ovest - sono nettamente superiori alla media entrambe le tipologie di occupate, ma soprattutto quelle che non hanno scelto di esserlo. Al Mezzogiorno si verifica lo stesso fenomeno ma con riferimento alle inattive: entrambe le tipologie di donne inattive sono di molto superiori alla media, ma lo sono soprattutto quelle che non hanno scelto la loro condizione: a fronte di una media del 31,3%, le inattive volontarie rappresentano il 50,6% e quelle involontarie circa il 59,8%.

Questa polarizzazione speculare si può spiegare con il concetto di copione territoriale<sup>2</sup>, sistema complesso di aspettative comportamentali legate ai modelli culturali e alle rappresentazioni sociali prodotti da un territorio. Chi è predisposto a recitare tale copione si trova favorito, chi invece non lo trova adatto a sé o si adatta e lo recita ugualmente oppure se ne allontana, faticando a trovare condizioni favorevoli alla propria espressione umana e professionale. Nel copione territoriale si trovano le istruzioni che inducono le donne del Nord a lavorare e quelle del Mezzogiorno a non lavorare, che lo vogliano oppure no. Il fatto che la percentuale delle nolenti sia superiore a quella delle volenti ci induce a ritenere che al Nord

<sup>2</sup> Il concetto di copione territoriale si ispira a quello di copione utilizzato in Analisi Transazionale (A.T.) ma la definizione è nuova. La definizione classica di "copione" è: "un piano di vita che si basa su di una decisione presa durante l'infanzia, rinforzata dai genitori, giustificata dagli avvenimenti successivi e che culmina in una scelta decisiva" (Berne, 1972, p.272). Dall'A.T. sono anche riprese le tipologie di copione più oltre descritte.

come al Sud il modello di comportamento sia adattivo, tenda cioè ad adeguarsi alle istruzioni di copione e quindi al modello culturale prevalente.

Il copione territoriale influenza quello individuale, determinando tre tipi di copione:

- *copione vincitore*: la persona persegue e realizza il suo obiettivo dichiarato sia che il contesto la favorisca, sia - ancor di più - che la ostacoli
- *copione perdente*: la persona non realizza l'obiettivo dichiarato, prova a deviare dal copione territoriale ma fallisce
- *copione non vincitore*: la persona non corre rischi e si adegua al copione territoriale; non è dunque né vincitrice né perdente.

Secondo questo ragionamento, le lavoratrici del Nord che non hanno scelto e le inattive del Mezzogiorno che non hanno scelto sarebbero accomunate dall'appartenenza all'ultima tipologia di copione descritta. Il fatto che al Centro non si riscontri la dinamica che abbiamo messo in evidenza per il Nord e per il Mezzogiorno potrebbe dimostrare che al Centro, più che altrove, c'è una compresenza di copioni e quindi di modelli culturali che consente alle donne di esprimere più liberamente la propria volontà.

Rispetto ad una media italiana del 19,6%, gli scostamenti sono poco rilevanti per le donne che dicono di aver scelto il proprio percorso: le occupate ammontano al 21,6%, le inattive al 16%. Interessante è invece lo scostamento dalla media di coloro che dicono di non aver scelto: le inattive con un 14,4% e le lavoratrici con un valore che è inferiore alla media di oltre nove punti. Quasi che queste donne fossero dotate di maggiore consapevolezza e autodeterminazione.

CARATTERISTICHE INDIVIDUALI. La quota maggioritaria di donne (32,8%) ha un'età compresa tra 41 e 45 anni (tab. 3). In tale classe di età si ha una preponderanza di donne occupate che hanno scelto di lavorare (60,7%). Sia per le donne occupate che non hanno scelto di lavorare che per le inattive si osserva un sensibile aumento delle quote all'aumentare dell'età, evidente soprattutto nella fascia 41-45 anni. Per le occupate, al diminuire dell'età aumenta la percezione di aver scelto il proprio status: le lavoratrici più giovani (25-30 anni) dichiarano tutte di aver scelto ciò che fanno. Quanto al titolo di studio, il 38% delle donne è a bassa scolarità (nessun titolo o licenza elementare + licenza media); il 16% possiede invece un titolo di studio elevato (laurea o più). A modesta scolarità sono soprattutto le donne occupate che non hanno scelto di lavorare e tutte le inattive, mentre si riscontra una correlazione positiva tra condizione di lavoratrice che ha scelto il proprio status e titolo di studio elevato. Inoltre, il concetto di copione, già esplicitato in relazione all'appartenenza territoriale, sembra agire anche a questo livello: le donne che studiano sembrano predestinate al lavoro, che lo vogliano oppure no.



Tab. 3 - Donne di 25-25 anni per condizione occupazionale, dichiarazione di scelta e caratteristiche individuali (età e titolo di studio). Anno 2007 (valori percentuali)

	Occupata e ha scelto di lavorare	Occupata e non ha scelto di lavorare	Inattiva e ha scelto di non lavorare	Inattiva e non ha scelto di non lavorare	Totale
% riga					
<b>Età in anni compiuti</b>					
25-30	86,0	0,0	8,7	5,3	100,0
31-35	71,0	1,6	18,4	9,0	100,0
36-40	70,3	2,3	18,2	9,2	100,0
41-45	60,7	1,8	23,6	13,9	100,0
Totale	69,8	1,6	18,6	10,1	100,0
% colonna					
25-30	19,3	0,0	7,3	8,3	15,7
31-35	29,0	29,2	28,3	25,4	28,6
36-40	23,1	33,3	22,5	21,0	22,9
41-45	28,6	37,4	41,8	45,3	32,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% riga					
<b>Titolo di studio</b>					
Nessun titolo o lic. elementare	40,7	0,0	34,5	24,8	100,0
Licenza media	49,7	2,5	30,8	17,0	100,0
Diploma di qualifica prof.le	75,5	0,4	16,0	8,1	100,0
Diploma di scuola sec. sup.	79,6	1,3	12,8	6,3	100,0
Laurea o più	91,5	1,0	4,5	3,1	100,0
Totale	69,8	1,6	18,6	10,1	100,0
% colonna					
Nessun titolo o lic. elementare	0,8	0,0	2,5	3,3	1,3
Licenza media	26,0	57,4	60,5	61,4	36,4
Diploma di qualifica prof.le	8,7	1,9	6,9	6,4	8,0
Diploma di scuola sec. sup.	43,5	30,7	26,2	24,0	38,1
Laurea o più	21,1	10,0	3,9	4,9	16,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)

CARATTERISTICHE FAMILIARI. Quasi l'85% delle donne vive in coppia (tab. 4). Vivono in coppia le inattive più che le occupate e, tra le prime, più quelle che hanno scelto di esserlo (97,1%) che quelle che non hanno scelto (93,5%), entrambe sensibilmente al di sopra della media delle donne accoppiate (quasi l'85%). Le lavoratrici si collocano invece di oltre cinque punti al di sotto della media delle donne in coppia. Nell'ambito della minoranza costituita dalle donne che non vivono in coppia, come è prevedibile, succede il contrario: le occupate superano la media di circa 4 (quelle che hanno scelto) e 6 punti percentuali (quelle che non hanno scelto), mentre le inattive si collocano al di sotto di essa in maniera davvero rilevante. Dalla lettura delle percentuali per riga si evince che la

maggioranza delle donne conviventi è costituita dalle donne che dicono di aver scelto, sia di lavorare (66,2%), sia di non lavorare (21,2%), quasi che la capacità di scelta si estendesse anche alla decisione di convivere. Tra le donne che hanno scelto, le lavoratrici single sono comunque più numerose delle accoppiate (circa il 90% contro il 66,2%). Tra le inattive in coppia, quelle che dicono di avere scelto l'inattività (21,2%) sono più numerose di coloro che non hanno scelto (11,1%).

Tab. 4 - Donne di 25-25 anni per condizione occupazionale, dichiarazione di scelta e stato coniugale.

Anno 2007 (valori percentuali)

Stato coniugale/ Convivenza	Occupata e ha scelto di lavorare	Occupata e non ha scelto di lavorare	Inattiva e ha scelto di non lavorare	Inattiva e non ha scelto di non lavorare	Totale
% riga					
Donna non in coppia	89,9	2,2	3,6	4,4	100,0
Donna in coppia	66,2	1,5	21,2	11,1	100,0
Totale	69,8	1,6	18,6	10,1	100,0
% colonna					
Donna non in coppia	19,5	21,1	2,9	6,5	15,1
Donna in coppia	80,5	78,9	97,1	93,5	84,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)

Quanto al numero dei componenti la famiglia (tab. 5), la maggior parte delle donne vive in famiglie di 4 o più componenti (47%). Al crescere del numero dei componenti si può notare uno spostamento verso l'asse dell'inattività: cresce dunque costantemente la percentuale di inattive e, in particolare, aumenta la percentuale delle inattive che dicono di aver scelto di esserlo (il 26% nelle famiglie con quattro componenti rispetto ad una media del 18,6%). In maniera speculare ma opposta, diminuisce il numero delle occupate che hanno scelto di essere occupate: dal 92,3% della famiglia con un componente si passa al 58,6% della famiglia con quattro o più componenti, rispetto ad una media di quasi il 70%.

La notevole oscillazione intorno alla media delle donne che dichiarano di aver scelto il proprio status fa pensare che possa agire su di loro una sorta di tabù: la cura della famiglia non può essere dichiarata un peso o percepita come tale e, allora, quando l'impegno familiare comincia a farsi oneroso, le occupate sembrano convincersi che non sono loro a scegliere di lavorare, e le inattive che hanno fatto bene a scegliere di esserlo. La dissonanza tra atteggiamento e comportamento, particolarmente evidente per le occupate, sarebbe confermata dai dati relativi alla presenza in famiglia di persone anziane non autosufficienti o disabili (tab. 6). Si può notare infatti che, se il 6,1% delle donne vive in famiglia dove vi è almeno un anziano non autosufficiente, tale quota sale all'11,1% in corrispondenza delle occupate che dichiarano di non aver scelto di lavorare.

Tab. 5 - Donne di 25-25 anni per condizione occupazionale, dichiarazione di scelta e numero dei componenti in famiglia. Anno 2007 (valori percentuali)

Numero componenti	Occupata e ha scelto di lavorare	Occupata e non ha scelto di lavorare	Inattiva e ha scelto di non lavorare	Inattiva e non ha scelto di non lavorare	Totale
<b>% riga</b>					
1 componente	92,3	2,9	1,8	3,0	100,0
2 componenti	87,2	0,7	7,6	4,6	100,0
3 componenti	72,6	2,4	16,6	8,4	100,0
4 o più componenti	58,6	1,3	26,0	14,1	100,0
Totale	69,8	1,6	18,6	10,1	100,0
<b>% colonna</b>					
1 componente	8,2	11,2	0,6	1,8	6,2
2 componenti	21,6	7,5	7,0	7,9	17,3
3 componenti	30,6	44,0	26,4	24,6	29,4
4 o più componenti	39,5	37,3	66,0	65,7	47,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)

Tab. 6 - Donne di 25-25 anni per condizione occupazionale, dichiarazione di scelta e caratteristiche familiari (presenza anziani, numero dei figli). Anno 2007 (percentuali di colonna)

	Occupata e ha scelto di lavorare	Occupata e non ha scelto di lavorare	Inattiva e ha scelto di non lavorare	Inattiva e non ha scelto di non lavorare	Totale
<b>Presenza di persone anziane non autosufficienti o disabili</b>					
SI	6,2	11,1	5,0	6,5	6,1
NO	93,8	89,9	95,0	93,5	93,9
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Numero figli</b>					
Nessuno	44,0	26,6	9,1	12,7	34,0
1 figlio	26,8	36,1	26,9	25,0	26,8
2 figli	24,7	33,9	51,7	51,7	32,6
3 o più figli	4,6	3,3	12,3	10,6	6,6
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)

I dati relativi al numero dei figli enfatizzano la soglia tra primo e secondo figlio. È il secondo figlio che fa innalzare sensibilmente la quota delle inattive e ridurre quella delle occupate che vogliono lavorare. Queste, se per il primo figlio sono allineate con la media, per il secondo rimangono indietro di circa 8 punti percentuali, mentre le donne che non hanno scelto la propria condizione di lavoratrici superano la media di circa 10 punti percentuali per il primo figlio e di oltre un punto percentuale per il secondo. In altre parole, la rinuncia al secondo figlio caratterizza soprattutto le occupate volontarie. Sono perciò soprattutto le occupate involontarie, che hanno in media un numero di figli superiore alle prime, ad affrontare i maggiori oneri di



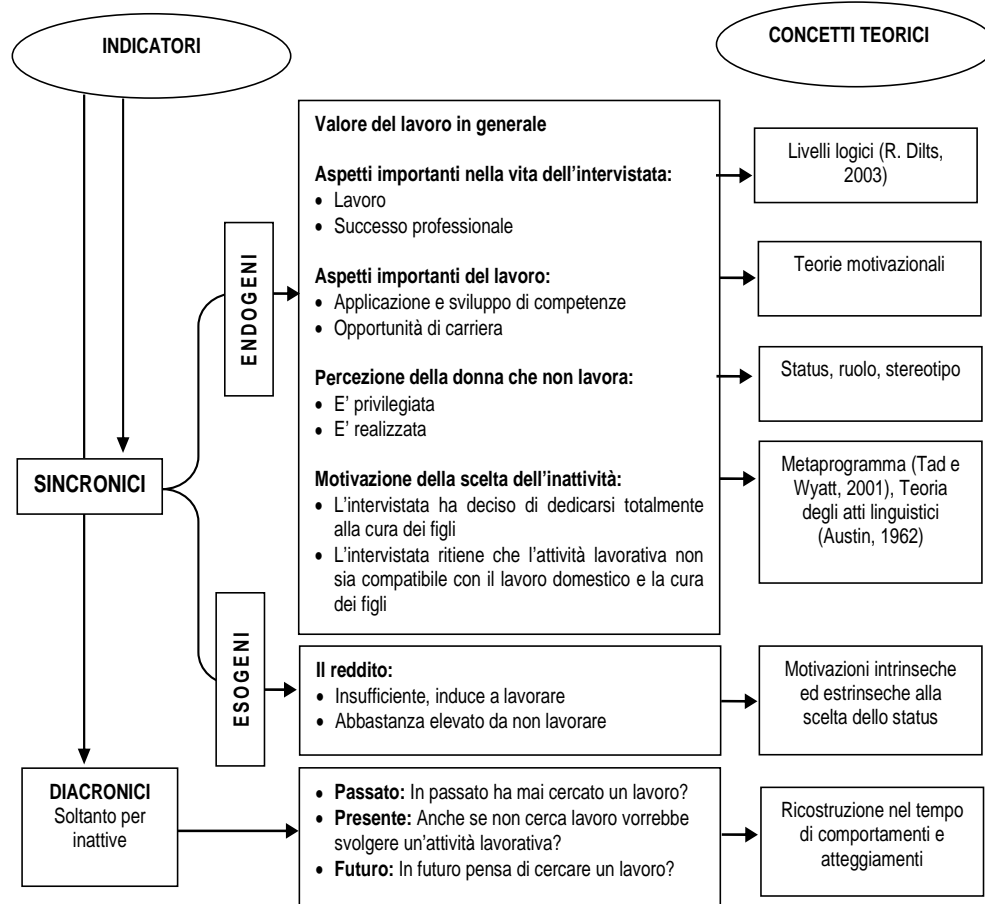
conciliazione. Come è attendibile, inoltre, la percentuale di donne che dichiara di aver scelto di lavorare diminuisce drasticamente, passando dal 44% delle donne senza figli al 4,6% delle donne con tre o più figli.

### 3.3 Rilevazione indiretta dell'intenzione

Un ulteriore passaggio logico-operativo consiste nel selezionare alcuni indicatori predittivi di libera scelta e quindi di intenzione per verificare la veridicità di quanto dichiarato. Gli indicatori sono stati scelti in virtù della loro capacità esplicativa assicurata dai seguenti elementi:

- una formulazione delle domande chiara e diretta, volta ad elicitare risposte attendibili
- la possibilità di sussumere gli indicatori in un modello che esplicita la funzione svolta da ciascuno di essi e quindi il senso che essi hanno (fig. 2)
- la possibilità di riportare ciascun indicatore a uno o più concetti, che a loro volta rimandano a diverse teorie. Per esigenze di spazio tale analisi, relativa soprattutto agli indicatori sincronici, non può essere inclusa nel presente lavoro. Vi si accenna nello schema in cui vengono esplicitati i riferimenti bibliografici che si presumono meno noti.

Fig. 2 - Indicatori predittivi di scelta intenzionale raggruppati in classi e indicazione sintetica di teorie e concetti teorici





La prima distinzione è tra le due macro-classi di indicatori sincronici e indicatori diacronici. I primi rilevano una situazione in un tempo 't', quello in cui è stata condotta l'intervista; i secondi cercano di cogliere un'evoluzione nel tempo e implicano dunque un confronto tra passato, presente e futuro. Gli indicatori di questa seconda categoria forniscono informazioni relative alla contingenza o permanenza dello stato di inattività. All'interno della macro-classe di indicatori sincronici, endogeni ed esogeni, ci sono delle micro o sotto-classi, indicate in neretto. Tra gli indicatori sincronici, quelli endogeni riportano a determinanti strettamente legate alla personalità dell'intervistata, quelli esogeni a determinanti esterne alla personalità dell'intervistata ma che comunque condizionano la sua scelta. L'indicatore esogeno qui considerato è il reddito. Gli indicatori endogeni, come si è detto, sono a loro volta articolati in sottoclassi che hanno una loro logica interna: dall'importanza del lavoro in sé, si passa all'importanza del lavoro e del successo per l'intervistata (per tutte), poi ad aspetti particolari del lavoro (per le occupate); si rileva inoltre l'autopercezione e la percezione relativamente alla condizione di inattività, e, infine, la motivazione della scelta dell'inattività.

Gli indicatori diacronici forniscono delle informazioni circa l'orientamento al lavoro delle donne inattive nel corso del tempo e sono anch'essi rivelatori di intenzione. La connessione tra le dimensioni temporali è importante. Francesca Bergamante, nell'articolo elaborato per la ricerca Isfol menzionata<sup>3</sup>, sottolinea come già nel 2003 sia stato rilevato (Ichino, Mealli, Nannicini, 2003) che un lavoro temporaneo è in grado di accrescere del 10-14% la probabilità di passare ad una posizione lavorativa permanente nei confronti di chi non aveva avuto questa esperienza. La tab. 7 fornisce un sostegno a questa ipotesi, ricostruendo i comportamenti e gli atteggiamenti delle donne in rapporto al lavoro nel passato, nel presente e nel futuro. I risultati sono esposti per frequenze decrescenti:

*Tab. 7 - Donne 25-45 anni INATTIVE: atteggiamenti e comportamenti verso il lavoro nel passato, nel presente e nel futuro. Anno 2007 (valori assoluti e percentuali)*

<i>In passato ha mai cercato un lavoro?</i>	<i>Anche se non cerca lavoro vorrebbe svolgere un'attività lavorativa?</i>	<i>In futuro pensa di cercare un lavoro?</i>	<i>v. a.</i>	<i>%</i>
SI	SI	SI	1.258.007	61,2
SI	SI	NO	201.801	9,8
NO	SI	SI	154.526	7,5
NO	SI	NO	132.911	6,5
NO	NO	NO	114.302	5,6
SI	NO	NO	112.906	5,5
SI	NO	SI	66.858	3,3
NO	NO	SI	13.738	0,7
<b>Totale</b>			<b>2.055.049</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)

<sup>3</sup> L'inattività femminile in Italia: analisi dei fattori determinanti, Isfol, in fase di pubblicazione.



La maggioranza delle donne (61,2%) è composta da **inattive frustrate**. Sono donne che manifestano un orientamento positivo verso il lavoro: lo hanno cercato in passato, sarebbero desiderose di lavorare e pensano di cercarlo in futuro. A questa quota va aggiunto un 7,5% di donne che, pur non avendo cercato lavoro in passato, sono intenzionate a lavorare e pensano di cercare lavoro in futuro. Un 5,6% di donne è costituito da **inattive convinte**: non sono intenzionate a lavorare e non lo sono mai state. Ci sono poi dei gruppi di **inattive contraddittorie**: circa il 10% di loro ha cercato lavoro in passato, sarebbe disposta a lavorare ma non pensa di cercare lavoro in futuro; il 6,5% non ha cercato lavoro nel passato, non lo cercherà in futuro eppure vorrebbe svolgere un'attività lavorativa; il 3,3% ha cercato e ha intenzione di cercare lavoro ma non vorrebbe lavorare; il 0,7% non ha cercato lavoro nel passato, lo cercherà in futuro ma non vorrebbe lavorare. Un ultimo insieme di donne è quello delle **inattive deluse**. Si tratta di quel 5,5% di inattive che ha cercato lavoro in passato, che non lo cercherà in futuro e che non ha voglia di svolgere un'attività lavorativa.

## 4. Dai dati al concetto (analisi *data driven*)

### 4.1 Discrimine tra intenzione e non intenzione ovvero tra scelta forte e scelta debole

In questa fase si passa da un approccio analitico *top-down* ad un approccio *bottom-up*: non sono più le teorie bensì i dati emersi a suggerire il successivo percorso di analisi. Dopo aver scelto degli indicatori rilevanti che possano permettere di capire se la scelta dello *status* è davvero intenzionale, occorre stabilire la soglia che segna il discrimine tra scelta debole e scelta forte o intenzionale<sup>4</sup>. Quanti indicatori devono esser stati scelti perché si possa parlare di intenzione e quale criterio possiamo adottare per stabilirlo? Si è deciso di porre la linea di demarcazione tra scelta debole e scelta intenzionale, e quindi significativa ai fini dell'analisi successiva, *dopo* il terzo indicatore valorizzato, sia per le occupate che per le inattive, adottando questo criterio:

- 1 indicatore = scelta accidentale
- 2 indicatori = intenzionalità possibile
- 3 indicatori = intenzionalità probabile
- dal 4° indicatore compreso in poi = scelta forte o intenzionale (area grigia).

Dal quarto indicatore valorizzato in poi si può ritenere il comportamento della donna intenzionale, non soltanto perché il numero degli indicatori comincia a diventare consistente, ma anche perché 3 indicatori sono contenuti, secondo il modello presentato (fig. 2), in almeno due micro-classi (all'interno della macro-classe degli indicatori sincronici) e 4 indicatori in almeno due macro-classi

---

<sup>4</sup> Gli indicatori predittivi di scelta intenzionale sono otto per le occupate e nell'analisi risulta che vi sono donne occupate che li valorizzano tutti; sono invece dieci per le inattive e nell'analisi risulta che le inattive ne valorizzano al massimo otto. Di conseguenza, sia nel primo che nel secondo caso il numero massimo degli indicatori valorizzati è otto. Per racchiudere gli indicatori elementari in un unico indicatore sintetico è stata utilizzata una semplice somma. In particolare, dopo aver dicotomizzato i singoli indicatori elementari, si è creato un unico indicatore che varia in un intervallo compreso tra 0 e 8 laddove:

0 = per la donna nessuno degli indicatori selezionati è valorizzato a 1, ossia non si ha alcun "sintomo" di scelta  
8 = per la donna tutti gli indicatori elementari hanno valore 1.





(qualora tre risposte rientrassero tutte nella macro-classe degli indicatori diacronici) diverse. Segnare il discrimine a questo livello conferisce dunque alla scelta della donna un grado piuttosto elevato di complessità. Viene insomma considerata intenzionale la scelta delle donne che hanno risposto ad almeno 4 indicatori, in quanto consistente (numerosità degli indicatori) e complessa (varietà e capacità informativa degli indicatori). Le risposte, che non si collocano in corrispondenza degli indicatori e delle modalità ritenuti predittivi di scelta rilevata, sono comunque rilevanti in termini statistici e di senso, ed entrano quindi nel novero degli indicatori, codificate come '0'.

Le tabelle che seguono (tabb. 8 e 9) contengono due tipi di informazione: nella prima parte si può vedere *quanti* indicatori le donne hanno scelto e quindi comprendere quanto realmente intenzionale sia la loro scelta; nella seconda parte è possibile leggere a *quali* di questi indicatori sono andate le loro preferenze. Gli indicatori vengono elencati in ordine decrescente di preferenza.

Tab. 8 - Donne 25-45 anni OCCUPATE per scelta dichiarata e scelta rilevata.  
Anno 2007 (Valori assoluti e percentuali)

N. INDICATORI scelta rilevata	Scelta dichiarata								
	SI	NO	Totale	SI	NO	Totale	SI	NO	Totale
	<i>V. a</i>			<i>%</i>			<i>% cumulate</i>		
0	115.309	8.031	123.340	2,2	6,7	2,3	2,2	6,7	2,3
1	414.234	18.596	432.830	7,8	15,5	8,0	10,0	22,1	10,3
2	751.390	23.881	775.271	14,2	19,9	14,3	24,2	42,0	24,6
3	1.066.512	33.295	1.099.807	20,1	27,7	20,3	44,3	69,7	44,8
4	1.185.597	12.528	1.198.125	22,4	10,4	22,1	66,6	80,1	66,9
5	863.348	15.576	878.924	16,3	13,0	16,2	82,9	93,1	83,2
6	558.657	5.027	563.684	10,5	4,2	10,4	93,5	97,2	93,6
7	242.703	3.322	246.025	4,6	2,8	4,5	98,0	100,0	98,1
8	103.537	0	103.537	2,0	0,0	1,9	100,0	100,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>5.301.287</b>	<b>120.256</b>	<b>5.421.543</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>			

Indicatori che concorrono alla definizione di scelta rilevata e di intensità di scelta con percentuale di donne OCCUPATE che li hanno selezionati (in ordine decrescente di percentuale):

- 72,8% Il lavoro è molto importante per una donna
- 57,95% Un aspetto molto importante del lavoro è la possibilità di applicare e sviluppare le competenze
- 55,31% La scelta di lavorare non è dovuta ad un reddito insufficiente
- 54,64% Il lavoro è per loro molto importante
- 43,21% Una donna che non lavora non è per niente privilegiata
- 37,33% Un aspetto molto importante del lavoro è l'opportunità di carriera
- 32,89% Una donna che non lavora non è per niente realizzata
- 22,19% Il lavoro e il successo professionale sono per loro molto importanti

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)

Occupate (tab. 8): mentre il lavoro come valore in sé trova concorde quasi il 73% di loro, la percentuale di donne che ritengono il lavoro molto importante per se stesse è del 55% scarso, benché un numero di poco superiore a tale valore asserisca che *la scelta di lavorare non è dovuta*



ad un reddito insufficiente. La possibilità di applicare e sviluppare le competenze è un fattore tenuto in considerazione dalle lavoratrici molto più (quasi il 58%) dell'opportunità di carriera (37,33%) e del successo professionale (22%). Circa un terzo delle occupate ritiene inoltre che la donna che non lavora non sia realizzata. Come possiamo interpretare questo dato, in considerazione del fatto che, come già detto, soltanto poco più della metà delle lavoratrici ritiene il lavoro molto importante per sé? Si può azzardare l'ipotesi che la scelta di lavorare risponda più che a un'esigenza profondamente sentita a una immagine sociale di donna lavoratrice percepita come positiva. E ciò va a rafforzare l'idea di un adeguamento a quello che abbiamo definito "copione territoriale".

Inattive (tab. 9): poco meno del 78% di loro manifesta una chiarezza di obiettivi: ha "deciso di dedicarsi totalmente alla cura dei figli". Meno numerose (46,4%) sono le donne che giustificano la loro inattività accampano la convinzione limitante per cui "c'è incompatibilità tra il lavoro domestico e la cura dei figli".

Tab. 9 - Donne 25-45 anni INATTIVE per scelta dichiarata e scelta rilevata.  
Anno 2007 (Valori assoluti e percentuali)

N. INDICATORI scelta rilevata	Scelta dichiarata								
	SI	NO	Totale	SI	NO	Totale	SI	NO	Totale
	V. a			%			% cumulate		
0	79.805	146.050	225.855	5,7	19,1	10,4	5,7	19,1	10,4
1	228.201	185.875	414.076	16,2	24,2	19,0	21,8	43,3	29,4
2	458.417	245.305	703.722	32,5	32,0	32,3	54,3	75,3	61,7
3	324.266	105.498	429.764	23,0	13,8	19,7	77,3	89,1	81,5
4	204.617	55.004	259.621	14,5	7,2	11,9	91,8	96,2	93,4
5	790.18	18.847	97.865	5,6	2,5	4,5	97,4	98,7	97,9
6	28.045	6.372	34.417	2,0	0,8	1,6	99,4	99,5	99,5
7	7.986	3.548	11.534	0,6	0,5	0,5	100,0	100,0	100,0
8	0	121	121	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Totale	1.410.355	766.621	2.176.976	100,0	100,0	100,0			

Indicatori che concorrono alla definizione di scelta rilevata e di intensità di scelta con percentuale di donne INATTIVE che li hanno selezionati (in ordine decrescente di percentuale)

- 77,57% Hanno deciso di dedicarsi totalmente alla cura dei figli
- 46,43% C'è incompatibilità tra il lavoro domestico e la cura dei figli
- 26,24% Non pensano di cercare lavoro in futuro
- 21,25% Non hanno mai cercato lavoro in passato
- 16,97% Una donna che non lavora è molto realizzata
- 15,34% Non vogliono svolgere un'attività lavorativa
- 12,50% Una donna che non lavora è molto privilegiata
- 4,51% Il lavoro è poco o per niente importante per una donna
- 3,77% Il lavoro è per loro poco o per niente importante
- 1,74% Non lavorano perché il reddito familiare è abbastanza elevato

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)



Oltre un quarto delle inattive non pensa di cercare lavoro in futuro e il 21% di loro non lo ha mai cercato. Oltre il 15% non intende svolgere un'attività lavorativa nel presente. Oltre il 10% di loro ha un'autopercezione positiva: quasi il 17% ritiene la donna che non lavora sia "molto realizzata" e il 12,5% che sia "molto privilegiata". A supportare la scelta dell'inattività non sono né fattori "igienici" (la percentuale di donne che adducono come motivazione un reddito abbastanza elevato è inferiore al 2%), né fattori 'motivazionali'<sup>5</sup>, in quanto meno del 5% delle donne ritiene il lavoro poco importante in generale e per la donna in particolare.

L'ipotesi che in questo caso si può fare è che la dedizione totale ai figli sia, più che una "decisione", come la maggior parte delle donne ha asserito, un obbligo sociale che induce a soffocare la propensione al lavoro. A conferma di questa ipotesi si sottolinea che il fattore lavoro viene valorizzato più dalle inattive (oltre il 96% risponde "no" all'affermazione "il lavoro è poco o per niente importante per me") che dalle lavoratrici (soltanto il 55% scarso di loro asserisce che il lavoro è molto importante per lei). La lettura delle tabelle mette in evidenza due risultati principali che potremmo sintetizzare con due "slogan": *Chi non sceglie non sceglie* e *Occupazione fa intenzione (o viceversa?)*.

*Chi non sceglie non sceglie*: tra le donne che non scelgono nemmeno uno degli indicatori, la quota di inattive (10%) supera quella delle occupate (2%) e, in entrambi i casi, a non scegliere sono soprattutto coloro che hanno dichiarato di non aver scelto (per le inattive oltre il 19% contro circa il 6%; per le lavoratrici il 7% contro il 2%). Ciò vale anche per gli altri livelli di intensità: al crescere del numero degli indicatori (dal terzo all'ottavo) decresce sensibilmente rispetto alla quota totale delle donne che non hanno scelto di fare ciò che fanno, occupate o inattive che siano.

*Occupazione fa intenzione (o viceversa?)*: le occupate appaiono più determinate delle inattive, in quanto la loro scelta copre un numero superiore di indicatori, e, come si è detto, maggiore è il numero degli indicatori più intenzionale è la scelta. Ad aver compiuto una scelta intenzionale è il 43% circa delle lavoratrici contro il 7% scarso delle inattive. In sintesi, si evidenzia una correlazione positiva tra *status* di occupata e scelta.

## 4.2 Coerenza tra dichiarato e rilevato

L'incrocio tra i dati della rilevazione diretta e quelli della rilevazione indiretta produce una classificazione interessante: le donne, sia occupate, sia inattive, possono essere infatti raggruppate in tipologie diverse contraddistinte dalla coerenza o, viceversa, dalla incoerenza tra quello che asseriscono (rilevazione diretta) e quello che invece pensano o fanno (rilevazione indiretta), come indicato in tab.10:

<sup>5</sup> La distinzione utilizzata è quella di Herzberg (F. Herzberg, 1959) tra fattori igienici e fattori motivazionali: l'assenza dei primi procura insoddisfazione, la presenza dei secondi soddisfazione.

Tab. 10 - Possibili combinazioni tra scelta dichiarata e scelta rilevata

Scelta rilevata	Scelta dichiarata	
	SI	NO
SI	COERENTI POSITIVE	INCOERENTI: <ul style="list-style-type: none"> <li>• POSITIVE se occupate</li> <li>• NEGATIVE se inattive</li> </ul>
NO	INCOERENTI <ul style="list-style-type: none"> <li>• POSITIVE se inattive</li> <li>• NEGATIVE se occupate</li> </ul>	COERENTI NEGATIVE

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)

Esaminiamo dapprima il livello della COERENZA: sono coerenti *positive* le donne in cui si riscontra:

- la congruenza tra quanto dichiarato esplicitamente e quanto rilevato indirettamente
- la congruenza tra questi due piani e *status* attuale di lavoratrice o inattiva.
  - Sono dunque coerenti *positive* le occupate e le inattive SI-SI, che hanno scelto intenzionalmente il proprio status.
  - Sono invece coerenti *negative* le donne che dicono di *non* aver scelto intenzionalmente e l'indicatore sintetico desunto dà loro ragione. Si tratta delle occupate e delle inattive NO-NO, che potrebbero essere animate dalla volontà di mutare la loro condizione.

Il termine *positivo* riferito al concetto di "coerenza" non implica dunque un giudizio di valore bensì una congruenza di segno (+) tra scelta intenzionale e *status*.

Si evidenzia, di contro, un doppio tipo di INCOERENZA per le occupate come per le inattive:

- le SI-NO, cioè le incoerenti che **dicono di aver scelto** e non risulta invece che lo abbiano fatto, in quanto il numero degli indicatori predittivi di intenzione è troppo esiguo. Queste, *se occupate, sono incoerenti negative* in quanto a rischio di inattività; *se inattive sono invece incoerenti positive* in quanto potenzialmente propense a uscire dallo stato di inattività per accedere al mercato del lavoro.
- le NO-SI, cioè le incoerenti che **dicono di non aver scelto**, ma che risultano comunque propense a fare ciò che fanno. Queste, *se occupate, sono incoerenti positive* in quanto, se acquisissero piena consapevolezza di tale incoerenza, potrebbero forse essere presenti sul mercato del lavoro con maggiore incisività; *se inattive sono invece incoerenti negative*, perché, pur dichiarando di non aver scelto intenzionalmente la propria condizione, dimostrano di trovarcisi a loro agio.

Tab. 11 - Donne 25-45 anni OCCUPATE: INDICE DI COERENZA. Anno 2007 (valori percentuali)

Scelta rilevata	Scelta dichiarata	
	SI	NO
SI	55,7	30,3
NO	44,3	69,7
TOTALE	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)

Tab. 12 - Donne 25-45 anni INATTIVE: INDICE DI COERENZA. Anno 2007 (valori percentuali)

Scelta rilevata (s.r.)	Scelta dichiarata (s.d.)	
	SI	NO
SI	22,7	10,9
NO	77,3	89,1
TOTALE	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)

In riferimento al concetto di "incoerenza" il termine **positivo** (o meglio, "potenzialmente positivo") assume un altro significato, indicando la propensione ad acquisire pienamente lo status di "occupata", sia da parte delle lavoratrici, sia da parte delle inattive che non sembrano consapevoli di voler lavorare (le NO-SI occupate e le SI-NO inattive). L'accezione positiva dello status di occupata anche in questo caso non è determinata da un giudizio di valore ma da un allineamento con gli obiettivi stabiliti dal Consiglio europeo di Lisbona del marzo del 2000, per il quale gli Stati dovrebbero adottare politiche del lavoro adeguate a conseguire un tasso di occupazione medio delle donne di 15-64 anni pari al 60%. In osservanza a tale obiettivo, la propensione al lavoro da parte della donna si considera di valenza più positiva della propensione all'inattività.

Tra le occupate che dichiarano di avere scelto, le coerenti (che risulta che hanno scelto veramente) sono poco più della metà (55,7%) mentre tra coloro che dicono di non aver scelto di lavorare le coerenti rappresentano il 69,7% (tab. 10). Per le inattive la dinamica si ripete: le coerenti positive rappresentano una percentuale piuttosto bassa (22,7%) e c'è invece una maggioranza schiacciante delle coerenti negative (89,1%), che dicono di NO e risulta che è NO (tab. 12). Sia tra le occupate che tra le inattive emerge una rilevante incoerenza tra dichiarato e rilevato. I risultati appaiono interessanti se confrontati con i dati della prima tabella elaborata (cfr. tab. 1).

### 4.3 Criteri per la scelta dei target

Le tipologie di donne sulle quali condurre gli approfondimenti successivi vengono selezionate in considerazione della efficacia e della rilevanza che un intervento a loro rivolto può avere, anche e soprattutto tenendo presenti gli obiettivi della Strategia di Lisbona nonché la significatività numerica della popolazione.



Le tipologie prescelte sono le seguenti:

1. le **occupate coerenti positive (SI-SI)**, rappresentano circa il 39% del totale delle donne, e vengono selezionate in quanto forniscono un modello di riferimento. Le chiameremo *occupate a intenzione forte* e costituiranno il nostro gruppo-modello
2. le **occupate incoerenti negative (SI-NO)**, ammontano a quasi il 31% del totale, e sono caratterizzate da un'intenzionalità debole che andrebbe rafforzata, nonostante dichiarino di aver scelto liberamente il proprio status. Le chiameremo *occupate a intenzione debole o occupate a rischio di inattività*
3. le **inattive coerenti negative (NO-NO)**, rappresentano il 9% del totale, e costituiscono il target che è potenzialmente più facile integrare nel mercato del lavoro, poiché non hanno scelto intenzionalmente il proprio status e i dati attestano una loro propensione per il lavoro. Le chiameremo *inattive frustrate o inattive a facile recupero*
4. le **inattive incoerenti positive (SI-NO)**, costituiscono il 14,4%, e potrebbero rivelarsi un target che richiede interventi più articolati, in quanto la loro transizione al mercato del lavoro dovrebbe prevedere un percorso propedeutico di ricomposizione della incoerenza tra atteggiamento e comportamento che, peraltro, potrebbe anche consolidare la loro volontà di permanere nello stato di inattività. Le chiameremo *inattive incoerenti o inattive a potenziale attività*.

Tab. 13 - Donne di 25-45 anni per condizione occupazionale, scelta dichiarata e scelta rilevata. Anno 2007 (valori percentuali)

STATUS	Scelta DICHIARATA	Scelta RILEVATA	%
OCCUPATA	SI	NO	30,9
	NO	NO	1,1
	SI	SI	38,9
	NO	SI	0,5
INATTIVA	SI	NO	14,4
	NO	NO	9,0
	SI	SI	4,2
	NO	SI	1,1
Totale			100,0

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (Indagine sui fattori determinanti l'inattività femminile)

Vengono *escluse* le seguenti tipologie di donne:

- le lavoratrici, che non hanno intenzione di lavorare e ne sono consapevoli (NO-NO), perché rappresentano una percentuale esigua della popolazione (1,1%) e non sono facilmente motivabili
- le occupate che, pur dichiarando di non aver scelto, manifestano propensione verso il lavoro, perché sono scarsamente rivelanti dal punto di vista della numerosità (0,5%), anche se potrebbero rappresentare un target molto interessante
- le inattive, che hanno scelto il proprio status e non manifestano intenzione di cambiare, perché costituiscono una quota modesta (il 4,2%) e perché non sono probabilmente intenzionate a cambiare la loro condizione



- le inattive, che dichiarano di non aver scelto di non lavorare ed hanno tuttavia scarsa intenzione di farlo, perché sono un gruppo poco numeroso (1,1%) e anche questo peraltro difficilmente motivabile.

#### 4.4 Descrizione del modello interpretativo delle cause dell'inattività femminile

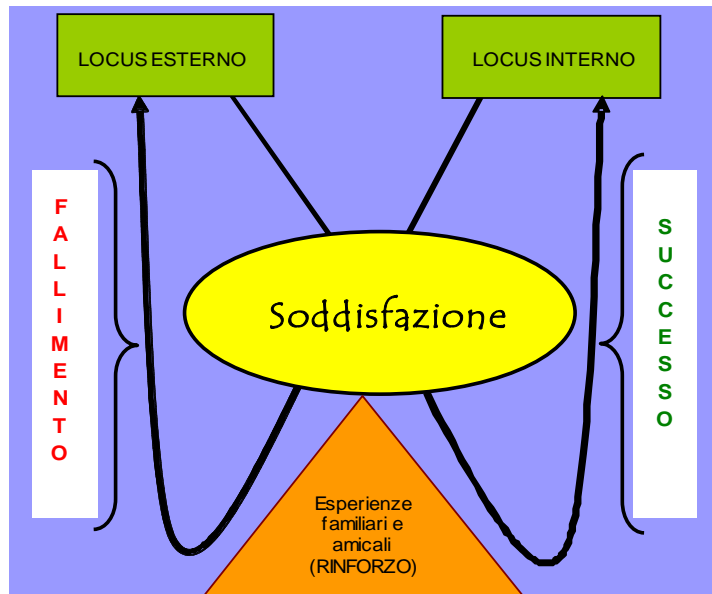
Una volta individuati i target, si procede a un'analisi dei fattori caratterizzanti le tipologie di donne emerse dall'incrocio tra scelta dichiarata e intenzione rilevata. L'obiettivo è capire se esiste una correlazione tra tipologie di donne e caratteristiche individuali che alimentano il senso di autoefficacia, predisponendo al successo o al fallimento. I fattori individuali presi in esame sono: il *locus of control* e la soddisfazione. Il *locus* riguarda le credenze circa la capacità delle azioni di influenzare i risultati, influenza lo stato di soddisfazione ed è da questo influenzato. Più specificamente, ci si propone di verificare se il *locus of control* (J.B.Rotter, 1966) è correlato con il livello di soddisfazione individuale. Esso è una variabile psicologica che indica il grado di percezione rispetto al controllo del proprio destino e gli eventi; riguarda il modo in cui gli individui spiegano e attribuiscono le ragioni del proprio e dell'altrui successo nell'esperienza personale e lavorativa. Il *locus* è esterno quando gli individui percepiscono gli eventi che li riguardano come gestiti e controllati da fattori e agenti esterni del tutto o parzialmente imprevedibili e incontrollabili; è interno quando gli individui si sentono personalmente responsabili di ciò che accade loro e fanno dipendere gli eventi significativi dalla propria azione, dalla propria volontà, da capacità e/o caratteristiche personali.

Le persone con *locus* esterno e casuale, ritenendo che gli eventi esterni possano determinare l'esito delle loro azioni e percependo tali eventi come imprevedibili, incontrollabili e non gestibili con le proprie capacità, tendono ad attribuire i risultati negativi al destino o agli altri; a sviluppare un senso d'impotenza e passività; a dipendere dagli altri; a perdere rapidamente la motivazione, a fronte di ostacoli e difficoltà; ad avere una più elevata sensibilità allo stress; infine, in situazioni di frustrazione, a rispondere con comportamenti distruttivi e di opposizione.

Le persone con *locus* interno, considerando il destino come un effetto delle proprie azioni e quindi una variabile "intervenibile", e riportando a se stesse la responsabilità di ciò che accade, tendono a credere che il proprio intervento possa risolvere la difficoltà o il problema; a perseverare con convinzione e non temere la fatica; a credere nel proprio potenziale e ad attivarsi per aumentarlo e svilupparlo; ad analizzare, affrontare i problemi e tradurli in obiettivi concreti; ad elaborare e realizzare piani di azione, considerando le possibili alternative; a ricercare attivamente e acquisire nuove informazioni di fronte alle difficoltà; a manifestare livelli più elevati di soddisfazione lavorativa; ad avere maggiore resistenza allo stress; a moderare la reazione a situazioni di frustrazione percepita.



Fig. 3 - Relazione tra locus of control, soddisfazione e propensione al successo o al fallimento



Il *locus* esterno genera un circolo vizioso di disorganizzazione, abbandono, un vissuto permeato da senso di vittimizzazione e impotenza che degenera in auto-sconfitta. Questo rinforza il *locus* esterno creando un meccanismo perverso di retroazione e perdita di spirito competitivo. Al contrario, il procedere per tentativi ed errori, che caratterizza le persone animate da *locus* interno, genera auto-motivazione e sviluppa il senso delle proprie possibilità. Nelle persone con *locus* esterno la motivazione che spinge al raggiungimento di un determinato obiettivo e all'azione è estrinseca: è cioè riferita ai comportamenti attivati solamente in presenza di ricompense gradite all'individuo oppure volti ad evitare una punizione. Il *locus* interno è invece correlato ad una motivazione intrinseca, mossa dal desiderio di mobilitare le proprie capacità. Questo tipo di motivazione spinge l'individuo a fronteggiare le situazioni perché ha il desiderio di mettersi alla prova, sente di farcela, di essere competente rispetto a quel determinato compito. Quindi cerca egli stesso degli stimoli che gli consentano di misurare le proprie risorse umane e professionali. Ne consegue che la tipologia di *locus* prevalente influenza notevolmente il senso di **autoefficacia** della persona, vale a dire l'insieme di convinzioni che essa possiede riguardo alle proprie capacità di organizzare ed eseguire azioni necessarie al raggiungimento dei propri scopi. Un rinforzo positivo ad un'assunzione di responsabilità (ad esempio prendere una decisione difficile e essere o sentirsi ricompensati per questo) porterà al rafforzamento del *locus* interno. Rinforzi negativi (ad esempio una cultura familiare ostile al lavoro autonomo, ai rischi e all'imprenditorialità, e favorevole al lavoro sicuro) porteranno invece a rafforzare il *locus* esterno. È dunque importante anche esplorare, seppure superficialmente, il ruolo di rinforzo positivo o negativo che le esperienze indirette, familiari hanno avuto sui percorsi delle donne prese in esame.





#### 4.5 Applicazione del modello interpretativo

Le tabelle su cui si basa l'analisi dei dati che segue si possono consultare nella parte *Per saperne di più*. Vi si fa espresso riferimento in modo da agevolare la consultazione.

##### Analisi del *locus* interno ed esterno

Tra le donne prese in esame il 21,7% concorda "molto" con l'affermazione "una donna che non lavora è ostacolata dalle circostanze" (tab.1 App.). Tale quota aumenta notevolmente se si considerano soltanto le inattive, con particolare riferimento a quelle frustrate (32%, oltre 10 punti percentuali sopra la media complessiva delle donne), in percentuale superiore a quella delle inattive incoerenti (29,7%).

La risposta di entrambe, ma soprattutto delle prime, sembra confermare l'azione di un *locus* esterno: l'inattività viene cioè ascritta a determinanti di tipo esogeno, a fattori situazionali rispetto ai quali la donna si percepisce passiva. Chi non crede a questa asserzione sono invece le lavoratrici a intenzione debole che probabilmente avvertono una costrizione di segno opposto. Meno forte sembra il vincolo rappresentato dalle persone: il 37,1% delle donne ritiene che una donna che non lavora non sia "per niente" ostacolata da qualcuno. E ad asserirlo sono soprattutto le inattive incoerenti (47,5%). Per le inattive il *locus* esterno torna a prevalere nella rappresentazione del percorso scolastico: mentre in media sulla popolazione in analisi il 53,6% di donne afferma che le proprie preferenze hanno avuto un ruolo "molto" importante nella scelta degli studi, tale quota per le inattive scende di oltre sette punti percentuali e invece si innalza di altrettanti punti in riferimento alla sottopopolazione delle occupate a intenzione forte (60,7%), che risultano dotate di un riferimento interno più forte delle lavoratrici a intenzione debole (51,6%). Le prime inoltre asseriscono (33,7%) più delle seconde (23,9%) di aver fatto studi "molto" coerenti con le proprie inclinazioni. Le due tipologie di lavoratrici sembrano infine percepire diversamente il peso del lavoro e della famiglia. Le lavoratrici a intenzione forte sostengono che il lavoro ha condizionato le loro scelte familiari in percentuale superiore (35,4%) alle lavoratrici a intenzione debole (28,3%); queste ultime, viceversa, ritengono che gli impegni familiari abbiano influenzato la loro attività lavorativa in percentuale superiore (30,2%) alle lavoratrici a intenzione forte (26,9%).

L'impressione è che le donne si schermino dietro il loro punto di forza per giustificare la reale o percepita debolezza nell'ambito meno congeniale: le lavoratrici a intenzione forte attribuiscono al lavoro la responsabilità di aver influenzato i loro percorsi familiari e, viceversa, le lavoratrici a intenzione debole attribuiscono alla famiglia la responsabilità di aver influenzato i loro percorsi professionali. Un'altra ipotesi è che le donne, nel rispondere a questa domanda, mettano in luce il vettore delle loro scelte che è appunto il lavoro per le occupate a intenzione forte e la famiglia per le occupate a intenzione debole. A questa ipotesi farebbe pensare anche il fatto che le lavoratrici a intenzione forte, in percentuale superiore alle altre, da piccole pensavano che fosse normale che una donna lavorasse e pensavano che da adulte avrebbero lavorato.

L'eventuale azione di rinforzo familiare verrà approfondita più avanti.

## Analisi della soddisfazione di inattive e occupate

PERCEZIONE DELL'INATTIVITA' (tab.2 App.).

Le inattive, soprattutto le frustrate, non si percepiscono né privilegiate né realizzate e la loro autopercezione collima con la percezione che ne hanno le occupate a intenzione forte. L'informazione più interessante emerge nell'ambito della categoria delle lavoratrici a intenzione debole che sembrano guardare con occhio talmente benevolo al mondo dell'inattività femminile, da ritenere "molto" privilegiate le donne che non lavorano in quota superiore (12,3%) alla media (10,1%). E sono le uniche a superare la media. Le occupate a intenzione forte sono di contro le donne che in quota maggiore (63,4%) ritengono le inattive "per niente" privilegiate.

VALORI: COPPIA, FIGLI, LAVORO (tab.3 App.). Il 67,9% della popolazione analizzata giudica molto importante il rapporto di coppia; il 67,4% ritiene "molto" importanti i figli e il 53% il lavoro. Tali quote subiscono interessanti variazioni se la popolazione viene suddivisa per condizione occupazionale e coerenza. Le donne che ritengono "molto" importanti il rapporto di coppia e i figli sono soprattutto le lavoratrici, in particolare quelle a intenzione debole (75,9%). La quota di inattive che rispondono "molto" è invece inferiore alla media della popolazione considerata di oltre 15 (per la coppia) e 14 (per i figli) punti. Quanto al lavoro, esso è considerato "molto" importante dal 76% delle lavoratrici a intenzione forte, contro neanche il 29% delle lavoratrici a intenzione debole. Il valore attribuito al lavoro dalle inattive non differisce invece sostanzialmente per le due categorie considerate, anche se la quota di inattive frustrate e che ritengono il lavoro "molto" importante (52,1%) è comunque superiore di oltre 4 punti percentuali a quella delle inattive incoerenti.

USO DEL TEMPO PER LAVORO, FIGLI, TEMPO LIBERO (tab.4 App.). Un altro indicatore di soddisfazione è relativo all'uso del tempo. Per quanto concerne il tempo dedicato al lavoro, più della metà delle lavoratrici si dichiarano propense a mantenere ciò che hanno ("stesso" tempo), soprattutto quelle a intenzione debole (55,8%). Il 19,8% delle donne vorrebbe dedicare 'più' tempo al lavoro e sono soprattutto le inattive. Quelle frustrate, che si esprimono in questo senso, sono il 61,5% della sottopopolazione. Il fatto che la maggior parte delle lavoratrici, senza distinzione di categoria, voglia mantenere gli stessi tempi di lavoro sembra contrastare con il fabbisogno di tempo libero che, come è prevedibile, è in loro particolarmente forte (oltre il 70% delle occupate ne vorrebbe di 'più'). Un dato interessante è relativo al tempo destinato alla cura dei figli: la maggior parte delle occupate, quasi a temere un giudizio, sceglie di non rispondere alla domanda; di contro una percentuale più modesta della precedente ma comunque superiore alla media esprime il fabbisogno di 'più' tempo per i figli. Le inattive ritengono invece più che sufficiente quello che utilizzano a questo scopo, soprattutto le inattive incoerenti, che peraltro in percentuale maggiore delle altre donne ammettono di voler dedicare ai figli "meno" tempo.



AMBITI DI SODDISFAZIONE: LAVORO, FIGLI, TEMPO LIBERO (tab.5 App.). In media oltre il 32% delle donne analizzate dichiara di essere molto soddisfatta dell'ambito lavorativo, per le inattive ovviamente inteso in senso lato. Quelle che sembrano esserlo più delle altre sono le lavoratrici a intenzione forte, che superano il 41%. Il livello di soddisfazione delle occupate a intenzione debole appare più contenuto (28,4%). Le più insoddisfatte, come si può immaginare, sono le inattive, soprattutto le frustrate. Le lavoratrici si dicono "molto" soddisfatte della famiglia collocandosi al di sopra della media, laddove per le inattive che rispondono "molto" si registrano valori inferiori alla media. Se consideriamo che, come abbiamo sottolineato, per le lavoratrici la famiglia e la coppia rappresentano dimensioni di grande valore, possiamo pensare che questi ambiti rappresentino per loro una fonte di soddisfazione maggiore di quanto non avvenga per le inattive. Il maggiore apprezzamento è probabilmente determinato da due fattori: le lavoratrici scelgono liberamente le dimensioni extralavorative e il tempo per goderle è ridotto, per cui la scarsità di risorse suscita un'attrazione superiore per il loro utilizzo. Questa ipotesi è confortata dai dati sul tempo libero: il livello di soddisfazione complessivamente manifestato dalle lavoratrici non è affatto modesto ("molto" e "abbastanza") anche se, naturalmente, in questo caso sono le inattive a dichiararsi in media "molto" più soddisfatte delle lavoratrici. Il fabbisogno di "più" tempo libero espresso dalle lavoratrici più che dalle inattive (che sembrano invece essere più che contente del tempo che hanno a disposizione), sembra compensato da un uso soddisfacente del tempo libero disponibile, oltre che per l'apprezzamento della "risorsa scarsa" di cui abbiamo già detto, e questo riequilibra il livello di soddisfazione anche in questo ambito.

La combinazione delle informazioni relative al piano dei valori con quelle relative agli ambiti di soddisfazione, correlata allo status delle donne, induce a pensare che la categoria meno soddisfatta di donne sia rappresentata dalle inattive, più dalle incoerenti che dalle frustrate, le quali forse traggono beneficio dal loro stato di congruenza interna. Di contro, le più soddisfatte risultano essere le occupate a intenzione forte, seguite dalle lavoratrici a intenzione debole.

ASPETTI MOTIVANTI DEL LAVORO: FATTORI IGIENICI (tab.6 App.) E MOTIVAZIONALI. (tab.7 App.).

Cerchiamo ora di analizzare le posizioni delle diverse tipologie di donne davanti ad aspetti più specifici del lavoro. Ciò che salta all'occhio è che la tipologia di donne che più apprezza ("molto") tutti questi aspetti è quella della lavoratrice a intenzione forte, che esprime valori sempre al di sopra della media; in particolare, oltre il 70% di queste donne ritiene "molto" motivanti la stabilità del rapporto di lavoro, la possibilità di conciliare lavoro e famiglia e l'opportunità di applicare e sviluppare le competenze. I fabbisogni manifestati sono dunque quelli che, nella scala di Maslow (A. Maslow, 1954), sono indicati come fabbisogni di sicurezza (stabilità) e di autostima (competenze). Anche il fabbisogno di appartenenza (i rapporti con i colleghi) è espresso con forza ("molto") da circa il 68% di loro. Le occupate a intenzione debole sembrano invece smorzare i toni, collocandosi più numerose sulla modalità "abbastanza" soprattutto in corrispondenza dell'item "opportunità di carriera", che il 17% di loro ritiene "molto" importante contro il 53,8% delle occupate a intenzione



forte e circa il 42% delle inattive. Tale freddezza sembra riguardare più il lavoro come tale che le sue specificità del lavoro e le opportunità che esso offre, in quanto viene manifestata anche in riferimento agli item inerenti le possibilità di conciliazione con famiglia e tempo libero che pure sono ritenute fattori "abbastanza" importanti. In altre parole, le lavoratrici a intenzione debole non sembrano motivate in particolare da nessuno degli item proposti, li ritengono importanti ma non si sbilanciano. Il trend delle risposte da loro fornite non si discosta molto da quello che caratterizza le inattive, le quali non presentano peraltro tra loro grandi differenze e che rispetto ad alcuni item sembrano piuttosto avvicinarsi alle occupate a intenzione forte. Lo abbiamo visto con la "possibilità di carriera" e lo possiamo vedere anche in relazione al "successo professionale". Quest'ultimo per le lavoratrici a intenzione forte è "molto" importante il (45%), mentre soltanto l'11,5% delle occupate a intenzione debole lo ritiene rilevante. Anche le inattive dichiarano di apprezzare il successo professionale (circa il 42%): si tratta della proiezione di ciò che vorrebbero essere oppure si riferiscono al successo percepito o agognato del proprio compagno?

#### **Analisi della soddisfazione delle sole donne occupate**

Nell'analizzare le risposte delle donne occupate (tab. 8 App. e tab.9 App.), si evidenzia che la retribuzione che, come abbiamo visto, per le lavoratrici è molto importante, "costringe" a lavorare soprattutto le occupate a intenzione debole: quasi il 59% di loro asserisce infatti che la scelta di lavorare è stata condizionata da un reddito familiare insufficiente, contro il 31% delle occupate a intenzione forte. L'aspetto economico costituisce comunque un'area di miglioramento: il 10,4% delle lavoratrici si ritiene "molto" soddisfatta della propria retribuzione, oltre il 49% "abbastanza", circa il 40% "poco" o "per niente". Altro ambito di miglioramento è l'opportunità di carriera: oltre il 60% delle occupate si ritiene "poco" o "per niente" soddisfatta delle opportunità che le vengono offerte, mentre il "prestigio" costituisce un aspetto più gratificante. Si ricorda che, comunque, dal punto di vista valoriale queste due dimensioni -afferenti al bisogno di autorealizzazione- hanno un peso diverso per le lavoratrici a intenzione forte e debole. Si può dunque inferire che nelle prime il senso di frustrazione derivante dal dislivello tra piano del reale (tab. 8 App. e tab.9 App.) e piano del desiderato (tab.6 App. e tab.7 App.) sia superiore a quello percepito dalle seconde. Per il resto, i due livelli - reale e desiderato - sembrano armonizzarsi: una quota molto elevata di donne si ritiene soddisfatta degli aspetti logistici (raggiungibilità) e delle opportunità di conciliazione con la famiglia e -in quota un po' inferiore- con il tempo libero che il loro lavoro offre. Altri fattori di soddisfazione sono rappresentati dalla stabilità del posto di lavoro, dalla passione/divertimento, dalla possibilità di applicare e sviluppare le competenze e soprattutto dai rapporti con i colleghi. Questi ultimi rappresentano una fonte di soddisfazione davvero rilevante se, come si è visto, oltre il 60% delle donne li giudica "molto" importanti e oltre il 90% delle donne si ritiene "molto" o "abbastanza" soddisfatta di questo aspetto.

### Analisi della soddisfazione delle sole donne inattive

La maggior parte delle inattive (72,4%) si propone di cercare lavoro (tab.10 App.). La quota di inattive frustrate (89%) e delle inattive incoerenti (80,1%) supera comunque di parecchi punti percentuali tale valore. Le prime sembrano più flessibili ed inclini ad accettare condizioni più sfavorevoli pur di lavorare, quali una retribuzione inferiore a quella desiderata e un trasferimento (seppure anche loro con grande resistenza). Più delle seconde sembrano consapevoli di ciò che vogliono: accetterebbero dunque meno delle altre un lavoro per imparare un mestiere e "qualsiasi forma contrattuale", mentre sono più attratte dalla stabilità del posto di lavoro (contratto a tempo determinato e, soprattutto, indeterminato). Il 44,5% di loro, contro il 41,3% delle inattive incoerenti, non accetterebbe di lavorare gratuitamente per qualche mese "in nessun caso". Una percentuale modesta di loro lo farebbe per migliorare la propria immagine sociale ("per inserirlo in curriculum" e "per poter dire che lavoro"). Infine, il 12,8% delle inattive non è proprio disposto a lavorare, con sei punti percentuali di differenza tra inattive incoerenti (9,4%) e inattive involontarie (2,9%).

### Analisi delle esperienze familiari di inattive e occupate

LEADERSHIP GENITORIALE (tab.11 App.). Per leadership si intende l'abilità di un individuo di influenzare i comportamenti dei collaboratori, motivandoli nel contribuire all'efficacia e al successo dell'organizzazione di cui sono membri, ricorrendo non all'autorità formale ma al carisma e/o a competenze riconosciute (R. J. House, 1971). Questa definizione è allineata con gli approcci tradizionali alla leadership da cui le teorie più recenti in parte si discostano, tendendo a considerarla non più una proprietà dell'individuo che la irradia dall'alto al basso, bensì come un processo di interazione reciproca tra individui, come un effetto dell'azione del gruppo e non più un suo elemento formante. I tipi di leader a cui ci si ispira in questa rapida analisi, che intende essere un semplice stimolo senza pretese di esaustività, rimandano all'approccio classico: i leader orientati al compito e alle relazioni di Blake e Mouton (R.R. Blake, Mouton J.S, 1986), e il leader carismatico nell'accezione classica data da Max Weber (M. Weber, 1947). Il leader orientato al compito ha conoscenze relative al compito, è tecnicamente competente; è creativo; sa organizzare, coordinare, pianificare e si può contare su di lui per completare il lavoro. Nel questionario è sintetizzato nell'item: "madre/padre come punto di riferimento per consigli utili a prendere decisioni importanti". Il leader orientato alle relazioni dà amicizia e calore; gestisce il clima del gruppo; gestisce i conflitti e allenta le tensioni; negozia; fornisce aiuto, consigli, incoraggiamento. Nel questionario è sintetizzato nell'item: "madre/padre come punto di riferimento per comprensione e affetto". Il leader carismatico ha qualità personali che lo fanno ritenere diverso dagli altri ed è trattato come dotato di poteri eccezionali. Nel questionario è sintetizzato nell'item: "madre/padre come punto di riferimento come esempio da seguire".



L'obiettivo è capire che tipo di influenza hanno avuto i genitori sulle donne e se ci sono differenze sostanziali tra una categoria e l'altra. Il 72,8% delle donne ha trovato nella madre 'molta' comprensione e affetto, le occupate -specie quelle a intenzione forte (75,5%)- in quota superiore alle inattive (circa 70%). Anche il padre in questo senso rappresenta un buon punto di riferimento per comprensione e affetto ("molto" per il 65,5% delle donne), sebbene una parte piuttosto consistente di donne (oltre il 9%) pensi il contrario ("poco" o "per niente"). Di nuovo, quelle più soddisfatte sembrano essere le occupate a intenzione forte (69%). La madre, più che il padre, sembra essere un punto di riferimento per avere consigli utili a prendere decisioni importanti. In entrambi i casi sono ancora una volta le occupate a intenzione forte che si esprimono "molto" positivamente; quelle a intenzione debole sembrano più caute ad esprimersi, soprattutto in rapporto al padre, e c'è una buona parte di donne che ritengono entrambi "poco" o "per niente" dei punti di riferimento (circa il 14% per la madre e il 17% per il padre). Infine il 64,7% delle donne ritiene che la madre rappresenti "molto" un esempio da seguire; per il padre la percentuale si abbassa al 61,4%. La categoria di donne leggermente più tiepida nei giudizi è quella delle occupate a intenzione debole.

MODELLI FAMILIARI E AMICALI (tab.12 App.). Ci è sembrato interessante capire se e come ha agito sulle donne prese in esame l'influenza della famiglia di origine, del partner e delle altre donne frequentate. La maggior parte delle madri delle donne lavorava, più per necessità (36,4%) che per scelta (19,72%), mentre il 34,2% di loro non lavorava per scelta. In riferimento alla sottopopolazione di occupate a intenzione forte, si può notare che il 23,2% (circa 4 punti percentuali superiore alla media) di loro asserisce che la madre lavorava per scelta, mentre la quota delle inattive con madre che lavorava per scelta (circa 15%) è inferiore alla media di oltre 4 punti percentuali. Addabbo e Favaro in uno dei contributi contenuti nella ricerca Isfol<sup>6</sup> hanno dimostrato come la probabilità di inattività decresce, oltre che al crescere del titolo di studio dell'intervistata, anche se la madre è stata occupata nel corso della vita. Il padre ha costituito un rinforzo importante nei percorsi delle madri: il 71,6% delle donne sostiene che il padre condivideva "molto" la scelta della madre. Tale quota si abbassa per le inattive e per le occupate incoerenti mentre si innalza per le occupate a intenzione forte. Una quota molto alta di donne (85,4%) aveva genitori che pensavano che la figlia da grande avrebbe lavorato; anche in questo caso a pensarlo erano più i genitori delle occupate (oltre il 91% delle occupate lo asseriscono) che quelli delle inattive (il 77,9% delle inattive a intenzione forte e il 66,5% delle inattive a intenzione debole). A oltre il 71% delle donne è stato trasmesso un ideale di donna che concilia lavoro e famiglia; più alle occupate, e soprattutto alle occupate a intenzione debole (78,2%), che alle inattive. Le donne nelle cui famiglie tale modello è meno diffuso sono le inattive frustrate (57,1%), alle quali invece più forte che alle altre -comprese le inattive incoerenti- arrivava l'ingiunzione di rimanere a casa a occuparsi di marito e figli (25,5%, circa 14 punti percentuali al di sopra della media). Le famiglie nelle quali il modello tradizionale sembra più debole sono quelle delle occupate a intenzione forte (5,8%).

<sup>6</sup> *L'inattività femminile in Italia: analisi dei fattori determinanti*, Isfol, in fase di pubblicazione.





Oltre il 93% delle donne afferma che il partner ritiene normale che la donna lavori. Questa quota si innalza per le occupate, soprattutto quelle a intenzione forte (97,3%), e si abbassa per le inattive, soprattutto quelle frustrate (84,7%). Infine, anche le donne frequentate sembrano giocare un ruolo di grande importanza. Il 41,6% della popolazione sostiene che le donne con cui era in contatto da piccola lavoravano. Rispetto a questa media, le percentuali delle occupate e soprattutto delle occupate a intenzione forte si elevano (46,5%), quelle delle inattive invece flettono di circa otto punti percentuali. Il 23,7% della popolazione non era invece in contatto con 'nessuna' donna che lavorasse. Tale percentuale si innalza al 34,9% in corrispondenza della sottopopolazione di inattive frustrate. Queste presentano una percentuale relativamente alta (7,7%) rispetto alle altre categorie di donne che anche allo stato attuale non frequentano 'nessuna' lavoratrice. La maggior parte delle donne (76,3%) frequentano donne che lavorano; come si può immaginare tale frequentazione è appannaggio più delle lavoratrici (oltre l'82%) che delle inattive, soprattutto delle frustrate le quali rappresentano la quota più bassa della categoria (57,4%, di circa 19 punti percentuali al di sotto della media).

## 5. Conclusioni e indicazioni di utilizzazione pratica dei modelli

L'analisi condotta nel presente articolo contribuisce all'interpretazione del fenomeno dell'inattività femminile sotto diversi aspetti.

1. Lo studio offre *un'immagine inedita dell'universo delle donne oggettivamente e potenzialmente inattive*. Nel percorso di analisi, che parte dalla tab. 1 (Donne 25-45 anni occupate e inattive per scelta di lavoro. Anno 2007) e si conclude con l'identificazione dell'indice di coerenza per le donne occupate (tab. 10) e inattive (tab. 11), l'immagine dell'universo femminile si modifica in modo piuttosto rilevante. Le lavoratrici davvero convinte della loro scelta risultano essere oltre il 40% in meno (56%) delle lavoratrici che hanno dichiarato di aver scelto il proprio percorso (quasi il 98%), mentre le occupate consapevoli di non aver scelto, e dunque coerenti con quanto hanno dichiarato, rappresentano ben il 70% della categoria di lavoratrici che dichiarano di non aver scelto di lavorare. Minore coerenza si riscontra tra le inattive: quelle che dichiarano di aver scelto di non lavorare ammontano a poco meno del 65%, quelle che risultano davvero convinte non raggiungono nemmeno il 23%.
2. *Il concetto di copione territoriale porta a riconsiderare la proporzione-luogo comune: occupazione: attività = inattività: passività*. I dati lasciano infatti intendere che lo status di occupata o di inattiva costituisce l'esito di una reazione adattiva al modello locale prevalente piuttosto che l'obiettivo raggiunto di un'azione caratterizzata da piena autodeterminazione. La donna che lavora non è per questo stesso "vincente", così come non si può dire "perdente" la donna che non lavora per il fatto che non lavora. Si tratta di un doppio stereotipo al quale ci si può sottrarre verificando la congruenza e quindi il legame forte tra intenzione della donna a



essere e fare, e ciò che lei è e fa realmente, al netto dell'effetto del copione territoriale. Come si è evidenziato, sia le lavoratrici del Nord, sia le inattive del Mezzogiorno che non hanno scelto potrebbero essere piuttosto ascritte alla categoria delle "non vincenti", di coloro cioè che prendono la via che comporta meno rischi e ostacoli e che è più accettata socialmente.

3. *Il concetto di copione territoriale rafforza inoltre l'ipotesi che l'intenzione possa essere un fattore esplicativo dell'inattività femminile, chiamando in causa non soltanto il macro-indicatore di libera scelta, ma anche gli altri macro-indicatori di intenzione che sono rimasti sullo sfondo.* Si ricorda che un comportamento si può interpretare come intenzionale se è frutto di libera scelta; se provoca conseguenze relativamente uniche o non comuni (analisi degli effetti non comuni); se non è desiderabile socialmente; se non risponde a un'aspettativa comportamentale legata al ruolo, se, cioè, chi lo compie non è tenuto a farlo dal ruolo professionale o sociale che riveste. Il primo aspetto è stato ampiamente sviscerato, gli altri vengono appunto confermati dai dati emersi, da cui si evince che nel Mezzogiorno c'è una prevalenza di donne inattive, e soprattutto di inattive che non hanno scelto di esserlo, mentre al Nord prevalgono le occupate, e soprattutto le occupate che non hanno scelto di lavorare. In entrambi i casi l'adesione al proprio status provoca conseguenze comuni, è socialmente desiderabile e infine risponde al ruolo che ci si aspetta che la donna rivesta in quel contesto. Tale adesione appare pertanto per molte donne tutt'altro che intenzionale. Si è visto che questo schema perde la sua nettezza nelle regioni del Centro dove il fattore "intenzione" sembra entrare più vigorosamente nella scelta dei percorsi di vita delle donne.
4. *Grazie alla elaborazione di criteri atti a distinguere tra intenzione "debole" e intenzione "forte" è stato possibile individuare otto diverse categorie di donne e focalizzare successivamente l'analisi sulle quattro tipologie di donne logicamente e statisticamente più interessanti:* le occupate a intenzione forte, che rappresentano il gruppo modello; le occupate a intenzione debole, che rischiano di essere estromesse dal mercato del lavoro, e che costituiscono una quota molto rilevante della popolazione; le inattive frustrate, che non hanno scelto di esserlo, e le inattive che risultano propense a lavorare ma non ne sono consapevoli.
5. *La descrizione dei profili delle donne precedentemente selezionati è stato condotto attraverso l'applicazione di un modello interpretativo ad hoc predisposto. Esso mette in relazione variabili endogene (locus e soddisfazione) ed esogene (esperienze familiari e amicali), che incidono in maniera significativa sui percorsi di vita delle donne.* L'identificazione dei target group e la descrizione delle loro caratteristiche forniscono la base informativa necessaria a predisporre interventi a loro beneficio, pertanto il modello ha una forte valenza operativa. Inoltre, i risultati della sua applicazione confermano la circolarità e il rapporto di reciproca causazione tra locus, soddisfazione e predisposizione al



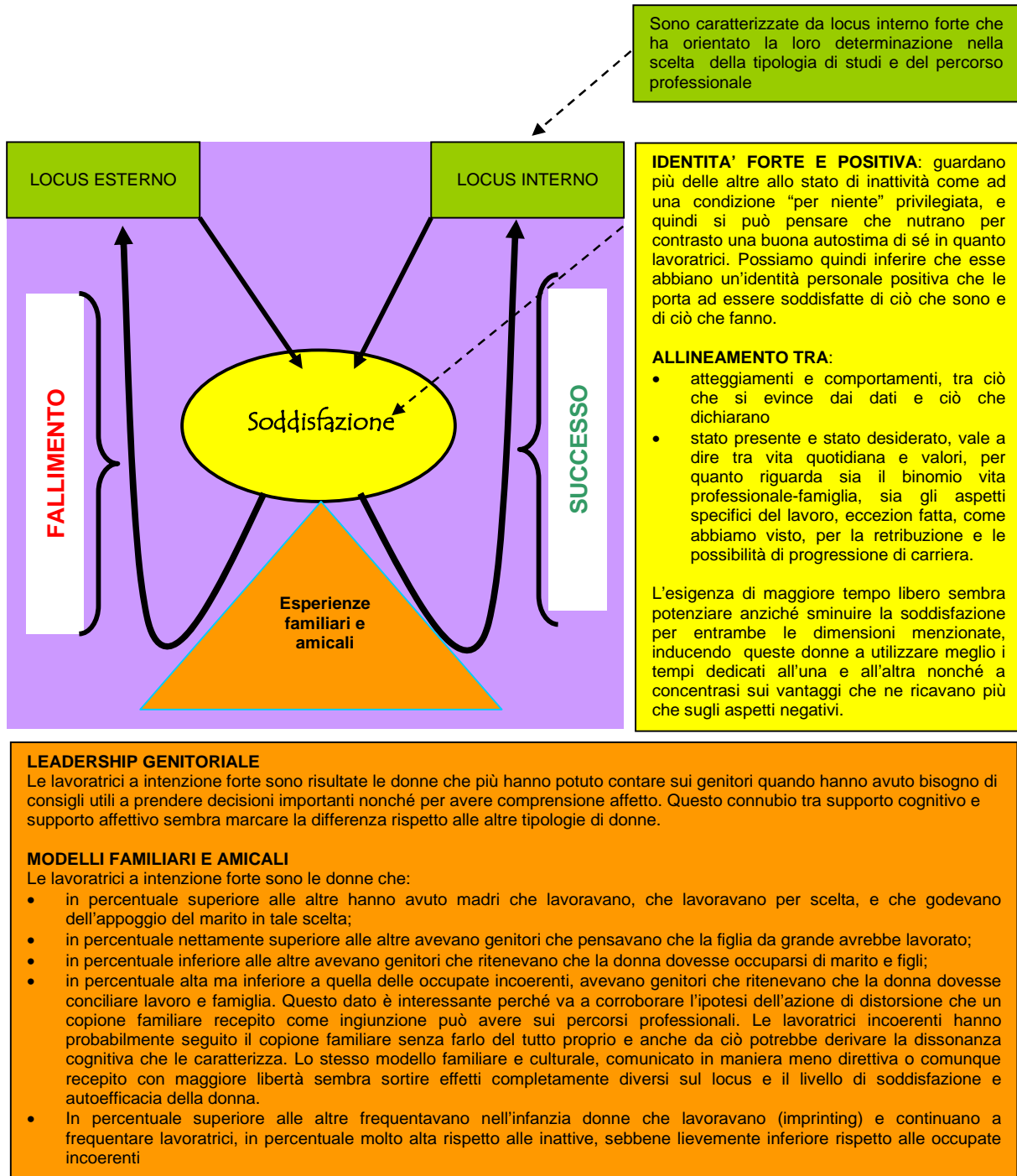


successo inteso come senso di autoefficacia, come capacità di proporsi sul mercato del lavoro e di crescere professionalmente. In sostanza, lo schema si è rivelato dimostrativo della maggiore propensione al successo delle occupate a intenzione forte rispetto alle altre tipologie di donne. Nella fig. 4 si sintetizzano i risultati più analiticamente descritti nelle pagine precedenti, relativi al gruppo-modello delle lavoratrici a intenzione forte, e raggruppati per tipologia di dimensione analitica: locus interno/esterno, esperienze vicarie (familiari e amicali), soddisfazione.

In che modo tale modello può fornire uno schema da utilizzare in *interventi rivolti alle inattive positivamente orientate alla transizione verso il mercato del lavoro*? Si può riflettere sul fatto che questa categoria di donne che si trovano in una situazione non scelta né apprezzata e ne sono consapevoli si trova in una posizione diametralmente opposta a quella del gruppo-modello delle occupate a intenzione forte sinteticamente fotografato in fig.4. Se queste ultime rappresentano l'immagine ideale alla quale tendere, le prime potrebbero allora essere pensate come il contraltare negativo di tale immagine e la strategia di accompagnamento al passaggio dall'inattività all'occupazione potrebbe essere realizzata attraverso le seguenti operazioni:

- *Costruzione accurata e parametrata dei profili inerenti le due opposte categorie di donne (l'ideale e il suo negativo) in coerenza con il modello di origine presentato in fig. 3.*
- *Sovrapposizione tra le due immagini, rilevazione del contrasto e quindi degli scostamenti tra le aree salienti delle due immagini e conseguente identificazione delle aree critiche: quali sono le parti che non combaciano?*
- *Analisi delle aree critiche: Le aree salienti quanto si discostano tra di loro? In che senso e in che modo non corrispondono? Quali aspetti specifici all'interno di ciascuna area contribuiscono a distorcere l'immagine rispetto a quella ideale?*
- *Identificazione e scelta degli obiettivi prioritari: Su quali aspetti occorre intervenire in via prioritaria anche in considerazione di eventuali rapporti di causazione?*
- *Analisi dei vincoli: ci sono ostacoli alla realizzazione di tali obiettivi? Quali sono? Si possono rimuovere? In che modo?*
- *Identificazione delle condizioni di sostenibilità degli obiettivi: quali condizioni sono necessarie perché tali obiettivi vengano realmente perseguiti? In altri termini: quali dispositivi normativi supportano il perseguimento di tali obiettivi? Quali attori istituzionali si possono coinvolgere per dar forza a una strategia di questo tipo?*
- *Ricomposizione operativa del contrasto tra le due immagini: Quali azioni specifiche si possono mettere in campo per raggiungere gli obiettivi scelti? Quali competenze sono necessarie per attuarle in maniera efficace? Chi fa cosa? In che modo e con quali tempi?*

Fig. 4 - Sintesi dei risultati relativi al gruppo modello delle lavoratrici a intenzione forte





6. *Lo studio mostra infine come applicare a contesti pratici anche il concetto teorico di coerenza.* Lo si può infatti utilizzare nell'impostazione di interventi formativi finalizzati a recuperare al mercato del lavoro le inattive frustrate e a rafforzare le numerose lavoratrici a intenzione debole, che rischiano di esserne estromesse. Il concetto di coerenza è centrale nella Teoria della dissonanza cognitiva (Festinger, 1957), secondo la quale, quando si produce una frattura tra convinzioni e azioni, tra atteggiamenti e comportamenti, la persona sperimenta uno stato di fastidiosa incoerenza interiore, chiamato appunto "dissonanza". Quanto più è forte questa sensazione di incongruenza, tanto maggiori sono gli sforzi della persona per rimuoverla. E la sensazione è forte soprattutto quando il coinvolgimento personale è elevato e quando si avverte il peso della responsabilità, come nel caso in cui, lasciati liberi di decidere, non possiamo esternalizzare la responsabilità dell'effetto del nostro comportamento e darne quindi la colpa a qualcosa o a qualcuno. Per eliminare o almeno attenuare tale disagio si ricorre in genere alla ristrutturazione cognitiva che permette di considerare i fatti da un punto di vista diverso, modificando il proprio ambiente, il proprio comportamento o il proprio atteggiamento, modificando opinioni, convinzioni, valori anche attraverso l'aggiunta di nuove informazioni e l'eliminazione di altre informazioni contrastanti. Quando la dissonanza diventa insostenibile, l'elemento cognitivo meno resistente viene modificato e la dissonanza scompare. In genere si modifica il comportamento, per conformismo o per semplice opportunità; sull'ambiente la possibilità di azione è limitata, in quanto molti sono gli elementi che non ricadono sotto il nostro diretto controllo; e, infine, modificare l'atteggiamento significa mettere in discussione il proprio sistema di valori, per cui lo si fa raramente e con grande difficoltà. Il nostro studio evidenzia che molte donne italiane, a prescindere dal fatto che lavorino oppure no, vivono quotidianamente questo stato di dissonanza, che le induce a costruirsi un'identità in conflitto con i loro veri valori e potenziali obiettivi e che, procurando fastidio, tende ad essere rimossa. La maggior parte delle donne incoerenti ha modificato il proprio comportamento, per renderlo più rispondente alle istanze del contesto di appartenenza, ma non ha cambiato il proprio atteggiamento mentale, non si è profondamente convinta e convertita. Chi è impegnato nella progettazione di azioni che mirino a rafforzare la posizione nel mercato del lavoro delle lavoratrici a intenzione debole o a introdurre le donne inattive con atteggiamento positivo verso il lavoro, potrebbe tener conto di questo risultato e assumere come spazio di lavoro proprio il delta tra atteggiamenti e comportamenti che si produce in caso di dissonanza (fig. 5). L'obiettivo non è quello di far emergere e rimuovere le cause che hanno determinato tale divaricazione, quanto di aiutare queste donne a capire cosa realmente vogliono, a definire i loro obiettivi con chiarezza e concretezza e a raggiungerli. Insomma, non a guardare al passato ma ad orientarsi verso il futuro. Si può ipotizzare che una quota di occupate o inattive a intenzione forte abbia messo in atto strategie personali di allineamento, ottenendo una coerenza tra atteggiamenti e comportamenti e quindi un equilibrio cognitivo che si traduce in soddisfazione ed efficacia in ciò che fanno. In questa sede ci può interessare ricostruire quel che hanno fatto

per ottenere questo equilibrio non tanto le inattive quanto le occupate. Le loro strategie di *coping* (Lazarus, 1991)<sup>7</sup>, cioè l'insieme dei comportamenti e delle strategie cognitive adottate in situazioni stressanti, potrebbero infatti essere modellate e riprodotte da chi invece permane in uno stato di dissonanza.

In *interventi rivolti alle lavoratrici a intenzione debole* si potrebbe partire dal comportamento, cioè da quanto hanno dichiarato, e allineare ad esso gli atteggiamenti, così da rafforzare la loro intenzione di lavorare e di accrescere il loro livello di soddisfazione per il proprio status di lavoratrici (strategia: **allineamento atteggiamento su comportamento**).

In *interventi rivolti alle inattive incoerenti* si dovrebbe procedere in maniera contraria, facendo loro acquisire consapevolezza del loro orientamento positivo al lavoro e quindi riportando il comportamento all'atteggiamento (strategia: **allineamento comportamento su atteggiamento**).

Fig. 5 - La dissonanza tra atteggiamento e comportamento



Facciamo un esempio di progetto rivolto a questa ultima tipologia di donne. Come si è detto, la strategia da perseguire con le inattive incoerenti è quella di allineare il comportamento (negativo) all'atteggiamento (positivo). Si potrebbe elaborare un intervento rivolto a studentesse dell'ultimo anno delle scuole superiori con un obiettivo manifesto e un obiettivo latente. L'obiettivo manifesto potrebbe essere quello di alimentare la propensione al lavoro delle giovani e renderle consapevoli

<sup>7</sup> Per *coping* Lazarus intende "gli sforzi cognitivi e comportamentali per trattare richieste specifiche interne o esterne (e i conflitti tra esse) che sono valutate come eccessive ed eccedenti le risorse di una persona"



delle proprie risorse. L'obiettivo latente potrebbe invece essere quello di ricomporre la dissonanza che caratterizza le inattive incoerenti in modo da incoraggiare la loro transizione al mercato del lavoro. L'idea è quella di coinvolgere le donne inattive incoerenti a collaborare nel progetto rivolto alle studentesse. Le donne inattive potrebbero prendere parte alla progettazione ma anche assumere un ruolo attivo in fase di realizzazione (codocenti, testimoni, tutor...), con l'intento di produrre dei comportamenti consonanti con i loro atteggiamenti positivi nei confronti del lavoro, seppure in contraddizione con la loro dichiarazione di aver scelto lo status di inattività. Il percorso rivolto alle studentesse potrebbe essere articolato nei seguenti sub-obiettivi da perseguire con attività diverse per natura e modalità di svolgimento (formazione comportamentale, *project work*, *coaching* individuale e di gruppo ecc.):

- a. rintracciare l'origine dell'ideale di inattività
- b. ricostruire il modo in cui l'ideale viene perpetuato
- c. analizzare il ruolo che i messaggi di familiari, pari, amici e media hanno nel favorire tale ideale
- d. comprendere chi trae benefici dalla diffusione di tale ideale, focalizzandosi non tanto sui singoli individui quanto su gruppi e corporazioni che traggono profitto dalla sua promozione
- e. evidenziare i rischi per la donna e per la società di perseguire l'ideale dell'inattività
- f. analizzarne l'impatto in termini di autostima e autoefficacia
- g. migliorare la capacità di negoziazione personale
- h. identificare strategie e modalità per contrastare con successo la pressione a non lavorare anche da parte delle pari
- i. aiutare le adolescenti a realizzare ciò che vogliono essere e fare.

Al termine del progetto si potrebbe verificare l'eventuale "spostamento" che la partecipazione attiva ha prodotto nelle donne e, qualora esse manifestassero un rafforzamento dell'intenzione a uscire dallo stato di inattività, le si potrebbe coinvolgere in percorsi specifici analoghi a quelli precedentemente indicati per le inattive frustrate che, in quanto consapevoli di non aver scelto una condizione che vorrebbero cambiare, non hanno bisogno di fare un lavoro propedeutico di ripristino di equilibrio cognitivo.



## Bibliografia

- Allport G. W., *La natura del pregiudizio*, Firenze, La nuova Italia, 1973
- Arcuri L., Castelli L., *La cognizione sociale. Strutture e processi di rappresentazione*, Bari, Laterza, 2000
- Argyris C., *Integrating the individual and the organization*, New York, John Wiley & Sons, 1964
- Austin J. L., *Come fare cose con le parole*, Genova, Marietti, 1987
- Berne E., *Analisi Transazionale e Psicoterapia*, Roma, Astrolabio, 1986
- Berne E., *A che gioco giochiamo*, Milano, Bompiani, 2000
- Berne E., *Ciao e poi?*, Milano, Bompiani, 2000
- Berne E., *Cosa dici dopo aver detto ciao?* Milano, Archeopsiche, 1993
- Blake R.R., Mouton J.S., *Leadership aziendale*, Milano, ETAS, 1986
- Dilts R.B., *I livelli di pensiero. Come lavorare in profondità con la PNL per arricchire l'esperienza della vita*, Roberti, Bergamo, 2003
- Dilts R.B. et al., *Programmazione neurolinguistica*, Astrolabio, Roma, 1980
- Festinger L., *La teoria della dissonanza cognitiva*, Milano, Franco Angeli, 1973
- Grimaldi A., Ghislieri C., Montalbano G. (a cura di), *Le dimensioni del coping e dell'attribuzione causale nell'orientamento: due strumenti Isfol*, Roma, Isfol, 2006(Temi & Strumenti)
- Heider R F., *La Psicologia delle relazioni interpersonali*, 1975, Il Mulino, Bologna
- Herzberg F., *The Motivation to Work*, New York, John Wiley & Sons, 1959
- Hewstone M., Stroebe W., Stephenson M., *Introduzione alla psicologia sociale*, Bologna, Il Mulino, 1996
- Jones E.E., Davis K.E., *From acts to dispositions: the attribution process in person perception*, In Berkowitz L., *Advances in experimental social psychology*, vol. 2, New York, Academic Press, 1965
- Ichino A., Mealli F., Nannicini T., *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, Pisa, Edizioni Plus, 2004
- Lazarus R.S., *Emotion and adaptation*, New York, Oxford University Press, 1991
- Linton R., *The study of man. An introduction*, New York, Appleton-Century, 1936
- Maciotti M. I., *Il concetto di ruolo nel quadro della sociologia generale*, Roma, Laterza, 1993
- Maslow A., *Motivazione e Personalità*, Roma, Armando, 1973
- Mazzara B. M., *Stereotipi e pregiudizi*, Bologna, Il Mulino, 1997
- Mc Gregor D.M., *The human side of the enterprise*, New York, McGraw Hill, 1960
- Mc Clelland D.C., *The achieving society*, New York, The Free Press, 1961
- Mead G. H., *Mente, sé e società*, Firenze, Giunti-Barbera, 1966
- Merton R. K., *Teoria e struttura sociale*, Bologna, Il Mulino, 1968
- Parson, T., *Il sistema sociale*, Milano, Edizioni di Comunità, 1965



- Rotter J.B., *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*, "Psychological Monograph", n.1, 1966
- Stewart I., Joines V., *L'analisi transazionale. Guida alla psicologia dei rapporti umani*, Milano, Garzanti Libri, 2000
- Tad J. e Wyatt W., *Time line. La ristrutturazione dell'esperienza temporale con la programmazione neurolinguistica*, Roma, Astrolabio, 2001
- Tajfel H., *Gruppi umani e categorie sociali*, Bologna, Il Mulino, 1985
- Weber M., *Economia e Società*, Milano, Comunità, 1947
- Weiner B., *Achievement motivation and attribution theory*, Morristown, NJ , General Learning Press, 1974
- Weiner B., *An attributional theory of motivation and emotion*, New York , Springer, 1986
- Weiner B., *Metaphors in motivation and attribution*, "American Psychologist", n.9, 1991, pp. 921-930
- Weiner B., *Judgment of Responsibility*, New York , Guilford, 1995
- Wood R., Bandura A., *Social cognitive theory of organizational management*, "Academy of Management Review", n.3, 1989, pp. 361-384
- Xenikou A., *The interactive effect of positive and negative occupational attributional styles on job motivation*, "European Journal of Work and Organizational Psychology", n.1, 2005, pp. 43-58

---

***Già pubblicati nella collana Studi ISFOL:***

Mandrone E., *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'Indagine Isfol Plus 2006*, Studi Isfol 2008/1

Indiretto G., De Santis A., Addobbo T., Belmonte S., *Fiscalità e offerta di lavoro: una prospettiva di genere*, Studi Isfol 2008/2

Baronio G., Marocco M., *Il Caso dei "Centri integrati per l'impiego": le prospettive di costruzione di un sistema integrato di politiche attive e passive in Italia*, Studi Isfol 2008/3

Fabrini L., Raciti P., Ranieri C., *Un modello di Osservatorio per il governo del sistema delle professioni sociali e lo sviluppo dei servizi alla persona*, Studi Isfol 2008/4

Landi R., *Le procedure di accertamento dello stato di disoccupazione e di attivazione dei disoccupati nei Centri per l'impiego*, Studi Isfol 2008/5

Mandrone E., *Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale*, Studi Isfol 2008/6

Grimaldi A., Barruffi, A., Nucera U., Colombo L., *Le rappresentazioni sociali dell'orientamento: risultati di uno studio pilota*, Studi Isfol 2009/1

Centra M., Cutillo A., *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, Studi Isfol 2009/2

Giammatteo M., *L'indagine campionaria Isfol-Plus: contenuti metodologici e implementazione*, Studi Isfol 2009/3

Meliciani V., Radicchia D., *L'intermediazione informale in Italia: è vantaggioso risparmiare sui costi di ricerca di un lavoro?*, Studi Isfol 2009/4