

Famiglia e figli in Toscana all'insegna dell'incertezza economica

Atteggiamenti, opinioni, progettualità dei giovani toscani impegnati nei "lavori atipici"

PARTE 1

Famiglia e fecondità in Italia di fronte ad un mercato del lavoro che cambia: i giovani fra flessibilità e precariato

1. Introduzione

Quali sono le cause per le quali la gioventù italiana non intraprende il cammino verso una condizione di autonomia, verso la formazione di nuovi nuclei familiari? Rallentare la transizione verso lo stato adulto è una scelta o piuttosto una "non scelta", conseguenza naturale di una situazione troppo incerta? Quali sono i rischi – reali o presunti – dell'abbandono di una situazione di "non scelta"? E quanto i fattori del ritardo della transizione allo stato adulto contribuiscono alla bassa fecondità italiana? Il ritardo con cui si conseguono i traguardi di alti livelli di istruzione – ad età relativamente elevate rispetto agli altri paesi europei – e con cui si realizzano le proprie aspirazioni professionali, rappresenta certo una ragione fondamentale delle età sempre più elevate alle quali si esce dalla famiglia di origine, di quella "sindrome del ritardo" che influisce sulla transizione allo stato adulto, sulla formazione delle famiglie e sulla nascita dei figli (Livi Bacci, 2004a). Se esistono fattori psicologici – tipici forse della famiglia forte italiana – che "trattengono" i giovani accanto ai genitori, tuttavia non sono irrilevanti le costrizioni, non solo economiche, legate all'insicurezza del futuro, in particolare all'insicurezza lavorativa (Salvini, 2004).

I legami diretti e indiretti fra scelte professionali e comportamento demografico, in particolare nei confronti del matrimonio e della fecondità, sono stati ampiamente documentati, sebbene le relazioni siano mutevoli e dipendenti dal contesto culturale ed economico.

Se la letteratura sul tema si è finora focalizzata, come vedremo, sulle relazioni fra fecondità e lavoro della donna, soprattutto al fine di capire gli aspetti che determinano l'incompatibilità fra il ruolo di lavoratrice e di madre, non è assolutamente da trascurare lo studio del ruolo che hanno invece gli aspetti strettamente economici e reddituali, che riguardano in vario modo entrambi i generi. Gli effetti di precarizzazione del lavoro instabile, anzi, potrebbero risultare più forti per gli uomini, che nella società italiana possono ancora, in qualche caso, corrispondere allo stereotipo del maschio *breadwinner*. Anche se le famiglie mono-reddito rappresentano ormai solo una presenza minore nella nostra società, e per mantenere un certo livello di benessere entrambi i partner devono lavorare, il reddito (e la carriera) dell'uomo sembrano ancora rivestire una posizione privilegiata. Avremo occasione di far notare quindi, come, per motivi diremmo storici, il ruolo di lavoratore flessibile sia ancora più inaccettabile per l'uomo di quanto lo sia per la donna.

Se – come nella nostra ipotesi di fondo – l'incertezza del futuro che un lavoro instabile comporta assume un'importanza rilevante nel rinvio dell'assunzione delle responsabilità della vita adulta e produce, inevitabilmente, effetti sulle storie di vita dei soggetti coinvolti, diventa importante cogliere comportamenti, atteggiamenti, progettualità e livelli di soddisfazione di entrambi i generi. E' per questo che si è scelto di descrivere sia per le donne sia per gli uomini il ruolo che le caratteristiche di instabilità e di precarietà del lavoro possono rivestire nella loro vita e nelle loro scelte. In particolare si è cercato di capire il ruolo delle reti familiari in termini di supporto in caso di periodi di mancanza di lavoro e di reddito discontinuo. Si è voluto cioè indagare quanto le caratteristiche del lavoro svolto condizionano lo stato di incertezza nei confronti del futuro che, a sua volta, può determinare quell'"annicchiamento" (come definito da De Rita, 2004) presso la famiglia di origine che caratterizza la gioventù italiana.

2. L'evoluzione del mercato del lavoro: dal lavoro "sicuro" al lavoro "atipico"

La conquista del posto garantito è frutto dell'azione collettiva dei lavoratori, per via contrattuale prima e via legislativa dopo. Sono dell'inizio degli anni Settanta le norme che impediscono il licenziamento ad arbitrio dell'impresa che, assieme alla crescita dell'impiego presso istituzioni pubbliche, modifica, a favore dei lavoratori, la struttura del mercato del lavoro. E' una fase che dura dieci anni circa, e che termina con la crisi delle grandi imprese e con l'arresto della crescita del lavoro pubblico. L'occupazione negli anni Ottanta ristagna, aumenta in maniera massiccia la disoccupazione giovanile. Ancora un periodo grosso modo decennale e dalla metà

degli anni Novanta iniziano a diffondersi i lavori instabili e poco protetti che riguardano ancora una volta i giovani, che trovano occupazioni, regolari dal punto di vista formale, ma che non garantiscono alcuna sicurezza di impiego futuro.

Pur non essendo questa la sede per addentrarci nella descrizione delle caratteristiche e dei processi di modifica del mercato del lavoro degli anni passati¹, sembra interessante cercare di inquadrare il fenomeno del lavoro instabile nelle sue dimensioni in Italia e più specificamente in Toscana sia per sottolineare le basi della nostra ricerca, sia per capire l'importanza dell'eventuale impatto sulle tendenze dei comportamenti familiari e fecondi. Le stime non sono facili, talvolta aleatorie e occorre fare riferimento a fonti diverse: la gestione separata dei fondi INPS per i collaboratori coordinati e continuativi, le agenzie regionali per l'impiego per i lavoratori a tempo determinato, etc.

Sebbene in misura inferiore di quanto spesso venga sottolineato, lo scenario del mercato del lavoro degli ultimi anni è stato caratterizzato da una crescita marcata del lavoro "atipico", ovvero dalle forme di lavoro diverse dal lavoro "standard" a tempo pieno e indeterminato e con varie connotazioni di flessibilità. In tale area i tassi di crescita più elevati sono stati riscontrati nel lavoro cosiddetto parasubordinato, cioè l'attività dei collaboratori coordinati e continuativi e dei professionisti atipici. I dati forniti dall'INPS fotografano la situazione a fine 2003 degli iscritti al fondo previdenziale speciale, che raccoglie i contributi di questi lavoratori (ex L. 335/95). Ciò consente di fare il punto su un aspetto di rilevante importanza anche in Toscana, nel momento in cui i decreti attuativi della L.30/2003 (cd. legge Biagi), prevedono una nuova configurazione di tali forme di lavoro (contratto "a progetto" o confluenza nel lavoro subordinato).

Va osservato che gli iscritti non coincidono necessariamente con i contribuenti effettivamente attivi (che ne rappresentano circa il 75%), ma mentre i dati degli iscritti sono costantemente aggiornati, non lo sono quelli dei contribuenti. I dati INPS comprendono tre categorie di iscritti: i collaboratori veri e propri (il committente versa i contributi), i professionisti con partita IVA e proprio albo od ordine professionale, i collaboratori/professionisti con partita IVA, ma non iscritti ad albi od ordini professionali.

A fine 2003 in Toscana sono stati rilevati 222.872 iscritti parasubordinati, tra cui 97.711 donne (pari al 43,8%). La dinamica di medio e lungo periodo tra il 1997 ed il 2003 mostra un tasso di crescita molto rilevante in tutto il territorio nazionale, in Toscana (+119,2%) leggermente al di sopra della media dell'area centro-settentrionale ma inferiore a quello italiano. In Toscana l'incremento tra il 2002 ed il 2003 è stato pari al +17%, analogo a quello nazionale.

¹ Una descrizione può essere ritrovata, ad esempio, in IRPET, 2004 e Catania, Vaccaro e Zucca, 2004.

Le diversità territoriali, almeno nella forma aggregata, hanno dunque inciso meno che in altri casi, ed anche la ripartizione per genere risulta complessivamente in linea con quella presente nell'insieme dell'occupazione.

L'incidenza del fenomeno sul complesso degli occupati appare oggi rilevante: gli iscritti parasubordinati rappresentano nella regione il 15% del totale degli occupati rilevati dall'ISTAT, una quota che resta comunque su valori elevati (11% stimato) anche ipotizzando un quarto di iscritti non attivi. L'incidenza presente in Toscana si presenta un poco più elevata rispetto all'Italia e ad altre aree del Centro-Nord, segnalando che, per il periodo esaminato, nella nostra regione le altre forme occupazionali comparativamente sono risultate meno dinamiche.

I parasubordinati in Toscana – complessivamente considerati – mostrano una predominanza dei soggetti in età adulta. La ripartizione secondo le tre tipologie mostra la netta predominanza dei collaboratori (i cd. co.co.co) nell'aggregato, con un peso del 90,9%. Nel periodo in esame si nota una lenta progressione dell'incidenza, mentre diminuisce quella dei professionisti, eccetto che nel gruppo di coloro che sono privi di albo professionale. Il gruppo dei collaboratori consta di 202.499 iscritti, ed ha avuto un incremento del +124% nel periodo 1997-2002 e del +18,0% nel 2003 sull'anno precedente; in esso la componente femminile raggiunge il 44,6%. Anche il gruppo dei professionisti atipici resta in crescita, (20.373 iscritti, +7,7% annuo)

Focalizzando sugli aspetti che riguardano l'età ed il genere, prendendo a riferimento le fasce d'età utilizzate dall'ISTAT per le rilevazioni sulle forze di lavoro, emergono alcuni aspetti importanti:

- la componente giovanile mostra un'incidenza non trascurabile, ma forse inferiore alle attese, con i soggetti con meno di 30 anni che rappresentano il 19,5% del totale;
- In termini di incidenza prevale la componente adulta, e in particolare la fascia modale dei 30-39 anni, che raggruppa il 31,5% dei parasubordinati. Anche la successiva fascia dei quarantenni presenta un peso notevole (21,3%);
- la composizione per genere evidenzia, insieme al dato generale di un peso del 44,6% di donne, la tendenza delle lavoratrici a concentrarsi nelle fasce d'età giovanili, a fronte di una presenza maggioritaria degli uomini nelle età centrali e avanzate.

L'importante aspetto dei mestieri e delle attività professionali dei parasubordinati non risulta monitorato correntemente nel quadro dei dati sugli iscritti, mentre sono disponibili alcune elaborazioni sui dati INPS del 1999 riguardanti i contribuenti toscani (Regione Toscana – Ires Toscana, 2003).

Tavola 1 - Lavoro parasubordinato in Toscana: ripartizione dei contribuenti per fasce di età, anno 1999.

ETÀ	COLLABORATORI		PROFESSIONISTI		COLL./PROF.		Totale	
	V.a.	Peso %	V.a.	Peso %	V.a.	Peso %	V.a.	Peso %
<20	515	0,62	9	0,08	0	0	524	0,55
20-24	5.083	6,11	440	3,85	21	2,83	5.544	5,82
25-29	11.288	13,57	1.571	13,76	101	13,59	12.959	13,59
30-39	24.529	29,49	4.192	36,72	284	38,22	29.004	30,42
40-49	18.601	22,36	2.731	23,92	173	23,28	21.505	22,56
50-59	16.203	19,48	1.841	16,13	131	17,63	18.175	19,06
>60	6.961	8,37	631	5,53	33	4,44	7.624	8
Totale	83.180	100	11.415	100	743	100	95.335	100

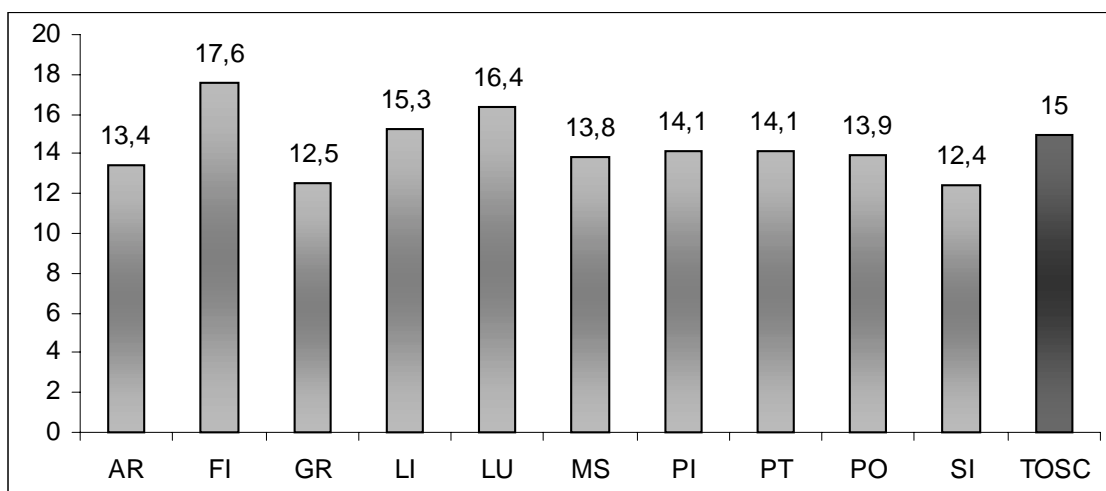
Fonte: Elaborazioni Regione Toscana- Ires Toscana su dati INPS (Regione Toscana – Ires Toscana, 2003).

Nel 1999 le figure professionali più ricorrenti risultavano ancora quelle più tradizionali: amministratore di società, sindaco revisore, consigliere di amministrazione, che in Toscana presentavano una percentuale d'incidenza del 54%, più elevata di quella media italiana (37,5%). Al di fuori del raggruppamento sopra citato si riscontra un aggregato piuttosto eterogeneo: consulenti fiscali e contabili (5,7%), consulenti nel campo della formazione ed istruzione (5,0%), addetti dei servizi amministrativi e contabili (2,3%), venditori a domicilio (2,2%) collaboratori a riviste e giornali (1,4%), operatori nel campo dello sport e dello spettacolo (1,4%).

Gli indicatori territoriali a livello provinciale evidenziano un certo addensamento delle figure del parasubordinato nelle aree urbane ed in particolare nell'area fiorentina e lucchese, dove il valore d'incidenza sul totale degli occupati istat raggiunge rispettivamente il 17,6% ed il 16,4% (figura 1). Su livelli intermedi si trovano le province di Pisa, Pistoia, Prato e Massa Carrara (valori intorno al 14%). Arezzo, Grosseto e Siena si collocano tra il 12,4 e il 13,4%. Nella dinamica annuale l'incremento più marcato si è avuto in provincia di Pistoia (+26,0%), seguite da Lucca e Livorno; quello più moderato si è riscontrato a Prato (+12,1%). (http://www.rete.toscana.it/sett/lavoro/pubblicazioni/flash_notizie/2004).

Con 70.216 iscritti parasubordinati, appare notevole anche in termini assoluti la presenza del lavoro atipico nella provincia di Firenze.

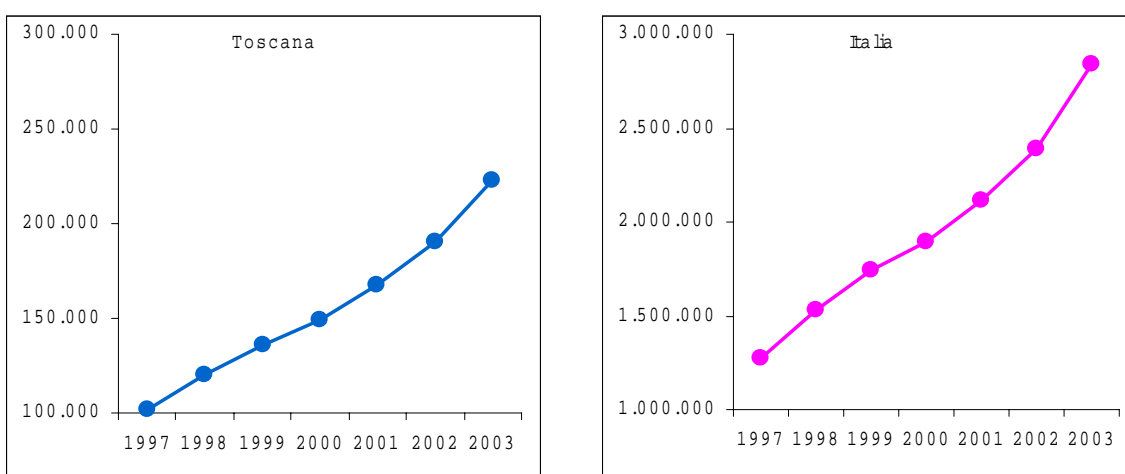
Figura 1 - Incidenza dei lavoratori parasubordinati sugli occupati totali nelle province toscane. Situazione al 31 dicembre 2003.



Fonte: Regione Toscana, *Flashlavoro notizie*, anno X, n°5, settembre 2004; elaborazioni Settore lavoro su dati INPS.

I numeri parlano da soli ed in effetti, la crescita degli iscritti al fondo speciale è stata fortissima in tutta Italia e in Toscana, sebbene con un'intensità minore (figura 2): nella nostra regione sono passati dai centomila del 1997 ai quasi duecentomila del 2002. Tuttavia, poiché, come già detto, l'INPS non cancella le posizioni previdenziali di chi ha cessato questa attività, più che agli iscritti conviene guardare a quelli che hanno fatto almeno un versamento nel corso dell'anno. I contribuenti sono circa l'80% degli iscritti dal 1996 al 1998 e scendono a poco più del 70% nel 1999 (IRPET, 2004, pag. 27). Dunque, una quota cospicua di iscritti (dal 20% al 30%) va, per così dire, scontata dai dati dell'INPS.

Figura 2 - Lavoratori parasubordinati iscritti al fondo INPS in Toscana e in Italia. Periodo 1997-2003, situazione al 31 dicembre.



Fonte: Regione Toscana, *Flashlavoro notizie*, anno X, n°5, settembre 2004; elaborazioni Settore lavoro su dati INPS.

Si è sopra ricordato che una quota notevole dei lavoratori atipici è rappresentata da giovani. Se da un lato la possibilità di assumere a tempo determinato o a progetto i giovani appena usciti dalla formazione scolastica o universitaria ha consentito una diminuzione della disoccupazione giovanile, indubbiamente la flessibilizzazione ha condotto a un aumento di precarietà e di insicurezza per il futuro che riguarda proprio quei giovani per i quali si descrive da tempo il disagio di “transitare” allo stato adulto, in altri termini fuori dal nido rappresentato dalla famiglia di origine, iperprotettiva ma anche baluardo difensivo di fronte alle incertezze di un mercato del lavoro fluttuante. Studi recenti, ai quali ci siamo rifatti per delineare le ipotesi alla base della ricerca, sembrano disegnare un quadro nel quale i giovani, sebbene molto attivi e pieni di voglia di fare, investono le loro energie, il loro capitale umano nell’attuale, quasi evidenziando una “sospensione nel presente”, efficace ma staccata dalla progettualità futura. Il legame forte con la famiglia di origine, gli aiuti indispensabili che ne ricevono, e al contempo l’autonomia personale di cui dispongono all’interno della famiglia stessa, fanno parte dell’annicchiamento, strategia forse vincente per il presente, meno valida per il futuro sia in termini di crescita personale sia per lo sviluppo della società.

Se fino ad oggi il dibattito sulle relazioni lavoro-fecondità si concentrava sul ruolo che l’attività extra domestica femminile poteva rivestire sulla bassa fecondità in Italia, dobbiamo arricchire la discussione inserendo questo tema in un contesto più ampio, relativo al mutamento in atto del mercato del lavoro e considerando le scelte e i condizionamenti professionali di uomini e donne, per tenere di conto gli elementi di incompatibilità e gli elementi strettamente economici che possono rivestire effetti importanti sulla strategia di formazione della famiglia dei giovani.

3. Un mutamento epocale definito da una parola d’ordine: la flessibilità

Fra i fattori che indirettamente sembrano avere un ruolo preponderante nella determinazione dei livelli di bassa fecondità in Occidente e in Italia, il tema delle interrelazioni fra fecondità e lavoro (femminile) sembra avere provocato un interesse prioritario. In Italia, al contrario della maggior parte dei paesi europei, il lavoro femminile sembra rivestire ancora un ruolo depressivo sull’avere figli e la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro sembra in generale rappresentare un fattore della bassa fecondità in Italia.

Dalle indagini quantitative e qualitative svolte fino ad oggi, a cominciare dalla Prima e dalla Seconda Indagine sulla fecondità in Italia (indicate con gli acronimi INF-1 e INF-2 e condotte rispettivamente nel 1979 e nel 1995-96), continuando fino a recenti inchieste svolte in alcune città italiane (Dalla Zuanna e Salvini, 2003), si avverte che il

desiderio di genitorialità permane inalterato anche nelle generazioni più recenti e anche per quelle donne che hanno investito molto in istruzione e che vogliono realizzare le loro aspirazioni di carriera. Il numero desiderato di figli è lievemente superiore a 2, valore che assicurerebbe la sostituzione generazionale e molto superiore al TFT degli ultimi anni (1,2-1,3 per l'Italia; ancora meno, intorno ad un solo figlio, in Toscana).

Ma se i figli sono desiderati, è la realizzazione dei desideri che sembra problematica per la maggior parte delle donne (Salvini, 1985 e 1986; Drovandi, 1999; Gottard e Moro, 1999; Rosina, 1999; Rampichini, Salvini, 1998 e 1999; Tanturri, 2001). Nel corso della vita evidentemente cambiano le prospettive e il divario tra fecondità desiderata (ideale) e numero di figli avuto, registra i disagi della percezione soggettiva di non riuscire a affrontare le difficoltà economiche e di gestione di una famiglia relativamente numerosa. Ecco allora che le cause immediate della bassa fecondità possono riassumersi in due ordini di problemi: quello legato al costo (monetario e non solo) dei figli (figli che sempre più dovrebbero essere considerati un bene sociale, per la collettività e come tali sostenuti) e quello legato alla difficoltà per la donna di gestire i ruoli di lavoratrice e di madre, in una società in cui le strutture pubbliche non la supportano (e solo le reti familiari intervengono ad aiutare, quando possibile) e in una famiglia caratterizzata da una forte disparità nella divisione dei compiti fra i due partner (Salvini, 2004).

In altri paesi europei (caratterizzati da una maggiore eguaglianza di genere e da un maggiore impegno dello stato nel supporto alle famiglie) l'autonomia economica femminile conseguente al sempre maggiore coinvolgimento della donna nel mercato del lavoro sembra favorire la fecondità, conferendo sicurezza economica anche in termini prospettivi. In Italia invece, la partecipazione della donna al mondo del lavoro, sempre più legata alla valorizzazione del capitale umano dipendente dall'aumento dell'istruzione, sembra ancora rivestire un ruolo deterrente, almeno in certi contesti e sotto certe condizioni.

Le giovani donne oggi studiano a lungo, e per molto di loro il percorso di studio è anche più lungo e gratificante di quanto sia quello dei loro compagni maschi. Un tale investimento in capitale umano comporta, ovviamente, il desiderio di svolgere un'attività lavorativa soddisfacente, sia in termini di corrispondenza alle specializzazioni ottenute nel periodo di formazione, sia in termini economici e di prospettive di carriera. Difficilmente per queste ragazze l'orizzonte immediato si concilia con il matrimonio e con l'avere dei figli. Questi obiettivi, che pure rivestono un'importanza fondamentale per la propria realizzazione e la propria felicità, vengono postposti e l'affettività contenuta in una sorta di limbo provvisorio, mosso, al più, da un

solo figlio nel tentativo di conciliare, in una società poco amichevole e in unioni poco paritarie, entrambi i ruoli cui le giovani non vogliono rinunciare, anche se talvolta a prezzo di grandi sforzi e di sacrifici del tempo personale. La bassa fecondità è il risultato quindi di forze contrastanti, di aspirazioni limitate da ostacoli di diversa natura che possono tradursi in “non eventi”, in un’apparente pigrizia dei comportamenti che, tuttavia, le giovani donne – interrogate attraverso numerose indagini qualitative sulle loro esperienze e sui loro desideri - rinnegano con forza (Piazza, 2003).

Una ricerca condotta attraverso indagini svolte a Udine, Padova, Firenze, Pesaro e Messina, ha confermato i legami negativi fra scelte feconde e scelte lavorative (Livi Bacci, 2004b; Ongaro e Salvini, 2003). Dalle indagini emerge anche che una divisione equa dei compiti domestici, a prescindere dal genere, rappresenterebbe la rimozione di un ostacolo sentito fortemente dalle donne, almeno da coloro che, trovandosi nella generazione delle “quarantenni”, ancora si trovano a dover fronteggiare da sole maternità e lavoro, responsabilità ambedue troppo impegnative, se non in condizioni straordinariamente favorevoli di reddito, per scegliere “un figlio in più” (Dalla Zuanna e Salvini, 2003; Mencarini e Tanturri, 2003).

Questi risultati si riferiscono a generazioni che sono entrate nel mercato del lavoro dai 15 ai 20 anni fa, e quindi a donne mature, che con fatica portano avanti il ruolo della “doppia presenza” – talvolta anche senza un vero e proprio interesse professionale – e hanno un lavoro extra-domestico solo “perché è necessario al bilancio familiare”. Per poter realizzare i propri desideri di maternità hanno limitato quindi il numero di figli a 1 o 2, e per la maggior parte di loro il lavoro e la fecondità vengono descritti come “antitetici” nella vita individuale (femminile). Si tratta di donne che hanno iniziato a lavorare in un momento in cui la “flessibilità” (di orario, di presenza) appariva come un valore (ricercato e auspicato) al fine di poter svolgere la propria attività avendo anche una vita familiare piena. In altre parole, il lavoro fisso – regola delle assunzioni – si contrapponeva soltanto al lavoro “a nero”, subito per mancanza di alternative.

Ma oggi sono emersi e stanno sempre più venendo alla luce altri aspetti, altri spaccati e altre realtà. Se spostiamo l’attenzione alle generazioni più recenti sempre più spesso – ed in particolare per le donne giovani più istruite – il lavoro è considerato non solo necessario, ma parte della crescita e della valorizzazione del capitale umano. Se comunque c’è una necessità economica che porta le donne a scegliere di lavorare (il secondo reddito in famiglia è ormai una necessità, “cade” quindi di fatto l’idea dell’uomo *breadwinner*, ed inoltre un proprio reddito per la donna è una tutela nel caso di rottura dell’unione), oggi il lavoro è considerato anche una realizzazione del “sé”.

Delle donne nate intorno al '60 e intervistate nelle indagini sopra ricordate, la maggior parte ha un lavoro a tempo pieno, e si tratta di un lavoro fisso. Non viene cioè colta, nelle ricerche ricordate, quella fase di grande mutamento che le giovani generazioni (le "trentenni" di Marina Piazza, 2003) stanno affrontando in termini di inserimento nel mercato del lavoro. Molte di loro sono laureate e molte di loro affrontano l'esperienza lavorativa con grande determinazione e, nel contempo, si scontrano con un mondo molto diverso da quello delle generazioni precedenti, e in particolare da quella delle loro madri, le "cinquantenni-sessantenni" delle battaglie femministe degli anni Settanta. Queste ultime, le prime realmente coinvolte in un progetto di carriera che solo in pochi casi poteva prescindere dal mero bisogno economico, ambivano al "posto fisso", che dava sicurezza e spazi per la progettualità, anche familiare, sebbene con tutta quella serie di vincoli e di condizionamenti, la mancanza di flessibilità di cui si diceva sopra, che hanno portato alla compressione del numero di figli avuto. Le loro figlie, tuttavia, più spigliate e per le quali la strada verso la parità appare meno irta di ostacoli (tanto che per esse il femminismo come rivendicazione di libertà sessuale, ad esempio, non è nelle parole, nei dibattiti, nelle scelte trasgressive, ma è fatto quotidiano, dato per scontato, interiorizzato) hanno di fronte un mercato del lavoro per così dire fluttuante. Oggi la parola d'ordine è dunque: flessibilità. Sembrerebbe la realizzazione dei sogni delle generazioni precedenti. Ma quando la flessibilità diventa precarietà? Quando l'auspicato desiderio di svolgere un'attività extra-domestica che adegua i tempi del lavoro a quelli della famiglia rasenta la soglia, spesso raggiungendola, della totale incertezza del futuro?

E poiché i legami di causa-effetto sono sempre difficili da cogliere, la flessibilità lavorativa si ripercuote (oppure ne è la conseguenza) su una gamma sempre più vasta di comportamenti, e in primis di comportamenti e di atteggiamenti verso la famiglia (quella di origine e quella propria) e verso le scelte procreative.

Per le giovani donne, molto probabilmente, la "atipicità" di certe forme lavorative sta assumendo il carattere di "tipicità", che per le loro madri contraddistingueva il lavoro a tempo indeterminato e che difficilmente veniva cambiato nel corso della vita. Se da un lato queste forme lavorative hanno fatto aumentare il tasso di attività, quali conseguenze potranno portare per le scelte familiari delle giovani donne?

E' questa la domanda alla quale cerchiamo di rispondere in maniera analoga a quanto sopra descritto per le "quarantenni" allargando il nostro spazio di inchiesta agli uomini, e nel contempo delimitando l'indagine alla realtà toscana, sulla base di una letteratura che, sebbene recentissima, ha già costruito tutta una serie di ricerche sul tema del lavoro atipico che rappresenta una vera e propria rivoluzione di per sé e per l'impatto che può avere sui comportamenti sociali.

Nel nostro studio abbiamo fatto particolare riferimento ad alcune ricerche di grande interesse, che hanno contribuito a fissare i “paletti” sui quali abbiamo impiantato le nostre indagini (Addabbo e Borghi, 2001; Fellini, 2003; Piazza, 2003). In primo luogo si sono svolti alcuni incontri (tipo “focus group”) che, oltre a costituire una fonte qualitativa di informazioni di grande interesse, hanno rappresentato il punto di partenza per la definizione delle ipotesi alla base del questionario con cui si sono intervistati i componenti del campione di giovani lavoratori “atipici” toscani.

Le ricerche richiamate hanno al centro dell’analisi le generazioni dei primi anni Settanta. Dai racconti dei giovani emerge, non una “pigrizia” mentale quale ragione del vivere in famiglia o comunque della mancanza di quei “passaggi” tipici dell’età adulta (entrata in unione, primo figlio...), ma piuttosto la percezione di vincoli economici e organizzativi fortissimi. Nel caso delle lavoratrici di Modena un primo limite è la presenza di vincoli di liquidità: la mancanza di credito connesso all’instabilità del lavoro fa rimandare l’uscita dalla famiglia di origine per posporre le spese per acquisto o l’affitto di una casa. Oltre il 50% delle donne intervistate ha dichiarato che il tipo di lavoro costituisce un limite per il soddisfacimento dei piani familiari: in particolare, il 30% lo percepisce come un ostacolo all’avere figli. In sintesi, le situazioni lavorative – in taluni casi molto complicate – sono sostenibili essenzialmente rimanendo “... *all’interno della famiglia di origine o all’interno di una nuova famiglia in cui il coniuge sia un lavoratore dipendente, e posponendo nascite e/o piani di spesa, oppure grazie alla coesistenza di altri lavori. ...le interviste qualitative chiariscono come questa pluricommitenza spesso sia usata dai lavoratori per raggiungere un livello retributivo adeguato o per garantirsi da periodi di sottoccupazione*” (Addabbo e Borghi, 2001, pag. 52).

Sono quindi variegata le sfaccettature con cui le storie professionali interagiscono con le strategie familiari. Se da un lato occupazione e flessibilità possono agevolare l’uscita dalla famiglia di origine, la precarietà del lavoro e l’incertezza del futuro possono rappresentare, per una decisa ripresa della fecondità, ostacoli di eguale portata. Il fenomeno della diffusione dei “lavori atipici” è troppo recente per consentire conclusioni circa il mutamento che questa nuova caratteristica del mercato del lavoro potrà portare alle relazioni fra strategie lavorative e scelte familiari (Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna, 2002). Ci è sembrato interessante, quindi, analizzare la realtà toscana al fine di percepire le relazioni fra le strategie lavorative e le scelte familiari.

4. Il progetto

4.1 Introduzione

Secondo le ricerche più recenti e la letteratura esistente, tra le determinanti del “ritardo” con cui le generazioni più recenti affrontano le scelte familiari e riproduttive, gioca un ruolo importante l’entrata nel mercato del lavoro. La diffusione della disoccupazione giovanile, il prolungarsi dei percorsi di studio, la mancanza di efficaci politiche attive per favorire la partecipazione lavorativa dei giovani e l’instabilità della domanda di lavoro, hanno contribuito a ritardare l’indipendenza economica delle generazioni più giovani dalla famiglia (Billari e Ongaro, 1999; Billari *et al.*, 2002; Billari e Rosina, 2003; Ongaro, 2004). E’ indubbio il ruolo che i diversi mercati del lavoro e gli specifici contesti regionali (economici e culturali) rivestono nella determinazione dei comportamenti individuali relativi all’uscita dalla famiglia di origine e alla formazione di una propria famiglia.

Tuttavia, anche le nuove caratteristiche del mercato del lavoro, flessibile da una parte, ma più incerto e precario dall’altra, possono essere rilevanti: molti giovani lavoratori svolgono un’occupazione con forme contrattuali “atipiche”, che potrebbero non fornire garanzie economiche sufficienti, nel lungo periodo, per intraprendere scelte “definitive”, quali quelle legate all’unione e alla fecondità.

Come abbiamo già introdotto, i lavoratori dipendenti “atipici” sono andati crescendo negli ultimi anni. Mentre sono stati già svolti diversi studi sull’impatto economico sul mercato del lavoro di queste nuove forme contrattuali (per la realtà toscana, si veda ad esempio fra gli altri Bortolotti e Bonaiuti, 2003; IRPET, 2004; Pescarolo, 2004, a cura di), scarse sono le conoscenze circa il modo in cui i nuovi lavori “flessibili” si inseriscono nelle strategie del corso di vita, in particolare nella formazione delle unioni e della discendenza. Sembra importante colmare così questo vuoto, almeno in parte, ricorrendo ad un progetto di analisi delle relazioni che potrebbero eventualmente intercorrere fra scelte lavorative e scelte familiari, da inserirsi nello studio del contesto socio-demografico della Toscana, caratterizzata da realtà economiche specifiche.

La realizzazione del progetto di ricerca sulle relazioni fra lavori atipici e scelte familiari si è articolata in due fasi, realizzate con due diversi strumenti conoscitivi: un’indagine qualitativa basata su incontri guidati da un conduttore sulla base di una traccia comune, e un’indagine quantitativa basata su interviste telefoniche con un questionario strutturato.

4.2 L’indagine qualitativa

Nella fase iniziale della ricerca si è svolta un’indagine qualitativa, effettuata con la realizzazione di incontri tipo “*focus group*”. Il dialogo con persone che si trovano

nella situazione lavorativa studiata ha avuto un duplice obiettivo: da una parte ha aumentato la nostra conoscenza del fenomeno “*lavori atipici*” con uno strumento flessibile (la conversazione guidata da un moderatore, emergente dagli incontri *focus group*) che consenta maggiore libertà di espressione; dall'altra ha aiutato nella predisposizione delle ipotesi da verificare attraverso l'indagine quantitativa basata su un questionario strutturato. Dagli incontri dei *focus* si è infatti derivata una descrizione sia della realtà multiforme dei lavoratori atipici, sia delle percezioni espresse in merito ai condizionamenti della situazione lavorativa sull'assunzione delle responsabilità connesse alla vita adulta.

Siamo consapevoli che il gruppo di giovani che ha collaborato con noi in questa fase non è affatto rappresentativo di quella che è la realtà dei giovani lavoratori atipici toscani, perché abbiamo contattato i partecipanti ai focus group tramite la segnalazione di conoscenti che ci hanno indicato nominativi di lavoratori atipici, o tramite enti che “assumono” con particolare frequenza giovani con questo contratto. Nonostante ciò, le conclusioni tratte dall'indagine qualitativa sono risultate di grande interesse ed è sensato utilizzarle, seppure con le dovute cautele, per trarre conclusioni, generalizzabili almeno in linea di massima, su questa realtà emergente. In sintesi, dopo un tentativo di contatto con i sindacati, per ottenere nominativi di persone con le caratteristiche di interesse (giovani di 25-39 anni; contratto di lavoro a tempo *non* indeterminato), tentativo che non ha avuto l'esito sperato, abbiamo proceduto a contattare le persone con una tecnica di tipo *snow-ball*. Abbiamo scelto lavoratori con elevato livello di istruzione dal momento che iniziano a lavorare come atipici ad età più elevate, quando l'esigenza di formare una famiglia propria o, comunque, di rendersi autonomi da quella di origine, diviene più pressante e più sentita; questo ovviamente comporta una mancanza di rappresentatività anche per quanto riguarda il tipo di contratto (nell'ambito dei contratti a termine) e, soprattutto, il tipo di lavoro svolto. È chiaro infatti che persone più qualificate sono in genere inserite in ambienti lavorativi in cui è richiesta una determinata professionalità; ad esempio, nel nostro caso, tra gli intervistati, quasi tutti residenti a Firenze, abbiamo per la maggior parte persone che lavorano nella ricerca (presso l'Università o altri enti). In particolare poi, molti sono i laureati in discipline statistiche (6 su 19), ed anche questa ovviamente non è che una distorsione dovuta al fatto che chi si è occupato della ricerca appartiene a questo settore. È da dire poi che siamo riusciti a rintracciare molte più donne che uomini (15 vs. 4) e, sebbene una tale “sproporzione” non fosse desiderata, vedremo in seguito come non sia troppo lontana dalla realtà.

Attraverso le interviste di gruppo volevamo approfondire le percezioni personali dei partecipanti in merito alla propria condizione lavorativa ed, in particolare, agli

eventuali “condizionamenti” sugli atteggiamenti e sulle scelte di vita familiari e riproduttive della condizione stessa.

Come si legge nella “Traccia per i *focus group*” che riportiamo nell’Appendice 1, abbiamo inizialmente chiesto ai partecipanti di descrivere il proprio percorso formativo e professionale, fino alla descrizione del contratto di lavoro attuale. Le diverse narrazioni (alcuni “stralci” delle quali verranno ripresi in seguito) hanno messo in luce la varietà delle situazioni relative ai *lavori atipici*: ogni partecipante ha ottenuto il proprio lavoro attuale per strade diverse, spesso i rapporti di lavoro nascono da rapporti di amicizia o da eventi più o meno casuali che portano all’incontro con “la persona giusta al momento giusto”.

Un argomento affrontato successivamente ha riguardato la percezione dell’instabilità del rapporto di lavoro, in certi casi vissuta come un limite (impossibilità di chiedere finanziamenti, difficoltà nel fare progetti a lungo termine), in altri come un’opportunità (formazione, possibilità di fare lavori interessanti, possibilità di valutare i propri “gusti” e le proprie capacità in ambito lavorativo). Abbiamo così scoperto, già in questa fase preliminare dell’indagine, le due facce della *flessibilità*: difficilmente gli intervistati hanno dato valutazioni unidirezionali in merito, sono tutti concordi nel dire che la flessibilità è utile nel primo periodo di ricerca del lavoro perché permette l’accesso al mondo del lavoro con una certa facilità e perché dà l’opportunità di conoscere diversi ambienti, il che significa fare esperienza, acquisire competenze, mettersi alla prova, sperimentare e non cadere nella possibile monotonia di un lavoro fisso. Allo stesso modo, però, quasi tutti sostengono che i contratti “atipici” non possono costituire che una fase transitoria della vita lavorativa di un individuo, superata la quale si dovrebbe conquistare una stabilità lavorativa che permetta di fare progetti, di prendere decisioni in merito alla propria vita familiare, intesa sia come uscita dalla famiglia di origine, sia come costituzione di una famiglia propria. Solo alcuni partecipanti hanno mostrato un convinto entusiasmo per questa forma contrattuale: sono, in genere, coloro che svolgono attività che potrebbero essere assimilate alla libera professione di cui, pertanto, apprezzano l’autonomia e la retribuzione per la loro attività.

Abbiamo voluto approfondire il genere di vincoli che un contratto atipico può produrre, per questo abbiamo cercato di capire qual è, secondo i partecipanti ai *focus group*, il ruolo del lavoro nelle scelte di vita: il contratto a tempo indeterminato è una *conditio sine qua non* per lasciare i genitori? E per “metter su famiglia”? O viceversa, soprattutto per le donne, un lavoro atipico può costituire la chiave per conciliare vita familiare (casa, figli) e lavorativa? Anche su questi argomenti i nostri intervistati sono per così dire “sospesi”; è difficile, infatti, avere delle priorità così forti (carriera o famiglia) da essere disposti a rinunciare a tutto il resto; questo accade in misura

lievemente maggiore tra i “meno giovani”, come è facile immaginare, forse perché dopo diversi anni di contratti a termine, per quanto possano risultare interessanti, aumenta anche il desiderio di rendersi totalmente autonomi dalla famiglia di origine (cosa che non accade in genere per i giovani che hanno contratti atipici), di poter investire le proprie risorse senza il bisogno di un garante esterno, di dare una stabilità alla propria vita sentimentale e magari di avere figli.

Materia di studio di molte indagini sui lavori atipici è il ruolo della famiglia di origine e/o del partner. Sembra infatti che per molti lavoratori atipici sia fondamentale la possibilità di contare economicamente sui genitori o sul partner, non solo per affrontare i periodi di disoccupazione tra un contratto e l'altro, ma anche per poter ricevere finanziamenti di una certa entità come ad esempio per l'acquisto di una casa. Queste problematiche sono particolarmente sentite dai giovani che hanno partecipato ai *focus group* e, in effetti, sono in netta minoranza i giovani che si dichiarano totalmente autonomi dalla famiglia di origine; inoltre in molti casi abbiamo constatato che la progettualità familiare è condizionata positivamente dal fatto che nella coppia c'è almeno un lavoro sicuro.

Per concludere, si è rivolto ai partecipanti ai *focus group* una domanda scherzosa: “Se aveste una bacchetta magica che cosa vorreste cambiare della vostra vita? Che cosa chiedereste?”. Attraverso questo piccolo gioco abbiamo cercato di allargare l'orizzonte al futuro per leggere le aspirazioni dei giovani con cui siamo entrati in contatto. Sono emerse così, tra le righe, le diversità delle aspettative tra uomini e donne (più pragmatici i primi e più “sentimentali” le seconde), oltre che la discrepanza, in molti casi, tra le situazioni vissute e i *desiderata*.

Le informazioni che abbiamo raccolto dialogando con questo gruppo di giovani, unitamente alla letteratura esistente sull'argomento di studio, hanno fatto emergere i temi che sono più sentiti dai giovani, quali gli aspetti più problematici del lavoro atipico e le loro aspettative per il futuro. Inoltre hanno permesso di formulare le domande nel modo più comprensibile e vicino al linguaggio dei giovani. Ciò che è emerso quindi ha costituito uno strumento essenziale per delineare in maniera più precisa le ipotesi e per predisporre il questionario utilizzato per le interviste.

4.3 L'indagine quantitativa

Le ipotesi da verificare nella seconda fase della ricerca hanno riguardato essenzialmente i seguenti aspetti, che corrispondono in linea di massima alle domande-considerazioni che vogliamo verificare con l'indagine:

(1) *Il ruolo del lavoro nella progettazione familiare*. Avere un lavoro rappresenta comunque un requisito per la progettualità familiare?

(II) *Lavoro atipico rispetto al lavoro a tempo indeterminato.* I vantaggi: flessibilità, autonomia, crescita/formazione professionale. Gli svantaggi: insicurezza del domani, impossibilità di ricevere credito per mutui, mancanza di “protezione” in caso di maternità etc. Quali sono le circostanze per le quali gli eventuali fattori positivi legati alla flessibilità prevalgono su quelli negativi?

(III) *Scelte familiari e percorsi lavorativi atipici: relazioni uni-direzionali o bi-direzionali?* I lavoratori atipici sono condizionati nelle loro scelte familiari dai vincoli di un lavoro spesso insicuro e che non consente di progettare nel lungo periodo? D'altra parte: l'esistenza di una famiglia (e soprattutto di figli) condiziona o meno la scelta di un lavoro atipico? Il lavoro atipico può essere scelto in funzione della situazione familiare (per la sua flessibilità ... etc.)?

(IV) *Lavoro atipico come occasione di crescita e valorizzazione di capitale umano.* Il lavoro atipico può essere scelto in particolare per il miglioramento della formazione professionale? Se questo è vero, la “generazione” di appartenenza – in termini di entrata sul mercato del lavoro (atipico) dovrebbe differenziare i giovani; in altri termini, per alcuni intervistati il tempo di permanenza nella situazione di lavoratore flessibile dovrebbe avere sostanzialmente una durata pari all'ulteriore formazione dopo l'ultimo titolo di studio conseguito. Una durata superiore dovrebbe rappresentare un fattore negativo.

(V) *Il mutamento del mercato del lavoro comporta nuovi problemi a livello d'intervento politico.* In effetti, i costi legati all'insicurezza del lavoro associata ad un contratto atipico si riversano sulla famiglia. In altri termini: la mancanza dei consueti ammortizzatori sociali – quelli che caratterizzano il contratto di lavoro a tempo indeterminato - pone interessanti quesiti in relazione al sistema di *welfare* dal punto di vista delle politiche nazionali e soprattutto locali.

Su questa griglia, si sono articolate le sezioni del questionario, che quindi ha assunto la seguente struttura:

- Storia lavorativa e caratteristiche del lavoro attuale
- Soddisfazione nel lavoro
- Progettualità e lavoro futuro
- Lavoro atipico e necessità economiche
- Istruzione
- Uscita dalla famiglia di origine
- Vita di coppia
- Maternità/Paternità
- I progetti di fecondità
- Conciliazione lavoro/figli

PARTE 2

Giovani in Toscana e flessibilità: opportunità formativa e freno alla transizione allo stato adulto

1. Premessa: gli obiettivi dell'indagine

Come già sottolineato in precedenza, tra le determinanti del “ritardo” con cui le generazioni più recenti affrontano le scelte familiari e riproduttive, l'entrata nel mercato del lavoro rappresenta un fattore di grande rilevanza. Accanto a valori più strettamente culturali, il prolungamento degli studi, la diffusione della disoccupazione giovanile, la mancanza di efficaci politiche attive per favorire la partecipazione lavorativa dei giovani, hanno contribuito a ritardare l'indipendenza economica dei giovani, l'uscita dalla famiglia di origine, l'assunzione delle responsabilità connesse allo stato adulto. Tuttavia, anche le nuove caratteristiche del mercato del lavoro, flessibile da una parte, ma più incerto e precario dall'altra, possono essere rilevanti: molti giovani lavoratori svolgono un'occupazione con forme contrattuali “atipiche”, che potrebbero non fornire garanzie economiche sufficienti, nel lungo periodo, per intraprendere scelte “definitive”, quali quelle legate alla vita familiare¹.

Stanti queste premesse, gli *obiettivi della ricerca* si sostanziano nello studio delle relazioni eventualmente esistenti fra scelte e costrizioni dell'attività lavorativa e scelte familiari.

La *popolazione obiettivo* dell'indagine è rappresentata dai giovani toscani di età compresa tra i 25 e i 39 anni, di ambi i sessi, e che stanno svolgendo – al momento dell'indagine – un lavoro “atipico”, caratterizzato dalla mancanza di un contratto a tempo indeterminato. Abbiamo cioè intervistato i soggetti aventi una delle seguenti forme contrattuali: contratto a tempo determinato, collaborazione coordinata e continuativa, contratto a progetto, interinale, contratto di formazione-lavoro, stage retribuito, associazione in partecipazione, borsa di studio, collaborazione occasionale, socio di cooperativa. Da notare poi che abbiamo incluso tra le forme di lavoro atipiche anche le situazioni lavorative non regolari (lavoro “a nero”).

Le interviste effettuate sono state 1027², suddivise per classe di età (25-29, 30-34, 35-39), sesso e provincia di residenza (le 10 province toscane).

¹ Una sintesi delle caratteristiche dell'indagine può essere ritrovata nella Scheda tecnico-metodologica riportata nell'Appendice 1.

² In realtà, le interviste completate sono state 1028 (come risulta dalla Relazione tecnica allegata), ma una di esse contiene informazioni incoerenti ed è stata eliminata dall'analisi.

2. La formazione del campione e i dati di riferimento

L'indagine ha visto coinvolti tutti i comuni capoluogo di provincia della Toscana e, per ogni provincia, i comuni di maggiore dimensione (superiore ai 10000 abitanti) in numero dipendente dalla popolazione complessiva della provincia stessa. Inoltre, si è inserito anche un "piccolo" comune per ogni provincia estratto casualmente per assicurare ad ogni individuo della popolazione una probabilità diversa da zero di essere estratto.

I dati a cui ci siamo inizialmente ispirati per la costruzione del campione sono quelli relativi ai lavoratori parasubordinati (di fonte INPS) e alle assunzioni a tempo non indeterminato (Bortolotti e Bonaiuti, 2003).

Tavola 2 – Assunzioni a tempo non indeterminato per provincia e sesso (anno 2001) – valori assoluti e percentuali di colonna.

PROVINCIA	SESSO			
	M		F	
	V.a.	%	V.a.	%
Arezzo	12.968	9,2	9.558	7,6
Firenze	33.350	23,6	30.495	24,4
Grosseto	11.763	8,3	9.920	7,9
Livorno	16.201	11,5	14.893	11,9
Lucca	12.827	9,1	11.099	8,9
Massa Carrara	5.346	3,8	4.120	3,3
Pisa	14.333	10,2	13.448	10,7
Pistoia	9.048	6,4	7.725	6,2
Prato	7.213	5,1	6.048	4,8
Siena	18.226	12,9	17.943	14,3
Toscana	141.275	100,0	125.249	100,0

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati Regione Toscana Servizio Lavoro. Da Regione Toscana Rapporto 2002, / *lavori atipici*, Collana Lavoro – Studi e Ricerche/34.

Secondo queste informazioni, i lavoratori atipici toscani, avrebbero, all'interno di ogni provincia per le tre classi di età indagate, una distribuzione relativamente uniforme per sesso e per le classi di età 25-39, ed è tale distribuzione che il campione costruito inizialmente voleva riflettere (tavole 2 e 3).

È da notare ancora una volta che la definizione di "*lavoratore atipico*" da noi adottata è molto estesa nel senso che comprende dipendenti aventi varie tipologie di contratto; hanno obbligo³ di iscriversi alla gestione separata INPS, invece, solo i lavoratori parasubordinati, oltre ai liberi professionisti. Inoltre è da considerare che non è previsto l'obbligo di cancellazione dalla gestione separata INPS al momento della scadenza del contratto, di conseguenza è molto probabile che i registri contengano nominativi di persone che ad oggi non hanno più un contratto di lavoro "atipico".

Abbiamo riportato nelle tavole 2 e 3 i dati relativi alle assunzioni a tempo non indeterminato ed ai lavoratori parasubordinati iscritti all'INPS, in Toscana, consci di

³ Legge n° 335 dell'8 agosto 1995

tutte le cautele che dobbiamo osservare utilizzandoli come base di partenza per le nostre considerazioni; infatti, ad esempio, nel numero di assunzioni ogni persona viene contata tante volte quanti sono i contratti che ha firmato nel corso dell'anno.

Tavola 3 - Lavoro parasubordinato in Toscana: distribuzione provinciale dei collaboratori iscritti, per sesso e fascia di età al 30.09.2002 – valori assoluti.

PROVINCIA	M				F				M+F
	25-29	30-34	35-39	Totale	25-29	30-34	35-39	Totale	
Arezzo	1.074	1.315	1.295	3.684	1.370	1.315	1.113	3.798	7.482
Firenze	3.617	4.278	4.090	11.985	4.436	4.701	3.834	12.971	24.956
Grosseto	535	628	626	1.789	844	927	663	2.434	4.223
Livorno	1.001	1.113	1.062	3.176	1.694	1.595	1.169	4.458	7.634
Lucca	1.037	1.349	1.467	3.853	1.614	1.643	1.240	4.497	8.350
Massa	478	589	571	1.638	695	757	554	2.006	3.644
Pisa	1.274	1.662	1.534	4.470	1.673	1.875	1.440	4.988	9.458
Pistoia	795	957	1.053	2.805	1.154	1.090	835	3.079	5.884
Prato	820	980	1.025	2.825	895	893	750	2.538	5.363
Siena	799	940	935	2.674	1.174	1.158	880	3.212	5.886
Toscana	11.430	13.811	13.658	38.899	15.549	15.954	12.478	43.981	82.880

Fonte: elaborazioni Ires Toscana su dati INPS. Da Regione Toscana Rapporto 2002, *I lavori atipici*, Collana Lavoro – Studi e Ricerche/34.

Le mancate risposte in alcune categorie per classi di età e sesso, hanno condotto ad osservare delle distorsioni rispetto a quanto preventivato in sede di costruzione del campione. Si è quindi pensato ad una ponderazione del campione che attutisca l'effetto delle distorsioni stesse, eventualmente provocate dalla mancanza di casualità nella costruzione del campione e dalla metodologia di indagine. A tale scopo ci siamo serviti di dati di fonte ISTAT relativi alla distribuzione per sesso e per età, dei lavoratori temporanei della Toscana (Tavola 4)⁴. Per quanto riguarda la distribuzione per provincia abbiamo mantenuto quella campionaria.

Tavola 4 – Dipendenti a tempo determinato per sesso e classi d'età.

Età	SESSO						Totale
	M			F			
	V.a.	% colonna	% riga	V.a.	% colonna	% riga	
25-29	8.290	47,9	41,0	11.918	42,3	59,0	20.208
30-34	5.361	31,0	37,0	9.133	32,5	63,0	14.494
35-39	3.645	21,1	33,9	7.094	25,2	66,1	10.739
Totale	17.296	100,0	38,1	28.145	100,0	61,9	45.441

Fonte: Istat, 2004, *Forze di lavoro – media 2003*.

⁴ Si sottolinea che questi valori assoluti derivano dai dati di fonte ISTAT che si riferiscono ad un sottogruppo di lavoratori atipici, quelli che vengono definiti "lavoratori a tempo non indeterminato", perché dell'intero collettivo da noi esaminato non sono disponibili le classificazioni per sesso e classe di età a livello territoriale disaggregato (provincia). Tuttavia l'errore commesso nella stima delle grandezze considerate nell'indagine, in termini proporzionali, dovrebbe essere di lieve entità, dal momento che, limitando l'analisi alle giovani età, è ragionevole supporre che la struttura dell'intero collettivo sia molto simile a quella del dato ISTAT. Conseguentemente, questi totali hanno l'unico obiettivo di fornire la base per la ponderazione e la stima degli errori campionari e non quello di fornire una dimensione del fenomeno.

Tecnicamente per la costruzione dei pesi abbiamo utilizzato il programma SAS di ricalibrazione messo a disposizione dall'ISTAT.

I risultati ponderati espressi in percentuale, che sono presentati in tutte le tavole di questa relazione, si avvicinano, peraltro, ai dati campionari e questo conferma quindi la validità della rilevazione. È da dire che la ponderazione introdotta non pretende di fornire i dati della dimensione dei lavoratori atipici toscani in età 25-39, ma si focalizza soprattutto sull'oggetto dell'indagine ed i valori assoluti riportati come marginali nelle varie tavole hanno solo uno scopo strumentale, come si vedrà nel paragrafo che segue. D'altra parte la natura stessa del fenomeno, come abbiamo osservato, è sfuggente e multiforme e, di conseguenza, difficile da descrivere in maniera esatta in termini di valori assoluti. Tuttavia i dati utilizzati per la costruzione dei pesi sono quelli che più si avvicinano alla realtà attuale, pertanto è ragionevole leggere i nostri dati campionari riportandoli alla popolazione di riferimento che abbiamo a disposizione.

3. Stima degli errori campionari

Ad ogni grandezza stimata nell'indagine, rappresentata quasi sempre da una frequenza assoluta o relativa, essendo le nostre variabili per lo più categoriche, è associato un errore campionario. Per poter dare una corretta lettura delle tavole riportate nella presente relazione sarebbe quindi necessario che a fianco di ciascuna stima fosse riportata la corrispondente stima dell'errore campionario. Questo tuttavia appesantirebbe eccessivamente la presentazione dei risultati e renderebbe le tavole poco leggibili. Preferiamo quindi seguire un metodo ormai molto diffuso nelle statistiche ufficiali che fornisce all'utente uno *strumento* per il calcolo degli indici di variabilità (nel nostro caso il coefficiente di variazione, *cv*), venendo così incontro alla duplice esigenza di fornire le stime degli errori campionari e, allo stesso tempo, di darne una presentazione sintetica.

Il metodo è detto *metodo dei modelli di regressione* (si veda a tale proposito Istat, 2004; Giommi *et al.*, 2004) e parte dall'ipotesi che sussista una relazione lineare nei logaritmi tra la stima ed il relativo indice di variabilità. Il modello in generale è valido per il calcolo del *cv*, sia per le frequenze assolute, che per quelle relative, purché riferite all'intera popolazione di base. Nel caso in cui la popolazione di riferimento utilizzata nel calcolo delle proporzioni sia una sottopopolazione, è necessario ricorrere ad un'approssimazione, come vedremo tra breve.

Per le stime di frequenze riferite all'intera popolazione utilizziamo il seguente modello di regressione lineare nei logaritmi:

$$\log(cv^2(\hat{Y})) = \alpha + \beta \log(\hat{Y}) \quad (1)$$

I parametri α e β , stimati con il metodo dei minimi quadrati ordinari, permettono di risalire ai coefficienti di variazione di qualsiasi frequenza assoluta (o relativa) stimata, \hat{Y} .

Come accennato, nel caso in cui le proporzioni stimate siano calcolate sul totale di una sottopopolazione, per calcolare la stima del relativo coefficiente di variazione non è sufficiente la retta di regressione stimata con la (1).

Una frequenza relativa calcolata su un sottogruppo di persone è del tipo:

$$\hat{R} = \frac{\hat{Y}}{Y_{tot}} \quad (2)$$

Perciò la stima risente sia dell'errore campionario su \hat{Y} sia di quello su Y_{tot} e bisogna tenere conto di entrambi. Le statistiche ufficiali⁵ che seguono questo criterio di misura dell'errore campionario, propongono la seguente espressione come valida approssimazione⁶ per il calcolo dell'errore relativo:

$$c\hat{V}(\hat{R}) = \sqrt{c\hat{V}^2(\hat{Y}) - c\hat{V}^2(Y_{tot})} \quad (3)$$

dove $c\hat{V}^2(\hat{Y})$ e $c\hat{V}^2(Y_{tot})$ si calcolano attraverso la (1).

In particolare nel nostro caso abbiamo scelto alcune variabili di particolare interesse e per le stime di queste abbiamo calcolato gli errori standard attraverso la *Proc Surveymeans* del SAS (SAS Institute, 1999). Da questi sono stati ricavati i coefficienti di variazione utilizzati nella stima del modello di regressione. Le variabili di cui abbiamo calcolato i coefficienti di variazione per le stime delle frequenze assolute – anch'esse ottenute come riporto all'universo sulla base dei coefficienti sopra descritti – sono riportate nella tavola 5.

Tavola 5 – Variabili di base per il calcolo dei coefficienti di variazione

VARIABILE	MODALITÀ	\hat{Y}	STANDARD ERROR(\hat{Y})	C.V.(\hat{Y})
vivi in fam.origine?	sì	25.160	629,46	0,025
In unione/solo	solo	31.719	566,95	0,0179
hai figli?	No	33.718	533,89	0,0158
titolo di studio	laurea	18.540	687,5	0,0371
titolo di studio	diploma	19.701	690,31	0,035
contratto	co.co.co.	12.926	638,37	0,0494
contratto	senza contratto	3.569	384,75	0,1078
contratto	tempo determinato	23.764	698,29	0,0294
contratto	stage/coll.occasionale	4.091	405,08	0,099

⁵ Istat, 2003.

⁶ L'approssimazione è valida sotto l'ipotesi di incorrelazione tra \hat{Y} e Y_{tot} .

I coefficienti della retta di regressione interpolata utilizzando come variabile indipendente $\log(\hat{Y})$ e come variabile dipendente $\log(cv^2(\hat{Y}))$ sono:

$$\alpha=8,6501 \quad \text{e} \quad \beta=-1,5806$$

Il coefficiente di determinazione lineare, R^2 , vale 0,9547 e denota un buon adattamento della retta ai dati.

A partire da questi valori di α e β , il coefficiente di variazione per ogni grandezza relativa stimata è facilmente ricavabile utilizzando i totali delle sottopopolazioni utilizzate nel calcolo delle proporzioni, riportati in parentesi in ogni tavola presentata.

Alcuni esempi aiuteranno a capire la metodologia illustrata e daranno una misura del *livello di precisione* delle stime riportate nel presente rapporto.

- (45) Supponiamo di voler conoscere il *cv* associato alla stima della proporzione di lavoratori atipici maschi aventi un solo committente. In Tavola 17 troviamo il valore della proporzione ($\hat{R} = 66,4\%$) di cui ci interessa calcolare l'indice di variabilità e il totale dei maschi che hanno risposto alla domanda "Nell'ultimo anno per conto di quanti committenti hai lavorato?", calibrato sull'intera popolazione di lavoratori a tempo non indeterminato con età compresa tra i 25 ed i 39 anni, residenti in Toscana (17052), con la tecnica descritta nel paragrafo precedente.

Sulla base di queste informazioni possiamo ricavare:

La stima della frequenza assoluta di lavoratori atipici maschi aventi un solo committente : $\hat{Y} = 17052 \times 0,664 = 11322,528$

I coefficienti di variazione $cv^2(\hat{Y})$ e $cv^2(\hat{Y}_{tot})$:

$$cv^2(\hat{Y}) = \exp(\alpha + \beta \log(\hat{Y})) = \exp(8,6501 - 1,5806 \cdot \log 11322,528) = 0,0022337$$

$$cv^2(\hat{Y}_{tot}) = \exp(\alpha + \beta \log(\hat{Y}_{tot})) = \exp(8,6501 - 1,5806 \cdot \log 17052) = 0,0011694$$

in base alla formula (1)

Il coefficiente di variazione cercato $cv(\hat{R})$:

$$cv(\hat{R}) = \sqrt{0,0022337 - 0,0011694} = 0,0326$$

in base alla formula (3)

Possiamo dire quindi che il valore di 66,4% relativo alla proporzione di lavoratori atipici maschi aventi un solo committente è stimato con un errore relativo di $\pm 3,26\%$;

approssimando alla Normale la distribuzione della grandezza considerata, un intervallo di confidenza con $\alpha=0,05$ per la stima \hat{R} sarà dato dalla seguente espressione:

$$IC(\hat{R}) = \left\{ \hat{R} \times \left(1 \pm z_{\alpha/2} \times cv(\hat{R}) \right) \right\} \quad (4)$$

e in particolare avrà come estremi:

$$IC(\hat{R}) = \begin{cases} 66,4\% \times (1 - 1,96 \times 3,26) = 62,2\% \\ 66,4\% \times (1 + 1,96 \times 3,26) = 70,6\% \end{cases}$$

ossia il valore vero per la stima della proporzione di lavoratori atipici maschi aventi un solo committente ha una probabilità del 95% di trovarsi nell'intervallo 62,2% - 70,6%.

- (45) Se si vuole conoscere il *cv* associato alla stima della proporzione di donne presenti tra i 25-39enni toscani, si procede in maniera analoga. In Tavola 6 troviamo il valore della proporzione ($\hat{R} = 61,9\%$) di cui ci interessa calcolare l'indice di variabilità e il totale delle donne intervistate, calibrato sull'intera popolazione di lavoratori a tempo non indeterminato con età compresa tra i 25 ed i 39 anni, residenti in Toscana (45441).

Sulla base di queste informazioni possiamo ricavare:

La stima della frequenza assoluta delle donne impegnate in lavori atipici:

$$\hat{Y} = 45441 \times 0,619 = 28127,979$$

I coefficienti di variazione $cv^2(\hat{Y})$ e $cv^2(\hat{Y}_{tot})$:

$$cv^2(\hat{Y}) = \exp(\alpha + \beta \log(\hat{Y})) = \exp(8,6501 - 1,5806 \cdot \log 28127,979) = 0,00053013$$

$$cv^2(\hat{Y}_{tot}) = \exp(\alpha + \beta \log(\hat{Y}_{tot})) = \exp(8,6501 - 1,5806 \cdot \log 45441) = 0,000248387$$

in base alla formula (1)

Il coefficiente di variazione cercato $cv(\hat{R})$:

$$cv(\hat{R}) = \sqrt{0,00053013 - 0,000248387} = 0,016785$$

in base alla formula (3)

Possiamo dire quindi che il valore di 61,9% relativo alla proporzione di donne è stimato con un errore relativo di $\pm 1,68$; approssimando alla Normale la distribuzione della grandezza considerata, un intervallo di confidenza al 95% per la stima \hat{R} avrà come estremi:

$$IC(\hat{R}) = \begin{cases} 61,94\% \times (1 - 1,96 \times 1,68) = 59,9\% \\ 61,94\% \times (1 + 1,96 \times 1,68) = 63,9\% \end{cases}$$

ossia il valore per la stima della proporzione di donne lavoratrici atipiche si trova nell'intervallo 59,9% - 63,9% con una probabilità del 95%.

- (45) Calcoliamo il cv associato alla stima della proporzione di giovani che vivono ancora nella famiglia di origine. Il valore della proporzione, di cui ci interessa calcolare l'indice di variabilità, è $\hat{R} = 56,1\%$ (cfr. Tavola 22) e il totale delle persone a cui è stata posta la domanda "Vivi ancora nella famiglia di origine?", calibrato sull'intera popolazione, è 45444.

A questo punto si ha che:

La stima della frequenza assoluta delle donne impegnate in lavori atipici vale :

$$\hat{Y} = 45444 \times 0,561 = 25494,084$$

I coefficienti di variazione $cv^2(\hat{Y})$ e $cv^2(\hat{Y}_{tot})$:

$$cv^2(\hat{Y}) = \exp(\alpha + \beta \log(\hat{Y})) = \exp(8,6501 - 1,5806 \cdot \log 25494,084) = 0,000619259$$

$$cv^2(\hat{Y}_{tot}) = \exp(\alpha + \beta \log(\hat{Y}_{tot})) = \exp(8,6501 - 1,5806 \cdot \log 45444) = 0,000248361$$

in base alla formula (1)

Il coefficiente di variazione cercato $cv(\hat{R})$:

$$cv(\hat{R}) = \sqrt{0,000619259 - 0,000248361} = 0,019259$$

in base alla formula (3)

Il valore di 56,1% relativo alla proporzione di giovani che vive con i genitori è stimato con un errore relativo di $\pm 1,93$; approssimando alla Normale la distribuzione della grandezza considerata, un intervallo di confidenza al 95% per la stima \hat{R} avrà come estremi:

$$IC(\hat{R}) = \begin{cases} 56,1\% \times (1 - 1,96 \times 1,93) = 54\% \\ 56,1\% \times (1 + 1,96 \times 1,93) = 58,2\% \end{cases}$$

cioè il valore della stima della proporzione di donne lavoratrici atipiche si trova nell'intervallo 54% - 58,2% con una probabilità del 95%.

- (45) Un ultimo esempio su una proporzione riferita ad un sottoinsieme della popolazione: gli usciti dalla famiglia di origine. Calcoliamo il cv associato alla stima della proporzione di coloro che affermano di aver ricevuto aiuti economici dai genitori nel momento in cui sono andati a vivere da soli. Il

valore della proporzione in oggetto è $\hat{R} = 87,4\%$ (cfr. Tavola 32) e la numerosità della sottopopolazione è 13465.

Si calcola:

La stima della frequenza assoluta dei giovani che hanno ricevuto aiuti economici: $\hat{Y} = 13465 \times 0,874 = 11768,41$

I coefficienti di variazione $cv^2(\hat{Y})$ e $cv^2(\hat{Y}_{tot})$:

$$cv^2(\hat{Y}) = \exp(\alpha + \beta \log(\hat{Y})) = \exp(8,6501 - 1,5806 \cdot \log 11768,41) = 0,002101426$$

$$cv^2(\hat{Y}_{tot}) = \exp(\alpha + \beta \log(\hat{Y}_{tot})) = \exp(8,6501 - 1,5806 \cdot \log 13465) = 0,001698506$$

in base alla formula (1)

Il coefficiente di variazione cercato $cv(\hat{R})$:

$$cv(\hat{R}) = \sqrt{0,002101426 - 0,001698506} = 0,020073$$

in base alla formula (3)

Il valore di 87,4% relativo alla proporzione di giovani che non vive con i genitori ed ha ricevuto aiuti economici dalla famiglia per andare a vivere per proprio conto è stimato con un errore relativo di ± 2 ; approssimando alla Normale la distribuzione della grandezza considerata, un intervallo di confidenza al 95% per la stima \hat{R} avrà come estremi:

$$IC(\hat{R}) = \begin{cases} 87,4\% \times (1 - 1,96 \times 2) = 84\% \\ 87,4\% \times (1 + 1,96 \times 2) = 90,8\% \end{cases}$$

ossia il valore vero per la stima si trova nell'intervallo 84% - 90,8% con una probabilità del 95%.

Per alcune caratteristiche di base, si riportano i valori degli estremi dell'intervallo di confidenza nell'Appendice 2.

Si nota come, al diminuire della numerosità del sottoinsieme di popolazione a cui la stima si riferisce, diminuisce anche la precisione del valore stimato. È per evitare che i risultati vengano fraintesi che, in alcuni casi, nel corso del testo verrà sottolineata la bassa numerosità di alcune celle e, dove opportuno, si riporteranno anche i risultati campionari.

4. L'indagine CATI

Le interviste telefoniche sono state realizzate utilizzando il supporto informatico CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*) e la lista di soggetti da contattare è

stata ricavata con estrazione casuale dagli elenchi di numeri telefonici messi a disposizione dalla società TELEXTRA.

Una volta inseriti nel software CATI i recapiti telefonici e tradotto il questionario cartaceo in formato elettronico, il primo passo è stato quello di testare il questionario stesso attraverso un'indagine pilota. Questa fase iniziale ha permesso di verificare il funzionamento del questionario elettronico e, in modo particolare, dei percorsi definiti al suo interno; inoltre ha consentito di valutare l'impatto sugli intervistati delle domande poste ed entrambi questi aspetti sono risultati fondamentali per la buona riuscita dell'indagine.

Uno dei vantaggi dell'utilizzo del sistema CATI è quello di poter monitorare continuamente l'andamento delle interviste e questo è utile sia per verificare la "qualità" dei rilevatori, sia per tenere sotto controllo la copertura dei diversi strati del campione e, in caso di necessità, di inserire nuovi nominativi laddove sia necessario. Abbiamo così portato a termine 1027 interviste. Per ogni ulteriore dettaglio relativo alla tecnica di indagine si rimanda alla Relazione Tecnica allegata, dove si descrivono le varie fasi in cui si è articolata l'inchiesta, dalla messa a punto del questionario elettronico, allo svolgimento delle interviste pilota; dalla preparazione degli intervistatori, alla scelta dei nominativi da includere.

5. I risultati delle indagini

5.1 I giovani lavoratori atipici: aspetti strutturali

La fisionomia del lavoratore atipico che emerge dall'indagine sulle province toscane è abbastanza in linea con quella osservata in altre occasioni sia a livello locale che nazionale. Abbiamo, infatti, a che fare con una popolazione giovane, a prevalenza femminile (Tavola 6), con percorsi formativi elevati (Tavola 7).

Le donne costituiscono il 62% della popolazione dei lavoratori atipici presi in esame; questo si può in parte spiegare con il fatto che per le donne la flessibilità, soprattutto in termini di orario di lavoro, può essere un vantaggio nell'ottica della costruzione di una famiglia propria. Non è la sottovalutare però il fatto che per le donne la difficoltà ad entrare in strutture private potrebbe essere dovuta anche alla questione della maternità: il datore di lavoro, in generale, tende ad evitare di dover gestire gli oneri della maternità e per questo, forse, preferisce assumere un uomo. In seguito – come abbiamo già introdotto – vorremmo quindi riuscire a valutare se quella del lavoro a termine è una scelta o se invece è semplicemente una contingenza in cui le donne si trovano a vivere più frequentemente rispetto ai colleghi maschi.

La prevalenza di giovani (44,5% nella classe di età 25-29) è evidente sia tra gli uomini che tra le donne. Viene da pensare che il lavoro atipico costituisca una sorta di

porta d'ingresso per il mercato del lavoro, un momento di passaggio tra la conclusione degli studi ed il "lavoro vero".

Tavola 5 - Lavoratori atipici per sesso ed età: (a) percentuali di colonna; (b) percentuali di riga⁷.

ETA'	SESSO		
	M	F	Totale
25-29	47,9	42,3	44,5
30-34	31,0	32,5	31,9
35-39	21,1	25,2	23,6
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(17.296)	(28.145)	(45.441)

(a)

ETA'	SESSO			
	M	F	Totale	v.a.
25-29	41,0	59,0	100,0	(20.208)
30-34	37,0	63,0	100,0	(14.494)
35-39	33,9	66,1	100,0	(10.739)
Totale	38,1	61,9	100,0	(45.441)

(b)

Come abbiamo constatato in fase di analisi qualitativa, tra i lavoratori atipici c'è una netta prevalenza di persone che hanno conseguito almeno il diploma superiore.

Tavola 6 – Lavoratori atipici per sesso e titolo di studio – percentuali di colonna.

TITOLO DI STUDIO	SESSO		
	M	F	Totale
laurea	41,0	41,5	41,4
diploma	43,1	45,7	44,6
medie/elementari	15,9	12,5	13,8
non risponde	0	0,3	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(17.296)	(28.148)	(45.444)

È vero che, avendo concentrato l'attenzione su una fascia d'età giovane (25-39), la presenza di soggetti aventi un titolo di studio basso tende di per sé ad essere contenuta; stando però ai dati ISTAT disponibili (Rapporto annuale 2003, tavola 1.15.1) si osserva che sul totale della popolazione residente nell'Italia centrale, in età 25-34 anni, la percentuale di laureati è ancora inferiore al 16%; dal momento che tra i lavoratori atipici la quota di laureati è del 41,4%, è ragionevole pensare che effettivamente le nuove forme di contratto siano prevalentemente utilizzate in settori che necessitano di personale altamente qualificato.

Anche dall'indagine qualitativa effettuata dall'Irer sul territorio lombardo (Fellini, 2003) è emerso che quando si parla di lavoratori atipici "si tratta di lavoratori – e soprattutto lavoratrici – in possesso di titoli di studio universitari sia tecnico-scientifici che umanistici, o al limite di diplomi di scuola superiore, corredati da qualche ulteriore corso di formazione post-diploma, che ha poi disegnato il percorso di inserimento professionale". Tornando alla realtà toscana, una recente indagine, già citata, il cui

⁷ In tutte le tavole della presente relazione si riportano tra parentesi i totali ponderati in valore assoluto. Si ripete che tali valori hanno l'unico obiettivo di rendere possibile il calcolo dei coefficienti di variazione associati ad ogni stima, secondo la procedura descritta nel paragrafo 3, Parte 2).

oggetto di studio è la popolazione toscana in età adulta con contratti di lavoro a termine o part-time, costituisce un'ulteriore conferma alla situazione appena descritta. La ricerca infatti è stata condotta su un campione costituito per il 60% da donne: il 65% degli intervistati ha un'età inferiore ai 35 anni ed infine nel 64% dei casi i soggetti hanno titoli di studio medio-alti (IRPET, 2004).

Relativamente alla situazione familiare della popolazione analizzata, abbiamo a che fare soprattutto con persone nubili/celibi, che costituiscono il 68,1% della popolazione; il 28,7% risulta essere coniugato ed il restante 3,3% rappresenta i separati/divorziati ed i vedovi (Tavola 8).

Tavola 8 – Lavoratori atipici per stato civile e sesso – percentuali di colonna.

STATO CIVILE	SESSO		
	M	F	Totale
nubile/celibe	81,2	60,0	68,0
coniugato	17,5	35,5	28,7
separato	1,3	4,2	3,1
vedovo	0	0,3	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(17.296)	(28.148)	(45.444)

Questa situazione è chiaramente legata all'età della popolazione di riferimento. Con molta probabilità, però, il fatto di rimandare la realizzazione di un progetto di vita autonomo è in parte dovuto a quegli aspetti dei lavori a termine che sono percepiti come svantaggi, quali instabilità e riscossioni spesso discontinue, come risulta sia dal confronto con informazioni relative ai giovani con contratto a tempo indeterminato (che proponiamo più avanti), sia dalle affermazioni delle partecipanti ai nostri *focus group*.

“Vivo da sola, scelta fatta nel lontano '99 a seguito del diploma universitario [...], sono fidanzata ma non ho intenzione per il momento di sposarmi. Ho questa utopia, molto probabilmente, di volermi sposare nel momento in cui sono un po' più stabile anche come lavoro, forse è un'utopia, non ci riuscirò mai però credo che...me la sento più come sicurezza mia”.

[donna, 29 anni, nubile, diploma universitario]

Tant'è che, nella maggior parte dei casi, chi ha già una famiglia propria può fare affidamento sulla stabilità del contratto del partner; e se l'unione stabile ancora è solo un progetto, non diventa realtà se nella coppia non c'è almeno un lavoro fisso (Tavola 9).

“Vivo con i miei, sono fidanzata da nove anni, il mio ragazzo adesso è diventato a tempo indeterminato per cui ha...c'è qualche cambiamento futuro possibile da adesso, quindi vedremo”

[donna, 26 anni, nubile, laureata]

È da notare inoltre che, già dall'osservazione della distribuzione per stato civile e per sesso, sembra che, a parità di forma contrattuale, per le donne sia più facile che per gli uomini costruirsi un nucleo familiare proprio; su questo risultato tuttavia pesa anche il fatto che nelle classi di età più giovani, a parità di età, le donne in unione sono più degli uomini e questo vale per tutta la popolazione, non solo per i lavoratori atipici.

Tavola 9 - Lavoratori atipici secondo il contratto del partner e la situazione familiare – percentuali di colonna.*

CONTRATTO PARTNER	STATO CIVILE				
	Coniugato	Nubile/Celibe	Separato	Vedovo	Totale
tempo indeterminato	84,3	59,8	78,9	100,0	71,3
tempo determinato	5,1	15,8	21,1	0	11,1
co.co.co	4,5	7,4	0	0	5,9
saltuario	1,1	0,4	0	0	0,7
coll.occasionale	1,1	3,3	0	0	2,2
non sa	3,5	4,5	0	0	4,0
non risponde	0,4	8,8	0	0	4,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(9.128)	(10.714)	(460)	(42)	(20.344)

* AVVERTENZA: alcune delle proporzioni riportate si riferiscono a gruppi di esigua dimensione. Occorre pertanto (in particolare laddove la numerosità ponderata di cella è inferiore a 1000) interpretare con cautela risultati e confronti.

Dalle frasi sopra riportate si vede che le interviste di gruppo hanno già fatto intravedere queste tendenze. In particolare le 3 persone coniugate sono donne e tutte, durante il colloquio, hanno ribadito più volte che la situazione economica del partner è stata determinante nella scelta di sposarsi:

“...l'appoggio della famiglia, che è quella che è attualmente la famiglia in cui vivo che è composta da mio marito, come ho già detto più volte è fondamentale il fatto che lui abbia una stabilità, cioè ci si può permettere tutta una serie di discorsi perché c'è stabilità dall'altra parte [...] io ora prendo a caso questo discorso della gravidanza, l'abbiamo vissuta in maniera molto serena, abbiamo deciso di provare anche perché appunto si sapeva che non c'erano problemi economici alla base, avessimo avuto tutti e due il rinnovo del contratto a gennaio, avessimo rischiato entrambi di rimanere insomma...qualche mese inattivi, ovviamente avremmo fatto un ragionamento un pochino diverso quindi...affidarsi a qualcuno di stabile...”.

[donna, 28 anni, coniugata, laureata]

Le tipologie di contratto prese in esame certamente non esauriscono quelle esistenti, tuttavia ne costituiscono una parte sostanziale. Ricordiamo che le forme contrattuali in cui ricadono i giovani intervistati sono le seguenti: contratto a tempo determinato, collaborazione coordinata e continuativa, contratto a progetto, interinale, contratto di formazione-lavoro, stage retribuito, associazione in partecipazione, borsa di studio, collaborazione occasionale, socio di cooperativa, oltre alle situazioni lavorative non regolari.

È importante sottolineare che i contratti studiati, pur essendo molto eterogenei, hanno un denominatore comune: sono rapporti di lavoro a termine e, in quanto tali, nel lungo periodo non danno sicurezze, non solo economiche, ma neanche da un punto di vista personale: riaffiora continuamente la domanda “cosa farò domani?”. Nell’ottica di studiare se il fatto di avere un lavoro “precario” influisce sulle scelte di vita, ci è sembrato opportuno, quindi, prendere in considerazione le varie tipologie contrattuali, ben consapevoli delle differenze formali che li distinguono.

Poiché lavoriamo su un numero contenuto di soggetti, alcune forme di contratto sono scarsamente rappresentate; è per questo che si è scelto di accorpare le 11 tipologie in 4 gruppi: *contratto a tempo determinato* (contratto a tempo determinato, interinale, contratto di formazione-lavoro), *collaborazione coordinata e continuativa* (collaborazione coordinata e continuativa, contratto a progetto, socio di cooperativa), *stage/collaborazione occasionale* (stage, associazione in partecipazione, borsa di studio, collaborazione occasionale); l’ultimo gruppo è quello dei *senza contratto*.

La forma contrattuale più diffusa risulta quella a tempo determinato che coinvolge il 54,2% della popolazione; il 28,7% ha un contratto di co.co.co.; seguono gli stage/collaborazioni occasionali (9%) ed infine l’8,1% della popolazione dichiara di lavorare senza contratto, dato che non stupisce se si considera che da recenti valutazioni (CISL, 2004) risulta che in Italia l’economia sommersa pesa per circa il 16% del PIL. Ed è di fonte ISTAT il tasso di irregolarità in Toscana nel 2000 calcolato al 13,2% (ISTAT, 2002).

Tavola 10 - Tipo di contratto per età – percentuali di colonna.

TIPO DI CONTRATTO	ETA'			
	25-29	30-34	35-39	Totale
co.co.co	29,9	32,2	21,8	28,7
senza contratto	9,4	6,8	7,6	8,1
temp.det.	51,2	49,9	65,3	54,2
stage/coll.occasionale	9,5	11,1	5,3	9,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(20.208)	(14.494)	(10.739)	(45.441)

In termini di tipo di contratto non ci sono differenze significative tra uomini e donne; la situazione è invece piuttosto variabile per età: nell’ultima classe di età è il 65,3% ad avere un contratto a tempo determinato, contro il 51,2% della classe 25-29 ed il 49,9% della fascia d’età intermedia. Risultato che è in linea con quanto sopra accennato a proposito del rapporto tra lavori atipici ed età: tra i contratti a termine quello a tempo determinato è attualmente quello che offre maggiori garanzie, quali malattia/maternità, ferie retribuite, contributi pensionistici, trattamento di fine rapporto; in sostanza è quello che si avvicina di più ad un contratto “fisso”.

A questo punto cerchiamo di delineare i tratti principali che caratterizzano i rapporti di lavoro flessibili a cominciare dal settore in cui vengono utilizzati maggiormente.

Una quota consistente della popolazione dei lavoratori a termine è impiegata nel privato; questo vale per entrambi i sessi ma per le donne la proporzione di quelle impiegate nel settore pubblico supera di circa 10 punti percentuali quella degli uomini. D'altra parte, se andiamo ad analizzare il modo in cui i soggetti hanno ottenuto il lavoro, vediamo che per gli uomini la proporzione di quelli che hanno vinto un concorso pubblico è del 13,3% e sale al 17,3% per le donne. Sicuramente in tutto questo giocano anche le diverse aspirazioni delle giovani donne e dei colleghi maschi: anche se l'elevato livello di istruzione di entrambi li porta ad avere obiettivi di carriera sempre più simili, è pur vero che per le donne nella scelta di un lavoro gioca molto anche il desiderio di maternità e di famiglia che - anche a causa della asimmetria nella suddivisione dei compiti all'interno della coppia - ancora mal si concilia con un lavoro che richiede un notevole investimento di tempo ed energie come può essere quello in aziende private. Un impiego pubblico non solo dà più sicurezza, ma anche la garanzia di orari più stabili e perciò più gestibili. Tuttavia, come abbiamo già accennato, è probabile che quella dell'impiego pubblico per le donne non sia una scelta, ma l'unica alternativa possibile dal momento che per le imprese non è vantaggioso assumere una donna, non tanto per una differenza nella qualità della prestazione offerta, quanto per gli eventuali costi da sostenere in caso di assenza per maternità.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro è da dire innanzitutto che, fatta eccezione per il contratto a tempo determinato, formalmente non è stabilito a priori dal committente, ma concordato con il "dipendente" sulla base delle esigenze di entrambe le parti. Abbiamo però constatato che nel 34,8% dei casi anche i lavoratori parasubordinati hanno un orario di lavoro fisso, presumibilmente coincidente con l'orario dei colleghi con contratti a tempo indeterminato; tale quota sale al 40,7% nel caso dei contratti tipo stage (Tavola 11). La flessibilità in questo caso non rappresenta davvero una realtà: se un aspetto positivo dei contratti di lavoro atipici è la "flessibilità di orario" che - stando alle normative vigenti - li dovrebbe caratterizzare, e non la "flessibilità del lavoro" che troppo spesso nel nostro paese si traduce in precarietà, non si può certo dire che sia questa la situazione in cui i giovani si trovano a vivere.

Tavola 10 - Caratteristiche dell'orario di lavoro per tipo di contratto – percentuali di colonna.

ORARIO	TIPO DI CONTRATTO				Totale
	CO.CO.CO	SENZA CONTRATTO	TEMPO DETERMINATO	STAGE/ COLL.OCCASIONALE	
stabilito dal committente	34,8	53,8	71,3	40,7	56,7
concordato con il committente	44,2	26,3	24,0	31,0	30,6
scelto da me	21,0	19,9	4,5	28,3	12,6
non sa	0	0	0,2	0	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(13.051)	(3.701)	(24.600)	(4.091)	(45.444)

Queste situazioni spesso sono al limite della legalità, e quello della Toscana non è certamente un caso isolato. L'indagine qualitativa sui giovani lombardi con lavoro flessibile (Fellini, 2003) ha rilevato situazioni analoghe, ad esempio vi si legge: "Alle 9 devo entrare ed esco alle 5. Queste cose con la collaborazione non dovrebbero esserci ma è così. Non dovresti neanche avere una scrivania fissa: lo so perché ho fatto la causa a quella [azienda] prima, però cosa fai, tutti i giorni ti fai cambiare una scrivania? Nella società K. lo facevano, cambiavi la postazione apposta"; e ancora: "lo timbro. La mia amica dice che non è legale, comunque noi timbriamo entrate e uscite [...]. Ma poi non la timbriamo più [la pausa pranzo] perché tanto ci tolgono sempre mezzora".

È chiaro, quindi, che il contratto parasubordinato troppo spesso è utilizzato dal committente in alternativa al lavoro dipendente; diventa così solamente uno strumento per abbattere i costi del lavoro. La posizione lavorativa di uno dei partecipanti ai *focus group* da noi svolti è emblematica: dopo aver lavorato per alcuni anni come co.co.co., presso un'Agenzia pubblica, ha scelto di costituire una S.r.l. che lavora in appalto con la stessa Agenzia. Attualmente è socio fondatore della S.r.l. e ha un contratto di collaborazione coordinata e continuativa con la sua stessa Società per operare all'interno dell'Agenzia:

"lo posso anche scegliere come impresa di diventare dipendente della mia impresa, quindi io posso anche cambiare tutto e non essere più co.co.co.; ma come impresa, questa la dice lunga, *come impresa abbiamo scelto la forma contrattuale co.co.co. perché è più favorevole all'impresa...è una cosa folle...*".

[uomo, 34 anni, convivente, laureato]

All'interno di questo quadro generale vediamo qual è l'impegno richiesto, in termini di orario, ai giovani lavoratori atipici toscani. Perlopiù abbiamo di fronte persone che lavorano a tempo pieno (68,2%) e, tra questi, una proporzione dell'11,7% afferma di essere impegnato per più di 40 ore settimanali. Nel part-time, che complessivamente interessa il 29% della popolazione, come ci si aspetta, sono maggiormente coinvolte le donne con una quota del 35,9% contro un 17,4% dei colleghi (Tavola 11).

Tavola 11 - Quante ore di lavoro hai complessivamente svolto la scorsa settimana?

N° DI ORE LAVORATE	SESSO		
	M	F	Totale
0	1,8	3,5	2,9
1-24	17,4	35,9	28,9
25-40	63,1	52,5	56,5
più di 40	17,7	8,1	11,7
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(17.296)	(28.148)	(45.444)

Se andiamo ad esaminare come le ore lavorative sono distribuite nell'arco della giornata e della settimana vediamo che una percentuale piuttosto elevata della popolazione svolge il proprio lavoro anche in orari serali (circa 18%) e la quota di persone che dichiara di lavorare nel fine settimana è del 31%. Quest'ultimo dato si può spiegare col fatto che le professioni altamente qualificate ed in particolare quelle intellettuali spesso sottintendono una disponibilità a "portarsi a casa il lavoro", se questo è necessario per rispettare delle scadenze di consegna o per concludere una ricerca; oppure semplicemente consentono un'effettiva flessibilità di orario e la possibilità di lavorare stando a casa. È così che l'impegno si prolunga nel fine settimana o nelle ore serali. Anche dal punto di vista dell'orario, si iniziano a delineare forti eterogeneità fra i lavoratori instabili che dipendono, evidentemente, dalle mansioni e dalla tipologia del lavoro svolto.

Tavola 12 - Quando lavori di solito?

MATTINA	FULL TIME	PART TIME	Totale	POMERIGGIO	FULL TIME	PART TIME	Totale
mai	2,6	16,8	7,1	mai	7,1	30,7	14,5
a volte	24,5	32,2	27,0	a volte	30,8	40,4	33,8
sempre	72,9	51,0	65,9	sempre	62,1	28,9	51,7
Totale	100,0	100,0	100,0	Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(31.039)	(14.405)	(45.444)	v.a.	(31.039)	(14.405)	(45.444)

SERA/NOTTE	FULL TIME	PART TIME	Totale	WEEK END	FULL TIME	PART TIME	Totale
mai	82,9	80,5	82,2	mai	67,7	69,3	68,7
a volte	13,9	12,4	13,4	a volte	26,1	21,9	23,5
sempre	3,2	7,1	4,4	sempre	6,2	8,8	7,8
Totale	100,0	100,0	100,0	Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(31.039)	(14.405)	(45.444)	v.a.	(17.296)	(28.148)	(45.444)

Risulta, poi, che nell'87,5% dei casi la prestazione viene svolta presso la sede del committente o presso clienti, raramente a casa o nel proprio studio (Tavola 13).

Tavola 13 - Di solito dove lavori prevalentemente?

SEDE DI LAVORO	SESSO		
	M	F	Totale
sede	81,7	91,0	87,5
casa	2,7	2,6	2,6
clienti	9,7	4,4	6,4
studio	1,9	0,8	1,2
altro	4,0	1,2	2,3
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(17.296)	(28.148)	(45.444)

In realtà in molti casi quella di lavorare nella sede è una necessità, si pensi ad esempio alla possibilità di utilizzare strumenti e attrezzature di cui altrimenti non si dispone, o ai lavori in team che richiedono evidentemente un comune luogo d'incontro.

Per quanto riguarda il reddito abbiamo cercato di capire se i pagamenti avvengono regolarmente oppure in modo saltuario: l'85% dei giovani riscuote con cadenza regolare mentre il 14% lamenta una discontinuità nei pagamenti.

La domanda relativa al reddito, come è facile immaginare, ha una quota elevata di *non risposte*, il 24% circa; tra coloro che accettano di rispondere, il reddito mensile medio è di 830 euro e il valore mediano raggiunge i 900 euro, quindi possiamo dire che la metà della popolazione ha un reddito basso. D'altra parte nel 25% dei casi il reddito supera i 1000 euro, fino ad un massimo di 3000 euro. È interessante notare che il reddito maschile supera di 100 euro in media quello femminile; a questo proposito nella già citata indagine IRPET si legge: "Le donne, secondo un noto fenomeno di discriminazione di genere, a tutti i livelli ricevono salari medi più bassi".

Nonostante questo gli uomini si dichiarano meno soddisfatti delle donne in termini di retribuzione: alla domanda "Quanto sei soddisfatto del livello di retribuzione?" solo il 6,1% degli uomini risponde *molto*, contro l'11% delle donne, valori peraltro non elevati per entrambi i gruppi. Visto il (sia pur lieve) maggior livello di soddisfazione possiamo porci una domanda: le donne sono più ottimiste oppure le loro aspettative, rispetto a quelle maschili, sono minori? In sub-ordine, anche a livello inconscio, è probabile che la frequente presenza di un partner con un lavoro sicuro conferisca alle intervistate una generale maggiore soddisfazione. D'altra parte, l'indagine qualitativa da noi svolta ha evidenziato una situazione un po' diversa: tra le donne l'aspetto che è emerso come problematico, relativamente al reddito, è soprattutto la mancanza di *regolarità* nei pagamenti. Questo, infatti, crea problemi non solo nel momento in cui una persona vuole fare dei progetti di vita (uscire dalla famiglia d'origine e impegnarsi, ad esempio, nell'affitto di un'abitazione) ma anche nella normale amministrazione delle proprie risorse:

"Una mia collega ora ha comprato un motorino, ha avuto problemi ad avere il finanziamento per il motorino...appunto, è questo...sai la casa...ma un motorino! Ah no no se non hai la garanzia di un terzo, di un quarto, non hai nessun tipo di diritto e questa secondo me è la cosa peggiore che si possa avere, che non sono libera di costruire la mia vita...perché è così, perché ho la fortuna di avere babbo e mamma".

[donna, 39 anni, nubile, diplomata]

"Se io devo considerare me stessa e non in generale sono solo vantaggi, però se devo considerare che è un anno che lavoro e mi hanno dato soltanto 5000 euro e ancora me ne devono dare 10000 soltanto l'Università... cioè posso stare un anno a Firenze perché c'è mio padre che mi dà la sua carta di credito altrimenti...alla sera finivo la

collaborazione andavo a fare la cameriera in un ristorante così a fine serata mi avrebbero dato centomila lire per vivere, non lo so”.

[donna, 28 anni, nubile, laureata]

Più che un'insoddisfazione vera e propria riguardo al reddito si avverte quindi la necessità di poter contare su entrate a scadenze determinate, per poter far fronte alle proprie necessità senza continuare a fare affidamento sui genitori. Ascoltando le argomentazioni al femminile su questo punto si coglie, ancora una volta, la possibilità di appoggiarsi al partner che ha un lavoro stabile, uno stipendio sicuro e, perché no, consistente; lo svantaggio primario del lavoro atipico per le donne non sta nel guadagno, come già ricordato anche nei colloqui dei focus group da noi svolti:

“Per quello che mi riguarda, decisamente più vantaggi (del lavoro atipico) però posso dire questo perché mio marito ha una situazione lavorativa assolutamente stabile e sicura il che mi permette di poter essere assolutamente tranquilla sul mio futuro, che non è poco. [...] certamente non ragionerei in questo modo se anche mio marito fosse un co.co.co., questo è poco ma è sicuro”

[donna, 28 anni, coniugata, laureata]

“Arrivando a un punto in cui uno ha un'età tale da poter andare a vivere da sola, fare una famiglia eccetera, mi sono posta la domanda della difficoltà di prendere, ad esempio, il mutuo in banca che non te lo danno perché questo lavoro qui non te lo permette quindi ecco, da quel punto di vista lì, è un grosso problema. Poi anch'io ho una persona che comunque ha un lavoro stabile, per cui uno si appoggia...”

[donna, 26 anni, nubile, laureata]

L'idea dell'impossibilità di ottenere credito da una banca per sopperire alla mancanza di liquidità, è percepita in maniera abbastanza marcata (oltre il 70% dei giovani ritiene che il tipo di contratto condizioni la possibilità di acquistare una casa e di pianificare il proprio futuro), anche se poi nelle risposte si riscontra – forse proprio per questa convinzione – che nella stragrande maggioranza dei casi non è stata fatta richiesta di credito: solo l'8,2% dichiara di aver chiesto un mutuo, e di essi ben il 77,8% ha ricevuto il finanziamento, anche se per oltre la metà sulla base della garanzia offerta da una persona diversa dal partner. Anche nel caso dei lavoratori intervistati a Modena, il 35% degli intervistati non ha la possibilità di ottenere credito e, in parte per la discontinuità del reddito, il 31% ritiene di essere limitato nei propri piani di spesa, il 15% per i beni durevoli e il 27% per l'acquisto di un immobile. Una proporzione ancora più alta (oltre il 50%), dichiara che il tipo di lavoro costituisce un limite per il soddisfacimento dei piani familiari, e se le donne lo vedono come un vincolo per programmare un'eventuale maternità futura (tema che approfondiremo in seguito), gli uomini lo riscontrano nella quasi impossibilità di comprare casa (Addabbo e Borghi,

2001, pag. 52). Dalle conversazioni relative all'indagine qualitativa – come per i lavoratori fiorentini dei nostri focus group – le preoccupazioni espresse su questo tema dai modenesi sono frequenti (Addabbo e Borghi, 2001, pagg. 106-107): “*E invece con le banche? Hai mai chiesto prestiti?* No, non ne ho mai chiesti, nei momenti di difficoltà ci avevo pensato, ma poi mi ha aiutato la mia famiglia. *Con le istituzioni hai avuto problemi?* Sì, con la banca senz'altro, per fare il mutuo tutte le volte che ho fatto un mutuo, o acquistato a rate ad esempio il frigorifero, quando devo dichiarare le mie entrate il contratto lascia sempre tutti perplessi, quindi per il mutuo ho dovuto avere la firma dei miei genitori”.

Ma anche nella ricerca di una casa in affitto si pongono problemi; citiamo a tale proposito un'altra persona intervistata nell'indagine di Addabbo e Borghi: “Ho avuto però qualche difficoltà quando ho cercato casa un anno fa e nella definizione del contratto mi ha creato problemi il fatto di essere una libera professionista. Ho spesso avuto a che fare con padroni di casa piuttosto anziani che non vedendo la busta paga si ‘spaventavano’...”.

Ritornando ai nostri risultati, l'uomo in generale tende invece a fare affidamento sulle proprie entrate e forse è anche per questo che è più esigente economicamente:

“Bisogna vedere quante chance ci sono per l'Università...e nel frattempo faccio tutti lavori esterni, [...] perché insomma secondo me anche l'Università paga un po' troppo poco per cui cerco di fare tutti i lavori possibili, di conseguenza esterni”

[uomo, 33 anni, convivente, laureato]

5.2 La componente soggettiva: il grado di soddisfazione del lavoro svolto

Esaminiamo in dettaglio la soddisfazione dei giovani lavoratori atipici toscani in merito al lavoro svolto; abbiamo già fatto cenno al grado di soddisfazione dei giovani relativamente al livello di retribuzione, ma analizziamo ora tutti gli altri aspetti del lavoro che concorrono a renderlo più o meno “gratificante”.

Valutiamo per prima cosa se i giovani sono soddisfatti in generale del proprio lavoro attuale; dai valori riportati nella tavola 15 vediamo che la quota di giovani che si dichiarano soddisfatti è intorno al 78% sia per gli uomini che per le donne; tale valore indica che, in generale, le persone trovano realizzazione nel proprio lavoro, complessivamente considerato, a conferma di quanto emerso anche nei *focus group*: se troppo spesso un contratto a termine è la conseguenza di una precisa scelta economica da parte del committente, è pur vero che costituisce un'opportunità per

“...entrare in contatto con un ambiente lavorativo che altrimenti avrei potuto difficilmente frequentare visto che appunto sono previste delle lunghissime procedure di concorsi”

e soprattutto

“la flessibilità è importantissima e quindi io mi posso permettere con questa soluzione lavorativa ...tenermi aperte più porte, che non è poco per me, che... ho bisogno sempre di stimoli nuovi”

[donna, 28 anni, laureata, coniugata]

Tavola 15 - Quanto sei soddisfatto in generale del tuo lavoro?

	SESSO		
	M	F	Totale
per niente	6,6	5,9	6,2
poco	15,9	15,4	15,6
abbastanza	54,2	50,1	51,6
molto	23,1	28,6	26,5
non sa	0,2	0,0	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(17.296)	(28.148)	(45.444)

Vista la peculiarità delle tipologie di lavoro indagate che, per la loro natura, non danno sicurezze nel lungo periodo, sono caratterizzate – come abbiamo visto – da retribuzioni contenute e spesso irregolari e che, inoltre, in molti casi non riflettono quella flessibilità di orario che le dovrebbe contraddistinguere, è interessante andare ad analizzare quali sono gli aspetti del lavoro che producono soddisfazione e quali invece quelli che deludono le aspettative dei giovani.

Tavola 16 - Quanto sei soddisfatto dei seguenti aspetti del tuo lavoro?

	LAVORO	CONTRATTO	RETRIBUZIONE	POSSIBILITÀ DI FARE ESPERIENZA	ADEGUATEZZA RISPETTO AL LIVELLO DI ISTRUZIONE	POSSIBILITÀ FARE COSE NUOVE
per niente	3,1	20,6	11,0	5,1	11,9	10,5
poco	15,4	37,3	33,6	19,0	22,4	22,0
abbastanza	52,3	33,5	45,1	45,8	46,2	46,9
molto	29,0	7,6	9,1	29,6	19,2	20,3
non sa	0,2	1,0	1,0	0,5	0,3	0,3
Non Risponde	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(42.006)	(42.006)	(42.006)	(42.006)	(42.006)	(42.006)

Il maggior livello di soddisfazione deriva proprio dal *tipo di lavoro* svolto (81,3%); un altro aspetto che probabilmente è peculiare dei lavori atipici, poiché sono proprio questi che danno la possibilità di provare diverse strade e sperimentare vari ambienti lavorativi, è la *possibilità di fare esperienza* (75,4%). Gli aspetti relativi alla situazione amministrativa, al contrario, sono piuttosto deludenti: solo il 41,1% dei giovani è soddisfatto del *tipo di contratto*; segue il *livello di retribuzione* con una quota di *soddisfatti* che supera di poco la metà (54,2%).

Tenuto conto delle varie sfaccettature che compongono il grado di soddisfazione del lavoro e delle sue diverse componenti, è sembrato interessante effettuare un'analisi in componenti principali sulle variabili in oggetto.

Le prime due componenti principali spiegano il 63% della varianza, questo significa che riescono a cogliere abbastanza bene gli aspetti della soddisfazione che abbiamo rilevato con le sei domande; possiamo quindi considerarle degli "indicatori di soddisfazione".

Vediamo i valori dei coefficienti di correlazione tra le due componenti e le variabili, riportati nella tavola 17. La prima componente principale è correlata positivamente a tutte le variabili e in modo particolare a *tipo di lavoro*, *possibilità di fare esperienza*, *adeguatezza del lavoro rispetto al livello di istruzione*, *possibilità di fare cose nuove*; possiamo dire che la prima componente estratta costituisce una sorta di indicatore del grado di soddisfazione del proprio lavoro, nel senso dell'attività svolta.

Tavola 17 - Analisi in componenti principali: correlazioni tra ciascuna componente e le sei variabili.

VARIABILI	COMP. 1	COMP. 2
tipo di lavoro	0,749	-0,127
tipo di contratto	0,488	0,696
Retribuzione	0,549	0,644
possibilità di fare esperienza	0,726	-0,277
adeguatezza del lavoro rispetto al livello di istruzione	0,715	-0,215
possibilità di fare cose nuove	0,707	-0,344

Le correlazioni delle sei variabili con la seconda componente sottolineano in modo ancora più evidente l'opposizione tra i due gruppi di fattori già prima delineati, da una parte le variabili relative alle mansioni lavorative, correlate negativamente alla seconda componente; dall'altra gli aspetti di tipo burocratico del lavoro che presentano una correlazione positiva con la componente estratta. Questi risultati confermano quanto abbiamo potuto constatare con le analisi descrittive e cioè che chi lavora con tipologie di contratto atipiche - ricordiamo che stiamo parlando soprattutto di contratti a tempo determinato e co.co.co. (non formazione lavoro) - spesso, pur lamentando la mancanza di stabilità e la carenza di tutele contrattuali, è comunque soddisfatto del lavoro svolto e lo ritiene adeguato al proprio livello di istruzione.

Questi risultati trovano supporto anche nelle considerazioni seguenti: al 65% dei laureati sono richieste capacità organizzative/decisionali oltre che esecutive, e la stessa cosa vale per il 51% dei diplomati, a conferma del fatto che i giovani aventi un livello culturale avanzato, tendenzialmente rivestono ruoli di maggiore responsabilità e godono di una certa autonomia (Tavola 18). È naturale che un lavoro con tali

caratteristiche porti ad essere piuttosto soddisfatti della propria attività, nonostante i lati oggettivamente negativi propri dell'insicurezza dei lavori atipici.

Tavola 18 - Che capacità ti sono richieste prevalentemente nella tua attività?

CAPACITÀ RICHIESTE	TITOLO DI STUDIO			
	LAUREA	DIPLOMA	MEDIE/ ELEMENTARI	Totale
esecutive	34,8	48,3	57,2	43,9
decisionali	24,2	19,4	13,6	20,5
entrambe	40,6	32,3	28,5	35,3
non sa	0,4	0,0	0,7	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(18.807)	(20.269)	(6.286)	(45.444)

I diversi gradi di soddisfazione dei giovani, quindi, hanno sicuramente un'origine oggettiva che dipende dalle caratteristiche del contratto, dal tipo di lavoro svolto e dal livello di istruzione; tuttavia una lettura in chiave soggettiva di tali differenze può derivare dalla conoscenza degli obiettivi di vita che i giovani si prefiggono. In questo senso l'indagine qualitativa da noi effettuata ci viene in aiuto: come abbiamo già accennato, abbiamo sempre concluso i nostri colloqui con una domanda: *“Se aveste una bacchetta magica che cosa chiedereste, cosa cambiereste della vostra vita?”*, le risposte date dai partecipanti aiutano ad avere un'idea delle aspettative dei giovani. Vediamo, ad esempio, una notevole differenza negli interessi delle giovani donne e degli uomini: le prime aspirano soprattutto ad una vita serena e ad una famiglia, gli uomini ancora una volta invece sottolineano l'importanza della sicurezza economica:

Se avessi una bacchetta magica...

“Chiederei un reddito certo”

[uomo, 28 anni, celibe, laureato]

“A me viene in mente la casa, in effetti, perché vivo abbastanza pesantemente il fatto dell'affitto perché insomma è veramente un buttar via i soldi sostanzialmente...e quindi...sì, mi piacerebbe avere una casa”

[uomo, 34 anni, convivente, laureato]

“Io due cose...o vengo pagato di più dall'Università e smetto di fare le consulenze e quindi dedico più tempo alla ricerca [...] oppure continuare a essere pagato una miseria...però una cosa più stabile”.

[uomo, 33 anni, convivente, laureato]

“La salute e l'affetto basta, la serenità interiore”

[donna, 28 anni, coniugata, laureata]

“La serenità, la tranquillità sì ma non nel lavoro...cioè stare bene”

[donna, 26 anni, nubile, laureata]

5.3 Lavoro o lavori: riflessioni...

In diversi casi chi ha contratti a termine sceglie di lavorare contemporaneamente per più di un committente. Le motivazioni di tale scelta, è ormai accertato (si veda in proposito Catania *et al.*, 2004), vanno da ragioni economiche, come abbiamo visto, a motivazioni legate alla crescita professionale, alla curiosità di conoscere vari ambienti e settori, alla possibilità di “provare” per capire per quale lavoro si è nati.

“[Un vantaggio di questo tipo di contratti è] anche il tipo di lavoro, un lavoro che non è monotono, il fatto comunque di poter cambiare committenti... però è anche stressante”
[donna, 32 anni, coniugata, laureata]

“[La flessibilità dà] la possibilità di fare più lavori e di non avere l’orario fisso, di fare lavori diversi, importante per la soddisfazione”
[donna, 27 anni, coniugata, laureata]

“...anch’io ho tante collaborazioni, tante tante, molto interessante”.
[donna, 37anni, nubile, laureata]

La maggior parte della popolazione, tuttavia, lavora per un solo committente e questo dipende anche dal fatto che, come abbiamo visto, più della metà degli atipici lavora a tempo pieno. La percentuale di coloro che nell’ultimo anno avevano più di un committente, però, è superiore al 30%, valore non irrilevante.

Per i lavoratori modenesi, la pluricommitenza segnalata era pari al 46%, manifestando una realtà lavorativa ancora più frammentata, forse più complicata (Addabbo e Borghi, 2001, pag. 52). Qualunque confronto, tuttavia, con dati di indagini diverse deve tenere conto che la realtà del lavoro flessibile non solo appare diversificata in funzione del contesto socio-economico differente, ma anche a causa dell’evolversi nel tempo, ed in maniera estremamente veloce, di un fenomeno sfuggente e multiforme anche dal punto di vista normativo. L’indagine modenese dista da quella da noi svolta per la Toscana “già” di quattro anni e in questo periodo molte caratteristiche possono essersi modificate.

Tavola 19 - Nel corso del 2003 per conto di quanti committenti hai lavorato?

N° COMMITTENTI	SESSO		
	M	F	Totale
0	3,5	3,7	3,6
1	66,4	69,2	68,2
2	17,9	18,0	18,0
3	7,6	4,6	5,7
4	1,4	2,3	2,0
5 o più	3,2	2,2	2,5
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(17.052)	(27.846)	(44.898)

Abbiamo iniziato dicendo che la nostra popolazione è una popolazione molto giovane e che forse il lavoro “atipico” rappresenta l’ingresso nel mondo del lavoro. Questa ipotesi però non è sempre valida: da una parte perché, come abbiamo detto, anche in Italia il lavoro “flessibile” sta diventando sempre più una vera e propria alternativa al lavoro fisso, alternativa alla quale, più o meno volentieri, è necessario adeguarsi. In secondo luogo poiché, stando almeno ai risultati dell’indagine, anche i “meno giovani” per i quali il percorso lavorativo è iniziato già da qualche anno, non sembrano meno soddisfatti dei colleghi di 25-29 anni. Forse si tratta di persone che “scelgono” la flessibilità, e che vedono nell’instabilità non tanto l’insicurezza quanto la non monotonia. Le motivazioni possono essere molteplici; non ultimo, come abbiamo osservato a proposito della soddisfazione dei giovani che svolgono lavori atipici, forse è il fatto che la possibilità di mettere a frutto gli studi fatti, di fare esperienza, di godere di molta autonomia sul lavoro, oltre all’opportunità di vivere in ambienti lavorativi stimolanti, sembra ripagare adeguatamente un contratto insoddisfacente, spesso accompagnato da retribuzioni non entusiasmanti.

Una peculiarità dei rapporti di lavoro parasubordinato è l’assenza di tutele per malattia (Tavola 20) e maternità (Tavola 21). Questo aspetto non viene vissuto da tutti nello stesso modo: per molti (69,5%) un’eventuale assenza da lavoro per malattia non costituisce un problema, ma c’è anche una quota (il 27% della popolazione) che avrebbe problemi legati non solo all’assistenza sanitaria, ma anche al rinnovo stesso del contratto o al fatto che sul lavoro non è sostituibile.

Tavola 20 - Avresti problemi nel tuo lavoro in caso di malattia o infortunio?

	SESSO		
	M	F	Totale
no	73,0	67,0	69,5
si, sostituzioni	7,7	8,4	8,1
si, rinnovo del contratto	5,2	5,7	5,5
si, assistenza sanitaria	9,6	15,7	13,3
non sa	4,5	3,0	3,5
non risponde	0,0	0,2	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(16.080)	(25.926)	(42.006)

Tavola 21 - Nel caso di maternità reputi che ci sarebbero difficoltà da parte dei committenti a reintegrarti nell’attuale impiego? ^(a)

	TIPO DI CONTRATTO				Totale
	CO.CO.CO	SENZA CONTRATTO	TEMPO DETERMINATO	STAGE/ COLL.OCCASIONALE	
si	40,6	56,0	24,5	41,3	33,1
no	46,3	27,5	58,8	47,6	51,6
non sa	13,1	16,5	16,7	11,1	15,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(7.906)	(2.392)	(15.489)	(2.360)	(28.148)

^(a) la domanda è rivolta soltanto alle donne

Dai focus group, ad esempio, è emersa soprattutto la difficoltà economica legata alla mancanza di assistenza sanitaria:

“certo, ... il non riconoscimento della malattia professionale...io ho avuto problemi abbastanza seri quest'estate, mi sono dovuta pagare la terapia a mie spese e ho dovuto anche lavorare con il dolore perché più di tanto non potevo interrompere, cosa che i dipendenti questo tipo di disagio perlomeno così non hanno”

[donna, 39 anni, nubile, diploma superiore]

Per quanto riguarda la maternità è il 33% delle donne ad affermare che avrebbe problemi per il lavoro.

Sia dalla nostra indagine qualitativa che da altre ricerche risulta che un aspetto che gioca molto a favore di una possibile assenza per gravidanza è la rete di relazioni, di rapporti interpersonali che in genere si creano negli ambienti di lavoro e in modo particolare nelle situazioni di contratti di collaborazione, rapporti che in certo modo tutelano dal rischio di perdere il lavoro in caso di maternità e, più in generale, dal rischio che la collaborazione non venga “rinnovata alla scadenza”:

“Nel caso mio...insomma dell'impresa...sono tutte donne...una è rimasta incinta proprio adesso [...] cioè lei proprio gliene è fregato il giusto...certo è chiaro sta anche in un contesto in cui vede la garanzia nel fatto che ha delle relazioni buone con chi lavora”

[uomo, 34 anni, convivente, laureato]

Questo tipo di “garanzia”, però, in certi casi è vissuta come un'arma a doppio taglio: i rapporti personali hanno un ruolo imprescindibile in questo modo di lavorare; vanno costruiti e consolidati e per questo c'è bisogno di investire del tempo, tempo che indirettamente viene tolto a quello che potrebbe essere dedicato alla formazione di una famiglia. Viceversa, dedicando più tempo alla vita personale, c'è il rischio di perdere quei contatti faticosamente conquistati e poi non è sempre facile “rientrare nel giro”.

“[Se avessi un figlio] dovrei interrompere...poi rischi o almeno hai la paura, perlomeno io ce l'ho ... avere i contatti è fondamentale in questo tipo di lavoro, almeno la mia esperienza è così, interrompere chissà poi dopo...”.

[donna, 30 anni, nubile, laureata]

Forse, quindi, se solo un terzo delle donne ritiene di avere problemi in caso di maternità, è perché molte, interessate più a trovare una stabilità nel lavoro che a mettere al mondo un figlio, ancora non si sono poste il problema.

6. Situazioni familiari e progetti di vita

Abbiamo fin qui preso in esame le caratteristiche strutturali della popolazione dei lavoratori atipici toscani, in termini non solo anagrafici ma anche di “situazione

lavorativa”. A questo punto possiamo approfondire quale peso abbiano le situazioni “oggettive” sulle scelte “soggettive”.

Lo slittamento in avanti della transizione allo stato adulto, ben oltre il limite superiore della giovane età, è dovuto solo a fattori psicologici/affettivi che legano “irrimediabilmente” il giovane alla famiglia di origine? O forse entrano in gioco fattori esterni legati a situazioni lavorative instabili che non danno la sicurezza e l’indipendenza necessarie per il “grande passo”?

Al ritardo con cui si raggiunge l’indipendenza dai genitori, segue la scelta di posticipare progetti di maternità/paternità, con l’inevitabile conseguenza di un trend negativo per la fecondità.

La popolazione dei giovani lavoratori atipici è un sottogruppo molto particolare della popolazione nel suo insieme, e probabilmente è quel gruppo che più degli altri è chiamato ad organizzare la propria vita in funzione della situazione lavorativa (ed economica). Non è certo un insieme rappresentativo dell’intera realtà giovanile, ma è vero che, essendo la “flessibilità nel lavoro” un fenomeno che va estendendosi e che sempre più sta diventando un imperativo nel mercato del lavoro, in primo luogo per i giovani, è interessante cominciare a farsi un’idea di quelle che, nel lungo periodo, potranno essere le conseguenze demografiche e sociali del nuovo paradigma lavorativo italiano.

È opportuno tenere distinte le persone che vivono ancora in famiglia da coloro che vivono per conto proprio (siano essi *single* o coniugati/conviventi). Una distinzione di questo tipo risulta indispensabile perché le prospettive per il futuro, come la percezione delle difficoltà nel costruire un nuovo nucleo familiare, a parità di contratto sono diverse a seconda che certe situazioni siano già state vissute o meno. Seguiamo quindi in parallelo il questionario secondo questi due percorsi e confrontiamo le modalità di risposta.

Il 56% della popolazione vive in famiglia mentre il restante 43,9% vive per conto proprio, con differenze marcate legate al sesso e all’età.

Tavola 22 - Vivi in famiglia di origine?

	SESSO		
	M	F	Totale
si	69,1	48,0	56,0
no	30,9	51,8	43,9
non risponde	0	0,2	0,1
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(17.296)	(28.148)	(45.444)

Le donne nel 51,8% dei casi vivono “fuori casa”; per gli uomini la situazione è differente, infatti, è solo una quota minore - il 30,9% - ad essere uscito dalla famiglia.

6.1 Giovani in famiglia

Tra coloro che vivono in famiglia la maggior parte sono persone celibi/nubili (93,6%)⁸; la proporzione di separati/divorziati è molto contenuta, come sul totale della popolazione analizzata, anche perché abbiamo a che fare con persone giovani (Tavola 23). Principalmente, quindi, ci concentreremo sui celibi e sulle nubili.

Poiché l'età ha sicuramente un peso non irrilevante nel modo di affrontare le varie scelte di vita, è importante sottolineare che questo sottogruppo di persone è prevalentemente costituito da individui in età 25-29 anni (Tavola 24), quindi da persone molto giovani.

Tavola 23 - Stato civile di coloro che vivono in famiglia di origine – percentuali di colonna.

STATO CIVILE	SESSO		
	M	F	Totale
nubile/celibe	96,4	91,2	93,6
coniugato	2,0	5,0	3,6
convivente	1,1	1,3	1,2
separato	0,5	2,5	1,6
Totale	100,0	100,	100,0
v.a.	(11.958)	(13.548)	(25.507)

Tavola 24 - Lavoratori atipici che vivono in famiglia di origine, distribuzione per sesso ed età - percentuali di colonna.

ETA'	SESSO		
	M	F	Totale
25-29	57,8	63,2	60,6
30-34	27,9	27,6	27,8
35-39	14,3	9,2	11,6
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(11.958)	(13.547)	(25.506)

Cominciamo con il valutare le motivazioni che spingono i giovani a rimanere a lungo in famiglia, per passare poi a chiederci quanto può influire il tipo di contratto sulle scelte di vita: sulla possibilità di uscire dalla famiglia di origine, sulla scelta di entrare in unione e sui progetti di fecondità.

Vorremmo provare a descrivere gli aspetti ritenuti importanti per lasciare la famiglia di origine. Al primo posto troviamo il lavoro, il 96% della popolazione ritiene importante *avere un lavoro che consenta almeno di mantenersi* e, poiché al secondo posto (88%) c'è il fatto di *avere un lavoro a tempo indeterminato*, possiamo dire che, per i giovani osservati, la possibilità di essere autonomi economicamente sia strettamente correlata al tipo di contratto. *Avere un'abitazione adeguata alle proprie esigenze* è considerato importante dall'82% della popolazione. Al quarto posto risulta la *fine degli studi*, cosa ritenuta importante dal 62% delle persone; questo valore in

⁸ In valore assoluto, soltanto 28 degli intervistati vivono nella famiglia di origine insieme al partner (21 sono coniugati e 7 conviventi).

realtà fa sorgere il dubbio che le persone, essendo ormai fuori dalla condizione di studenti, sottovalutino il peso che questo aspetto può avere nella scelta di andare a vivere da soli. Infine il 56% della popolazione ritiene che il momento opportuno per “andar via di casa” coincida con il matrimonio o con la convivenza. Questo è in linea con la realtà di coloro che sono già usciti dalla famiglia, infatti, come si vedrà più avanti (Tavola 31), una proporzione del 52,4% ha fatto questo passo in concomitanza con il matrimonio ed il 8,4% per andare a convivere.

Abbiamo tentato una valutazione di quanto il fatto di avere un contratto a termine possa incidere su alcuni aspetti della vita.

Guardando la tavola 25 si vede subito che i giudizi sono per la maggior parte spostati sulle modalità *molto/abbastanza*, ad indicare che il tipo di contratto ha un peso notevole nella vita di un individuo. Questo vale non solo per quanto riguarda la possibilità di lasciare la famiglia, ma anche per la scelta di avere un figlio (70,9%) e per la possibilità di acquistare una casa (a questo proposito c'è l'ulteriore difficoltà, già ricordata da molti partecipanti ai focus group, dell'impossibilità di accendere un mutuo se non tramite un garante, proprio a causa del tipo di contratto).

Tavola 25 - Quanto pensi che il fatto di avere un contratto come il tuo condizioni i seguenti aspetti della tua vita?

	LASCIARE LA FAM.ORIGINE	VITA SENTIMENTALE	AVERE FIGLI	ACQUISTO CASA	PIANIFICARE IL FUTURO	AFFRONTARE IMPREVISTI
per niente	5,4	30,4	14,0	4,5	3,7	3,7
poco	17,1	31,6	13,2	9,3	8,9	13,3
abbastanza	31,4	25,1	32,6	28,4	37,6	39,3
molto	44,5	12,0	38,3	56,7	48,9	41,2
non sa	0,5	0,3	1,2	0,5	0,3	1,9
non risponde	1,1	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(25.507)	(25.382)	(25.382)	(25.382)	(25.382)	(25.382)

Relativamente ai progetti di fecondità alcune donne con cui abbiamo dialogato sembrano davvero sfiduciate:

“La famiglia la fai cioè la puoi fare...un conto è dire si va a vivere insieme, ci si sposa, quello che è, sì però in due e allora lì puoi avere due lavori, comunque, puoi avere anche due collaborazioni, meglio se uno dei due...ma insomma puoi fare tutto [...] il lavoro forse può non andar d'accordo con i figli cioè finché siamo due adulti e quindi se mangi un panino, se non mangi ... cioè grossi problemi non ce ne sono...però se hai forse dei bambini poi cominci a preoccuparti di tornare prima, cioè non possono due genitori lavorare fino alle nove di sera tutti e due, non fai figli a quel punto...cioè hai degli obblighi...forse con i figli sì, in due forse no”

[donna, 26 anni, nubile, laureata]

“Anch'io la scelta del figlio la cosa...che mi frena molto...l'idea di fare il figlio”

[donna, 31 anni, nubile, laureata]

E non è solo la precarietà del rapporto di lavoro a influenzare le scelte, ma anche la necessità – che in certi casi è sicuramente un desiderio a cui malvolentieri si rinuncia - di continuare a investire in formazione; questo vale soprattutto per i laureati che svolgono lavori altamente qualificati:

“Mi sembra che il livello dei lavori che si fanno noi sia abbastanza qualificato, quindi comunque devi essere sempre aggiornato, devi avere anche il tempo di studiare, sapere le ultime novità, se stai dietro a un bimbo non ce la fai, almeno devi avere veramente tante energie, io non sono dotata di tutte queste energie”.

[donna, 31 anni, nubile, laureata]

Inoltre con un contratto a termine è certamente più difficile riuscire a fare progetti, anche piccoli, a lunga scadenza e una delle partecipanti ai nostri focus group lo ha messo bene in evidenza:

“Anche per le cose assolutamente stupide come un’attività cioè...così che è piacevole...però ti rendi conto che il lavoro ti condiziona a tal punto da fare delle scelte che riguardano...pur non essendo lavorative, che riguardano l’ambiente eccetera [...] non ne faccio neanche una questione diciamo economica, nel senso che comunque ho la copertura [...] ho una famiglia che provvede a me eccetera però proprio il dire...se io scelgo una palestra in una zona o un corso in una zona, lo faccio perché magari mi è comodo, di strada, uscendo dal lavoro...se però poi dopo vai a lavorare da tutt’altra parte è inutile che tu abbia pagato, abbia scelto...quindi non è solo una questione diciamo economica...proprio di scelta geografica anche...di localizzazione”.

[donna, 26 anni, nubile, laureata]

E infine, chiaramente, in una situazione percepita come instabile, incerta, è più problematico affrontare eventuali imprevisti della vita, infatti l’80,5% delle persone sostiene che il contratto attuale incide sulla possibilità di far fronte a situazioni inattese.

L’unico aspetto della vita sul quale una buona parte (62%) della popolazione afferma che il tipo di contratto non ha conseguenze determinanti è la vita sentimentale. A questo proposito ci permettiamo un’osservazione: se potessimo confrontare le risposte dei nostri giovani con quelle che avrebbero dato i genitori una trentina di anni fa, con molta probabilità scopriremmo che per le generazioni passate la vita sentimentale era molto più condizionata dall’atteggiamento della generazione dei padri/madri e di conseguenza dal fatto di essere fuori dalla famiglia di origine (e quindi dalla situazione economico-lavorativa), di quanto non lo sia per i giovani di oggi. Attualmente c’è una grande libertà nel modo di costruire e di portare avanti il rapporto di coppia anche se si vive ancora con i genitori, in passato questa libertà non c’era o comunque era molto limitata, di conseguenza era forte nei giovani l’esigenza di uscire dal nucleo familiare di origine, per trovare tempi e spazi per costruirne uno nuovo. Sostiene Piazza (cit., pag. 25): “La possibilità di condurre liberamente la propria vita di

relazione e anche di avere rapporti sessuali restando nell'ambito della famiglia è un tratto distintivo delle nuove generazioni: è un bene o un male? È un segno di progresso? È giusto non limitare in modo censorio i movimenti dei propri figli, e in particolare delle proprie figlie, o, al contrario, non porre limiti diminuisce la curiosità dei giovani di sperimentare strade alternative alla vita in famiglia, soprattutto in Italia dove non c'è un vero diritto allo studio né un diritto alla casa, dove la famiglia ha un posto così importante all'interno della società?" E appunto continua, confrontando la generazione delle trentenni con la propria (cit., pag. 29): "Le donne della mia generazione hanno reso concreto il rifiuto delle madri, dei padri, della famiglia, uscendo di casa presto, sposandosi altrettanto presto per sfuggire all'ambiente chiuso e ristretto, mettendo una distanza rancorosa tra la propria e la generazione precedente, che solo in seguito hanno colmato un po' e mai del tutto". E niente appare così esplicito del mutamento del ruolo femminile e della percezione del sé che hanno le giovani donne quanto le parole con cui descrivono (i rapporti con) le proprie madri, dove si colgono le "abissali differenze che esistevano, anche all'interno di quella generazione (NOTA: quella delle madri), tra le madri lavoratrici, già emancipate, alcune «sessantottine» e le madri casalinghe, che non hanno partecipato al clima di sovvertimento dei ruoli (Piazza, 2003, pag. 32).

In sintesi, nella generazione delle "Cinquantenni", così come descritte dalle "Trentenni" attuali in termini di rapporto madre-figlia, appare una marcata eterogeneità delle donne: esistono le "mamme a tempo pieno" ed esistono le madri lavoratrici che hanno svolto un ruolo di doppia presenza in un clima politico di grande fervore ideologico, di battaglie per la propria identità di donne nella famiglia e nel lavoro. Le giovani sono consapevoli di questo e, nel contempo, descrivono sé stesse in maniera ovviamente molto diversa. Si ha la percezione di una maggiore omologazione e le differenze semmai, riguardano solo chi ha studiato e chi, per vari motivi, ha effettuato scelte diverse. Di fatto nelle loro considerazioni i vantaggi che hanno avuto rispetto alle loro madri possono essere condensati con quattro parole: "...più libertà, maggiore istruzione, maggiore capacità di decisione, più autonomia interiore (Piazza, 2003, pag.32).

Ritornando alle scelte dei giovani lavoratori atipici poi andiamo ad analizzare le modalità di risposta alle domande sul loro futuro familiare, separatamente per tipo di contratto, vediamo che non ci sono differenze considerevoli tra chi ha una collaborazione occasionale o un contratto di co.co.co., piuttosto che uno a tempo determinato. L'aspetto che crea maggiori dubbi e difficoltà nella pianificazione della vita sembra che sia proprio la provvisorietà del lavoro, il non poter dare risposta certa alla domanda "cosa farò domani?" e questa condizione di precarietà è trasversale alle varie

forme contrattuali. La sensazione, riscontrata in molti di essere al sicuro da periodi prolungati di disoccupazione, in virtù di un curriculum formativo forte, non rassicura sufficientemente. Ritenere di poter trovare un altro lavoro, qualora quello attuale venga meno, è una garanzia sufficiente a “non morire di fame”, come ha osservato qualcuno dei partecipanti ai *focus group*, ma per fare progetti a lungo termine sono necessarie delle *certezze*.

Il fatto di confidare nel proprio livello di istruzione per arginare la disoccupazione è emerso anche in altri studi, ad esempio un giovane intervistato nell’ambito dell’indagine svolta in Lombardia afferma: “E poi forse con un pizzico di presunzione mi dico, beh un ingegnere mica morirà di fame. Male che vada mi metto a fare ripetizioni, qualcosa posso sempre fare”.

Ma allora, facendo un passo indietro, se il tipo di contratto non ha grandi ripercussioni sulla vita sentimentale, come si pongono i giovani che vivono in famiglia e hanno una relazione sentimentale stabile, nei confronti del matrimonio o della convivenza? e della fecondità? Li considerano obiettivi da raggiungere in tempi relativamente brevi oppure ne rimandano la realizzazione a periodi in cui anche per loro arriverà il “*lavoro sicuro*”? Oppure, più in generale, e prescindendo dal tipo di lavoro, a “*quando saranno più grandi*”?

Il 65,4% della popolazione ha intenzione di sposarsi o andare a convivere nei prossimi tre anni; come si vede dai dati della tavola 26 , però, tra i due sessi c’è una notevole discrepanza in merito ai progetti familiari: per gli uomini un’unione viene pianificata nel 51,5% dei casi ed è *esclusa* da una proporzione del 14,6%; le giovani che hanno intenzione di sposarsi o convivere entro tre anni sono invece il 75,8% del totale e solo il 2,7% esclude tale possibilità. Ad essere più indecisi sul futuro della propria vita affettiva sono ancora una volta gli uomini: 16,8% contro 9,1%.

Relativamente alla distribuzione per età, è da dire che in alcune celle la dimensione campionaria è molto esigua. In particolare per la classe di età più elevata le frequenze di cella sono tutte inferiori a 10.

Tavola 26 - Prevedi di sposarti o andare a convivere nei prossimi tre anni? Per sesso - persone che vivono in famiglia di origine e hanno una relazione sentimentale stabile – percentuali di colonna.

	SESSO		
	M	F	Totale
quasi certamente	24,1	33,8	29,6
credo di sì	27,4	42,0	35,8
credo di no	16,3	11,1	13,3
lo escludo	14,6	2,7	7,8
non sa	16,8	9,1	12,4
non risponde	0,8	1,3	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(5.239)	(6.855)	(12.094)

Tuttavia del piccolo gruppo di intervistati che vive in famiglia di origine, ha una relazione stabile ed appartiene alla terza classe di età, vediamo che sono 5 su 19 le persone che escludono l'eventualità di sposarsi/convivere nei prossimi tre anni, mentre 10 lo ritengono probabile e 4 non hanno un'idea definita a riguardo (l'esiguità del gruppo impedisce di trarre considerazioni generali). Nella classe di età centrale la maggior parte degli intervistati afferma di avere intenzione di sposarsi in tempi brevi e anche tra i più giovani (che costituiscono il gruppo più numeroso e quindi più "rappresentativo") più della metà pensa ad un'unione stabile.

Sempre in riferimento alla stessa sottopopolazione (giovani che vivono in famiglia e hanno una relazione sentimentale stabile), osserviamo anche le prospettive in termini di maternità/paternità.

In questo ambito le differenze tra uomini e donne sono meno marcate, anche se sempre presenti. In generale, sulla domanda *Nei prossimi tre anni prevedi di avere un figlio?*, la popolazione si divide equamente tra il *si* e il *no*, con una quota piuttosto consistente di *non so* (Tavola 27).

Tavola 27 - Prevedi di avere figli nei prossimi tre anni? Per sesso - persone che vivono in famiglia di origine, hanno una relazione sentimentale stabile e non hanno figli – percentuali di colonna

	ETA'			
	25-29	30-34	35-39	Totale
quasi certamente	12,0	17,6	15,7	13,5
credo di sì	22,1	30,7	26,6	24,4
credo di no	28,8	19,7	10,9	25,1
lo escludo	19,3	17,3	18,7	18,7
non sa	16,2	9,7	28,1	16,0
non risponde	1,6	5,0	0,0	2,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(8.140)	(2.837)	(886)	(11.864)

* cfr. AVVERTENZA alla tavola 9.

Valutiamo le differenze per età nelle risposte a questa domanda e vediamo come il desiderio di maternità/paternità sia un po' diverso rispetto al desiderio di sposarsi/convivere: se è vero che il progetto di entrare in unione non è per tutti una necessità impellente, l'idea di un figlio viene ulteriormente rimandata, come abbiamo già accennato a proposito delle limitazioni alla progettualità del tipo di contratto.

Un tale atteggiamento appare - in termini di obiettivi futuri - del tutto naturale nel contesto italiano, nel quale il "passaggio" (o meglio i passaggi) alla vita adulta segue un iter prestabilito: sembra infatti indispensabile mettere dei punti fermi nella propria vita di coppia prima di pensare seriamente a mettere al mondo un figlio, e assieme alla stabilità sentimentale anche il raggiungimento degli obiettivi professionali appare un fattore fondamentale nella creazione della famiglia (come confermano le indagini INF-2, De Sandre *et al.*, 1997, e quelle recentemente svolte in ambito urbano, Ongaro,

2004). Quello che preoccupa è più che altro il “ritardo” con cui i giovani lavoratori atipici si pongono *in maniera globale nella prospettiva di vita adulta*. Parliamo di ritardo poiché, come abbiamo visto, non sono solo i 25-29enni a dire “no” a progetti di unione e di fecondità a breve termine e tale indugio, dal punto di vista socio-demografico, pone interrogativi inquietanti circa le prospettive del ricambio generazionale e le possibili conseguenze sulla società nel suo insieme. Dalle motivazioni indicate dai giovani, infatti, si capisce che nella “non scelta” di sposarsi/convivere, accanto alla componente – determinante – legata alla situazione economico-lavorativa, è molto forte l’aspetto affettivo (Tavola 28). Ben il 74% della popolazione afferma che nella scelta di sposarsi è essenziale il *consolidamento del rapporto di coppia*; da una parte questo era prevedibile: è chiaro che non avrebbe senso fare il passo verso un’unione stabile senza la sicurezza di una base solida a livello di rapporto. Tuttavia, tenendo conto che le persone a cui è stata chiesta una previsione sul proprio futuro di coppia sono quelle che hanno affermato di avere una relazione stabile, questa incertezza sulla prospettiva di formazione della famiglia fa riflettere proprio in termini di tappe sul percorso di “passaggio alla vita adulta” (il “transitare al di là del fiume”, Micheli, 1999).

Tavola 28 - Quanto la decisione di sposarsi dipende dai seguenti aspetti? Persone che vivono in famiglia, hanno una relazione stabile e NON pensano di sposarsi nei prossimi tre anni – percentuali di colonna.

	SITUAZIONE ECONOMICA	STABILITÀ DEL LAVORO	CARRIERA	DISPONIBILITÀ CASA ADATTA	CONSOLIDAMENTO RAPPORTO DI COPPIA
per niente	19,5	12,4	22,8	14,7	11,5
poco	14,2	13,2	21,1	15,8	13,4
abbastanza	24,6	29,7	35,6	27,5	29,0
molto	40,6	42,5	18,3	39,6	45,0
non sa	0	1,1	1,1	1,3	0
non risponde	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(3.967)	(3.967)	(3.967)	(3.967)	(3.967)

Nella decisione di avere figli è considerevole il ruolo della mancanza di stabilità economica e questo vale per i single (Tavola 29) come per i coniugati.

Tavola 29 - Quanto la decisione di avere un figlio dipende dai seguenti aspetti? Persone che vivono in famiglia e NON pensano di avere figli nei prossimi tre anni – percentuali di colonna.

	RAPPORTO DI COPPIA	PARTNER	SITUAZIONE ECONOMICA	CASA ADATTA	STABILITÀ DEL LAVORO	CARRIERA
per niente	12,6	37,7	13,4	15,0	12,7	23,2
poco	19,7	21,8	12,4	14,8	7,9	30,6
abbastanza	23,6	12,4	31,5	29,9	26,0	19,6
molto	40,1	23,5	38,9	36,5	49,6	22,8
non sa	0,8	1,5	0,7	0,7	0,7	0,7
non risponde	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(5.669)	(5.669)	(5.669)	(5.669)	(5.669)	(5.669)

6.2 Giovani “usciti” dalla famiglia di origine

Chi vive fuori dalla famiglia di origine, indipendentemente che sia o meno sposato, che sia o meno convivente, certamente ha già fatto una *scelta*, ha percorso una tappa del percorso di transizione alla vita adulta. Ciò implica che l’atteggiamento nei confronti dei progetti di vita possa essere diverso da quello di chi, per vari motivi (insicurezza legata alla situazione lavorativa o anche per cause di carattere personale) per il momento segue la via della *non scelta*.

È significativo che questo gruppo di giovani abbia una distribuzione per classe di età ben diversa rispetto a quella di coloro che vivono con i genitori: in età 30-39 troviamo il 76% delle persone uscite dalla famiglia e solo il restante 24% ha un’età compresa tra 25 e 29 anni.

Tavola 30 - Lavoratori atipici usciti dalla famiglia di origine, distribuzione per sesso ed età - percentuali di colonna.

ETA'	SESSO		
	M	F	Totale
25-29	25,9	23,1	23,9
30-34	37,9	37,0	37,3
35-39	36,2	39,9	38,8
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(5.338)	(14.556)	(19.894)

In primo luogo è da dire che la causa prevalente di uscita dalla famiglia di origine è il *matrimonio* (52,4%), che possiamo considerare congiuntamente alla *convivenza* (8,4%) poiché entrambe le forme di unione hanno, in questo caso, lo stesso ruolo (Tavola 31).

Seguono le cause di *studio* ed il *desiderio di essere indipendenti*, ed entrambi i motivi di uscita vedono una netta prevalenza maschile. Il *lavoro* porta ad “uscire di casa” il 12,2% degli uomini e solo il 5,7% delle donne.

Tavola 31 - Per quale motivo sei andato a vivere fuori dalla famiglia di origine? Per età - percentuali di colonna.

	M				F				M/F
	25-29	30-34	35-39	Totale	25-29	30-34	35-39	Totale	Totale
matrimonio	15,2	37,5	57,1	38,8	39,1	56,5	68,6	57,4	52,4
convivenza	6,1	7,5	8,6	7,5	10,8	9,9	6,4	8,7	8,4
lavoro	21,2	15,0	2,9	12,2	16,2	1,5	3,6	5,7	7,5
studio	24,2	15,0	17,1	18,2	14,9	13,7	10,7	12,8	14,2
indipendenza	21,2	25,0	8,6	18,1	12,2	15,3	6,4	11,0	12,9
altro	12,1	0,0	5,7	5,2	5,4	3,1	4,3	4,1	4,4
non risponde	0	0	0	0	1,4	0	0	0,3	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(1.382)	(2.023)	(1.933)	(5.338)	(3.366)	(5.389)	(5.842)	(14.598)	(19.935)

Tutto questo conferma le tendenze di cui spesso si parla quando si mettono a confronto i giovani italiani con quelli del resto d'Europa: mediamente in Europa i giovani escono di casa non appena hanno concluso le scuole di base (l'equivalente delle nostre scuole superiori), sia che continuino a studiare, sia che comincino a lavorare, preferendo, in sintesi, la vita da single alla vita in famiglia.

La scelta non sempre è dettata da vere e proprie esigenze ma, è importante sottolinearlo, spesso è incentivata da sostegni economici statali. Come emerge da recenti studi sia di carattere sociologico (Santoro, 2004), sia quantitativi (Mazzucco, 2003; Billari et al, 2002), è vero che, a partire dagli anni Ottanta, anche quei Paesi europei che si sono sempre caratterizzati per la "fretta" con cui i giovani raggiungono l'indipendenza abitativa, oggi vedono una crisi di questo modello; ne è un esempio la Gran Bretagna, in cui lasciare la famiglia è diventato problematico per la maggior parte dei giovani sia per il vertiginoso aumento degli affitti e dei costi delle abitazioni, sia per la riduzione dei sostegni statali a favore delle famiglie e dei giovani. Tuttavia ancora oggi è possibile contrapporre il modello di "transizione allo stato adulto" *nordico*, a quello *mediterraneo*, proprio in virtù del diverso sistema di *welfare* che caratterizza i due contesti. Nei Paesi dell'Europa centro-settentrionale (Paesi Scandinavi, Regno Unito, Francia, Germania) il modello di *male breadwinner* è debole e le politiche di *welfare* sono rivolte al singolo individuo più che alla famiglia nel suo insieme; questo produce una particolare attenzione al mondo giovanile che si concretizza in investimenti nella formazione e nell'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani. Oltre a questo tipo di sostegno è da dire che le famiglie ricevono dallo stato un assegno mensile per ogni figlio – in alcuni paesi tale contributo è erogato fino al compimento del trentesimo anno di età del figlio. È chiaro che, se in nazioni come queste nell'ultimo ventennio è aumentata la dipendenza dei giovani dalla famiglia di origine, nei Paesi mediterranei, tra cui l'Italia, dove il sostegno alle famiglie e ai giovani da parte dello Stato è pressoché assente, l'unica risorsa economica a cui i giovani possono attingere è quella familiare. Questa situazione, unita alla crescente *flessibilità* del lavoro – con tutte le conseguenze che produce – sicuramente fa da freno al percorso di transizione allo stato adulto [Santoro, 2004].

In Italia, quindi, chi esce di casa dopo le superiori lo fa perché ha la necessità di andare a studiare in un'altra città e diventa così *studente fuori-sede* ed è comunque a tutti gli effetti sostenuto dalla famiglia, spesso con sacrifici sia dei genitori che dello studente. Chi ha la possibilità di frequentare un'Università vicino a casa, difficilmente decide di andare a vivere da solo prima della laurea, una scelta diversa generalmente essendo vissuta come un'inutile spesa. E dopo la laurea? Sembra chiaro ormai che, per un numero elevato di giovani, si entri nel circuito dei lavori atipici!

Il supporto della famiglia di origine è comunque, in un paese come il nostro dove gli investimenti nei giovani sono a dir poco rari, indispensabile.

Tavola 32 - Quando sei uscito dalla famiglia di origine, hai ricevuto qualcuno dei seguenti aiuti? Percentuali di colonna.

	CASA	AIUTI ECONOMICI	ATTIVITÀ DOMESTICHE
si	68,8	87,4	40,0
no	29,8	11,2	58,6
non risponde	1,4	1,4	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(13.465)	(13.465)	(13.465)

Anche i risultati dell'indagine confermano il ruolo preponderante della famiglia nel "metter su casa". Il 66,6% della popolazione afferma di aver ricevuto aiuti quando ha lasciato la famiglia, in buona sostanza di tipo economico (87,4%) e una quota sostanziale dichiara di essere stato aiutato ad avere una casa.

Con riferimento agli ultimi 12 mesi, gli aiuti da parte dei propri genitori o di quelli del partner sono decisamente più contenuti: per chi ha figli il sostegno maggiore da parte dei parenti è nell'accudire i bambini; segue il sostegno economico che, per chi non ha figli, è quello prevalente.

Tavola 33 - Nell'ultimo anno hai ricevuto qualcuno dei seguenti aiuti da parte dei tuoi genitori o di quelli del partner? Percentuali di colonna.

	AIUTI ECONOMICI	ACCUDIRE BAMBINI ^(b)	ATTIVITÀ DOMESTICHE	PRATICHE BUROCRATICHE
si	38,0	54,1	25,9	21,8
no	60,7	45,5	73,0	77,1
non sa	0,2	0,4	1,1	1,1
non risponde	1,1	0	0	0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(19.854)	(9.644)	(19.854)	(19.854)

^(b) Solo per chi ha figli

Andando ad approfondire l'aspetto dell'abitazione, vediamo che il 53% della popolazione vive in una casa di proprietà (sua o del partner), il 16% ha una casa di famiglia e nel 27% dei casi i giovani abitano in affitto.

L'importanza della presenza della famiglia di origine è emersa anche da una recente indagine sui co.co.co. realizzata dal CENSIS per le Acli: la famiglia svolge il ruolo di "ammortizzatore" sociale, provvedendo alla mancanza di entrate dei figli nei periodi di disoccupazione, oltre che alle attività domestiche o al sostegno psicologico necessario nelle fasi di lavoro più intenso o di difficoltà a trovare lavoro.

E anche i partecipanti ai focus group da noi svolti hanno tutti sottolineato l'importanza di avere una famiglia alle spalle. Anche chi è già totalmente autonomo, non nega di poter sempre fare affidamento sui genitori:

“Per me sì, perché anche se voglio essere indipendente so sempre che posso contare cioè...se questo lavoro non mi piace più io dall’oggi al domani dico sì non ci vado più proprio perché so che per un tot di mesi finché non...ho la famiglia su cui posso contare...quindi tante decisioni che io magari prendo è perché so che ho la famiglia che mi sostiene”

[donna, 28 anni, laureata, nubile]

“Per me sì infatti se non c’avevo la casa di famiglia non so se mi sarei potuto permettere di vivere per conto mio [...] Per cui sì penso che la famiglia per me sia fondamentale, se non l’avessi avuta penso non avrei fatto questo tipo di lavoro, sarei andato ... [in un’azienda privata, invece di accettare un assegno di ricerca all’Università], avrei detto va bene facciamo una cosa più tradizionale”

[uomo, 33 anni, laureato, convivente]

“L’unica cosa che mi sono imposta, ora magari in una situazione di necessità cadrà anche questa imposizione, è che da quando appunto sono andata a vivere da sola voglio cercare di non chiedere niente, per ora ce la faccio però...anche loro mi hanno sempre detto “guarda non ti riguardare, ci siamo noi...” fondamentale...”

[donna, 27 anni, laureata, coniugata]

“Se si parla di una famiglia alle spalle allora qui ok, i discorsi vanno bene, va bene anche dire sì le collaborazioni mi vanno bene, sono contenta, ho gli orari flessibili, retribuzioni, flessibilità buona perché ho una famiglia alle spalle; se tutti i giorni però ti devi procurare da mangiare penso...”

[donna, 28 anni, laureata, nubile]

È interessante esaminare le opinioni relative al peso del tipo di contratto sulla vita sentimentale, sulla possibilità di comprare una casa, di pianificare il futuro e di affrontare gli imprevisti della vita di chi è uscito dalla famiglia di origine (Tavola 34), e confrontarle con quelle di chi ancora abita con i genitori (cfr. Tavola 25).

Tavola 34 - Quanto pensi che il fatto di avere un contratto come il tuo condizioni i seguenti aspetti della tua vita? Percentuali di colonna.

	VITA SENTIMENTALE	AVERE FIGLI	ACQUISTARE CASA ^(c)	PIANIFICARE IL FUTURO	AFFRONTARE IMPREVISTI
per niente	46,4	29,8	9,6	12,4	11,7
poco	27,2	17,9	8,5	16,8	17,5
abbastanza	14,8	23,6	22,9	31,1	31,5
molto	9,0	27,2	58,1	37,1	37,4
non sa	0,8	0,9	0,9	2,0	1,3
non risponde	1,8	0,6		0,6	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(19.896)	(19.666)	(8.981)	(19.666)	(19.666)

^(c) Solo per chi non ha una casa di proprietà

Chi vive fuori dalla famiglia è tendenzialmente più “ottimista”, nel senso che considera sì il contratto a termine un ostacolo a certi eventi/scelte, ma non una condizione che “impedisce” di vivere, come invece si poteva leggere tra le righe delle risposte date da chi vive in famiglia. Come sempre, tuttavia, i rapporti di causa-effetto sono difficile da cogliere e anche in questo caso non si può dire con certezza quale sia l’origine di tali diversità: da una parte è vero che nel momento in cui una persona

raggiunge un'indipendenza abitativa, ha già trovato un proprio equilibrio, economico ma non solo, che gli consente di vivere con relativa serenità i vari aspetti della vita, cosa che forse non avviene per chi vive ancora in famiglia. D'altra parte però si potrebbe trattare di due gruppi per così dire auto-selezionati e perciò distinti a priori negli atteggiamenti e nei comportamenti relativi alle scelte di vita. Ad esempio possiamo osservare che i *progetti di fecondità* sono condizionati dal tipo di contratto per il 51,8% di coloro che vivono fuori casa, contro il 70,9% di chi vive in famiglia; lo stesso divario di 20 punti percentuali si riscontra anche in relazione alla *possibilità di pianificare il futuro*. In realtà queste differenze non stupiscono nel senso che, chi vive da solo, che sia o meno sposato/convivente, in un certo senso ha già cominciato a "pianificare il proprio futuro" ed è chiaro quindi che, o perché è davvero più ottimista (sicuro di sé, maggiormente tendente all'indipendenza, staccato dalla famiglia di origine...), o perché, nonostante il lavoro "precario" ha maggiori sicurezze economiche, riesce a considerare "fattibili" anche i passi successivi.

Cerchiamo di capire meglio questi aspetti osservando le differenze in termini di forma contrattuale e di reddito tra chi vive in famiglia e chi vive per conto proprio.

Per quanto riguarda il contratto vediamo che la quota di coloro che, usciti dalla famiglia di origine, hanno un contratto a tempo determinato, è di alcuni punti maggiore rispetto a quella di chi vive con i genitori (57,5% contro 51,5%) e, parallelamente, in questo gruppo di giovani, sono relativamente pochi quelli che hanno una collaborazione occasionale o uno stage (7% contro 10,6%); per quanto riguarda i contratti tipo co.co.co. ed il lavoro irregolare la situazione nei due gruppi è praticamente identica. Oltre a non esserci un grosso divario in termini di contratto (anche perché si tratta di giovani che sono rientrati nel nostro campione e che, quindi, hanno comunque un lavoro "atipico"), si può notare che anche in termini di reddito la situazione di chi vive in famiglia non è molto diversa da quella di chi vive fuori: mediamente c'è uno scarto del 5% a favore di chi è uscito dalla famiglia.

Tavola 35 - Confronto tra le classi di reddito di chi vive in famiglia (a) e chi vive per conto proprio (b) – percentuali di colonna.

CLASSE DI REDDITO	SESSO			SESSO			
	M	F	Totale	M	F	Totale	Totale
0-600	22,1	33,5	27,9	15,5	29,5	25,7	26,9
600-900	30,7	34,5	32,6	27,1	33,5	31,7	32,2
900-1000	29,3	19,0	24,1	29,0	19,0	21,8	23,2
1000-3000	17,9	13,0	15,4	28,4	18,0	20,8	17,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(9.740)	(10.125)	(19.865)	(4.017)	(10.699)	(14.717)	(34.624)

(a)

(b)

Un altro aspetto interessante è quello relativo al contratto del partner; anche senza entrare nel dettaglio del tipo di unione (relazione stabile, matrimonio, convivenza) possiamo valutare quanto sia più frequente trovare persone che vivono fuori dalla famiglia di origine tra coloro che hanno partner con contratti a tempo indeterminato, piuttosto che tra i giovani il cui partner è un “lavoratore atipico” (tavole 36 e 37).

Ciò conferma ancora una volta quanto già detto, vale a dire che c'è l'esigenza di poter contare – economicamente – su qualcuno: nel caso in cui non siano i genitori entra in gioco il partner.

Tavola 36 - Contratto del partner per contratto dell'intervistato – persone uscite dalla famiglia di origine – percentuali di colonna

CONTRATTO PARTNER	CONTRATTO INTERVISTATO				Totale
	CO.CO.CO	SENZA CONTRATTO	TEMPO DETERMINATO	STAGE/ COLL.OCCASIONALE	
tempo indeterminato	71,1	54,5	83,7	66,5	77,6
tempo determinato	15,8	0,0	5,8	11,9	8,4
co.co.co	5,0	0,0	3,4	10,7	4,1
saltuario	0,0	20,2	0,0	0,0	1,3
stage/coll.occasionale	1,4	0,0	2,1	0,0	1,6
non sa	5,1	13,0	3,1	0,0	4,0
non risponde	1,6	12,3	1,9	10,9	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(2.919)	(707)	(6.942)	(768)	(11.336)

* cfr. AVVERTENZA alla tavola 9.

Tavola 37 - Contratto del partner per contratto dell'intervistato – persone che vivono nella famiglia di origine – percentuali di colonna

CONTRATTO PARTNER	CONTRATTO INTERVISTATO				Totale
	CO.CO.CO	SENZA CONTRATTO	TEMPO DETERMINATO	STAGE/ COLL.OCCASIONALE	
tempo indet.	63,7	71,8	64,0	54,9	63,6
tempo det.	16,0	11,6	13,3	15,3	14,1
co.co.co	10,3	0,0	9,3	4,6	8,3
stage/coll.occasionale	1,6	5,7	2,8	5,0	3,0
non sa	5,0	5,2	1,9	9,6	3,9
non risponde	3,4	5,7	8,7	10,6	7,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(2.580)	(798)	(4.684)	(905)	(8.966)

* cfr. AVVERTENZA alla tavola 9.

Passiamo ora ai progetti per il futuro e vediamo come, chi è già uscito dalla famiglia di origine, risponde alle domande “*Nei prossimi 3 anni prevedi di sposarti o di andare a convivere?*” “*E di avere figli?*”.

Distinguendo la popolazione in base allo stato civile vediamo che il 60,9% di coloro che sono usciti dalla famiglia di origine sono coniugati, seguono i celibi/nubili (19,5%) ed i conviventi (14,2%).

La convivenza sembra essere percepita come una situazione stabile, o quantomeno alternativa al matrimonio, dal momento che solo il 37,7% delle giovani

donne e una percentuale appena un poco più elevata degli uomini (38%) che convivono ha intenzione di sposarsi nei prossimi tre anni.

Tavola 38 - Stato civile di coloro che vivono fuori dalla famiglia di origine – percentuali di colonna.

STATO CIVILE	SESSO		
	M	F	Totale
nubile/celibe	30,5	15,4	19,5
coniugato	52,2	64,0	60,9
convivente	14,2	14,2	14,2
separato	3,1	5,8	5,0
vedovo	0,0	0,6	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(5.338)	(14.558)	(19.896)

Tavola 39 - Prevedi di sposarti (o andare a convivere) nei prossimi tre anni? per sesso; persone uscite dalla famiglia di origine che hanno una relazione (a) e che convivono (b) – percentuali di colonna.

	SESSO				SESSO		
	M	F	Totale		M	F	Totale
quasi certamente	0,0	24,0	16,0	quasi certamente	18,2	15,0	15,9
credo di sì	63,6	19,7	34,4	credo di sì	19,8	22,7	21,9
credo di no	19,4	24,4	22,7	credo di no	33,6	25,9	28,0
lo escludo	0,0	15,9	10,6	lo escludo	11,9	24,1	20,7
non so	17,0	16,0	16,3	non so	16,5	12,3	13,5
Totale	100,0	100,0	100,0	Totale	100,0	100,0	100,0
v.a.	(544)	(1.087)	(1.632)	v.a.	(813)	(2.099)	(2.912)

(a)

(b)

* cfr. AVVERTENZA alla tavola 9.

Nei progetti per il futuro delle persone che hanno una relazione stabile (e sono nubili/celibati), troviamo il matrimonio o la convivenza nel 50,4% dei casi e solo il 10,6% dei giovani escludono tale possibilità; il sottogruppo di cui stiamo parlando è molto piccolo in termini di valori assoluti campionari, perciò non si possono trarre conclusioni generali, tuttavia non è da sottovalutare il fatto che quasi la metà degli intervistati abbia in programma un'unione stabile. Questo acquista ancor più valore se si considera che circa la metà delle persone aventi le caratteristiche in esame sono molto giovani.

Non c'è una causa prevalente per cui i giovani non hanno intenzione di sposarsi o andare a convivere (Tavola 40): l'ultimo posto comunque spetta alla possibilità di fare carriera, mentre vediamo che la stabilità del lavoro, come la situazione economica e la disponibilità di un'abitazione adeguata hanno un peso importante, in modo particolare per coloro che non convivono.

Possiamo parlare di due ordini di fattori che determinano il ritardo nella costituzione di una famiglia: accanto al fattore culturale (una scelta di non scegliere legata a mancanza di coraggio o di fiducia nel rapporto), è innegabile la presenza

dell'aspetto oggettivo legato al lavoro che impone, in qualche modo, l'attesa di una situazione economica migliore.

Tavola 40 - Quanto la decisione di sposarsi dipende dai seguenti aspetti? Persone uscite dalla famiglia di origine, hanno una RELAZIONE STABILE o CONVIVONO e NON pensano di sposarsi/convivere nei prossimi tre anni.

	SITUAZIONE ECONOMICA	STABILITÀ DEL LAVORO	CARRIERA	DISPONIBILITÀ DI UNA CASA	CONSOLIDAMENTO DEL RAPPORTO DI COPPIA
per niente	19,4	19,4	33,4	27,4	12,7
poco	32,5	25,9	25,9	19,3	31,3
abbastanza	14,7	21,3	13,3	19,9	19,9
molto	33,4	33,4	27,4	33,4	36,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(686)	(686)	(686)	(686)	(686)

* cfr. AVVERTENZA alla tavola 9.

Prima di analizzare i progetti di fecondità, vediamo qual è la situazione attuale dei giovani "lavoratori atipici" toscani in termini di maternità/paternità. Tra i coniugati sono più dei 2/3 ad avere figli; la situazione è chiaramente diversa per i single ed anche tra i conviventi i giovani genitori sono solo il 16%. È da tener presente, soprattutto in relazione ai conviventi, che questa distribuzione risente anche dell'età, infatti il 71% di conviventi ha meno di 35 anni.

Tavola 41 - Presenza di figli per stato civile – percentuali di colonna.

	STATO CIVILE			
	CONIUGATO	CONVIVENTE	NUBILE/CELIBE	Totale
si	72,2	15,9	2,2	50,2
no	27,8	84,1	96,6	49,6
non risponde	0,0	0,0	1,2	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(11.713)	(2.778)	(3.703)	(18.193)

Il numero di figli nel nostro campione varia da 1 a 4, ma possiamo ragionevolmente restringere il campo di variazione a 3, poiché c'è solo una donna che ha 4 figli; sono quasi il 40%, invece, le persone con 2 figli.

Visti i nostri obiettivi di indagine, è interessante cercare di comprendere, come abbiamo fatto per chi vive ancora in famiglia, il modo in cui i giovani si pongono di fronte alle scelte future in termini di fecondità. Hanno come obiettivo primario la famiglia, o preferiscono investire in carriera le proprie energie, oltre che nella costruzione di un rapporto di coppia stabile? Quanto influisce il tipo di contratto sulla scelta di posticipare o addirittura "escludere" dai propri pensieri, una nascita? La limitatissima tutela per maternità, "prevista" dai lavori parasubordinati, è un ostacolo reale ai progetti di fecondità, o incide solo in minima parte sulle scelte di vita? E fra le cause della bassa fecondità l'insicurezza legata al lavoro instabile riveste un ruolo prioritario?

Per i coniugati l'idea di avere un (altro) figlio nei prossimi tre anni viene presa in considerazione nel 53% dei casi (54% per chi ha figli, 65% per i *senza figli*). Anche la quota di *non so*, piuttosto consistente, forse è segno che molti non hanno ancora "messo in programma" un figlio, ma non escludono di farlo in futuro. Il 48% dei conviventi (senza figli) dichiara di volere un figlio. Anche in questo caso la presenza di "indecisi" è notevole e raggiunge il livello di coloro che non prevedono un figlio per i prossimi tre anni. Dell'esiguo numero di nubili e celibi che vivono da soli ed hanno una relazione stabile, vediamo che 9 persone su 28, pensano seriamente a mettere al mondo un figlio; 13 ritengono che non succederà nel giro di tre anni; 6 non hanno un'idea precisa a riguardo.

Se confrontiamo queste risposte con quelle relative ai progetti di vita di coppia, vediamo che i numeri pressoché coincidono, anche se come accadeva per chi vive in famiglia, la decisione di sposarsi o andare a convivere, risulta essere precedente a quella di avere un figlio.

Tavola 42 - Quanto la decisione di avere un figlio dipende dai seguenti aspetti? Persone uscite dalla famiglia di origine e NON pensano di avere figli nei prossimi tre anni.

	RAPPORTO DI COPPIA	PARTNER	SITUAZIONE ECONOMICA	CASA ADATTA	STABILITÀ DEL LAVORO	CARRIERA
per niente	12,6	37,7	13,4	15,0	12,7	23,2
poco	19,4	21,8	12,4	14,8	7,9	30,6
abbastanza	24,2	12,4	31,5	29,9	26,0	19,6
molto	40,0	23,5	38,9	36,5	49,6	22,8
non sa	0,7	1,5	0,7	0,7	0,7	0,7
non risponde	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(5.669)	(5.669)	(5.669)	(5.669)	(5.669)	(5.669)

Cerchiamo ora di capire quali sono le ragioni prevalenti per cui la decisione di un figlio è rimandata a "data da determinarsi". Al primo ed al secondo posto in ordine di importanza troviamo in tutti e tre i gruppi (celibi/nubili, coniugati, conviventi) la *stabilità del lavoro* ed il *miglioramento della situazione economica* (più della metà dei rispondenti considerano importanti questi aspetti).

Anche dai nostri *focus group* erano emersi questi fattori come freno maggiore nella decisione di avere un figlio da parte di chi è uscito dalla famiglia di origine:

"Mi influenza nella scelta di fare un figlio, andare a vivere da sola è stato facile perché c'era una casa a disposizione, poi la convivenza e il matrimonio, però non ci sono grandi differenze...il fare un figlio sì perché hai un'incertezza che non sai...ovviamente devi rallentare i ritmi [di lavoro], però non te lo puoi permettere e poi insomma con un bambino ci devi anche stare, sennò è inutile farlo".

[donna, 32 anni, coniugata, laureata]

“Già è difficile, secondo me, con due stipendi fissi all’interno di una famiglia, con gli stipendi di ora se è un dipendente pubblico saranno 1000-1200 euro al mese, se paghi il mutuo o l’affitto della casa o che è...comunque devi aspettare dieci anni prima di pensare ad avere un figlio”.

[donna, 28 anni, nubile, laureata]

“Secondo me un limite sull’andare via non c’è...sento un limite mio sull’averci figli che non so se li farei ora come ora, mi sentirei un po’ troppo preoccupato...”

[uomo, 33 anni, laureato, convivente]

Per i single al terzo posto della nostra ipotetica graduatoria c’è il *consolidamento del rapporto di coppia*, aspetto che naturalmente scende al quarto ed al quinto posto per i coniugati ed i conviventi. La mancanza di una *casa adeguata* è sentita in particolar modo dai coniugati, mentre i conviventi mettono al terzo posto la *progressione in carriera*. Il fatto che *il partner non vuole figli* è, per tutti, all’ultimo posto: difficile capire se a causa del fatto che l’evento per molti viene ritenuto improbabile per il momento e quindi non oggetto neanche di una discussione.

Si capisce, alla luce di questi dati, come effettivamente la situazione lavorativa attuale sia considerata precaria dalla maggior parte degli interessati, e questo in molti casi influisce sia sulla pianificazione della maternità/paternità, sia sulla scelta di rimanere in famiglia.

E quali sono gli aspetti maggiormente problematici - o ritenuti tali – nella conciliazione tra maternità/paternità e lavoro? Tra coloro che hanno già almeno un figlio, sono poco meno della metà quelli che affermano di avere problemi nel gestire vita lavorativa e vita familiare, vediamo quindi quali sono le situazioni che creano più difficoltà (Tavola 43).

Tavola 43 - Quanto i seguenti aspetti ti creano difficoltà nel conciliare la maternità/paternità con il lavoro? Persone uscite dalla famiglia di origine, con figli, che dichiarano di avere difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia – percentuali di colonna.

	ORARI DI LAVORO	ORARI DELLE SCUOLE	CURA DEI FIGLI IN PERIODI DI SUPER LAVORO	ASSENZE PER GRAVIDANZA ^(d)
per_niente	4,0	9,8	7,1	22,3
poco	13,5	21,7	13,8	24,6
abbastanza	45,5	33,2	36,7	28,3
molto	36,0	30,1	40,1	17,8
non sa	0	4,2	1,3	5,8
non risponde	1,0	1,0	1,0	1,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(4.294)	(4.294)	(4.294)	(3.548)

^(d) Solo per le donne

Il problema fondamentale sembra essere quello degli orari di lavoro, seguito dalla *cura dei figli nei periodi di super lavoro* e dagli orari delle scuole. Il 46% delle donne afferma di avere difficoltà *nei periodi di gravidanza e allattamento*. Questo

aspetto quindi appare secondario ma è comunque presente e forse non va sottovalutato, come abbiamo già detto relativamente a chi vive in famiglia di origine.

Alla luce della realtà descritta da chi è genitore, tra coloro che non hanno figli sembra esserci un po' di timore all'idea di affrontare la conciliazione del lavoro con un figlio, infatti, più dell'80% della popolazione ritiene che gli *orari di lavoro*, la *cura dei figli nei periodi di super lavoro*, gli *orari delle scuole*, come le *assenze durante la gravidanza e l'allattamento*, siano importanti (Tavola 44). Tale quota è ben superiore ai valori relativi agli stessi aspetti per coloro che invece hanno figli, in questo senso ci sembra di poter dire che forse, in certi casi, gioca la sua parte anche la volontà/non volontà di avere un figlio, legata a fattori culturali spesso latenti, che si va ad aggiungere ai fattori più specificamente "esogeni", quali la situazione economica incerta o un forte impegno lavorativo. In diverse occasioni, infatti, durante i nostri focus group è stato posto l'accento proprio su questo aspetto. Riportiamo alcune battute di uno scambio di opinioni avvenuto durante uno degli incontri, un dialogo che ci sembra "emblematico":

A: penso che bisogna volerlo[il figlio], profondamente perché se una cosa la vuoi...io ritorno sempre lì diciamo siamo in una condizione che se la vuoi il modo per farla la trovi più facilmente meno facilmente quello dipende se nella circostanza lavori, hai la famiglia che ti copre le spalle o meno però se uno vuole veramente crearsi una famiglia va sopra, va sopra [...] nel senso se si guarda un attimino chi sta peggio di noi hanno delle famiglie con dieci figlioli e non ne muore nessuno di fame cioè [...] non voglio fare il moralista però ecco se uno vuole una cosa fa tutto per ottenerla e [...] ripeto più facilmente o meno facilmente...la zona...questa zona qui ti permette...

B: io sono d'accordo [...] però è anche in parte vero che ti tarpa un po' le ali, questo è inevitabile...

A: infatti ho detto meno facilmente/più facilmente; poi secondo me se lo vuoi le ali non te le tarpa...

B: è anche un discorso...cioè è anche un discorso di qualità della vita ... perché uno deve sempre avere una speranza di lavoro,capisci?

A: sì però io dico se te la vuoi, una cosa trascende da questo, cioè se te per dire stai insieme a una ragazza e vuoi un figliolo e tu guadagni... non ti interessa se hai cinquanta euro in meno...tu ti godi la gioia del figliolo...io parlo in questo senso qui..

B: certo, certo, è indubbio però devi anche tenere presenti tutti i sacrifici che poi ti costa questa cosa...questo ti condiziona parecchio...il reddito, la sicurezza...

A: però io in questo senso guardo sempre chi c'è stato prima, cioè io guardo magari i miei genitori, i sacrifici che hanno fatto e come sono adesso che magari avevano tra virgolette meno possibilità di quello che ho io adesso, sono riusciti a fare magari più di quello che io saprò fare, allora ecco mi dà uno stimolo in più [...] Se la qualità della vita dipende dalla lunghezza del conto in banca allora avrei dei dubbi, secondo me, è un altro modo di predisporre alla vita ...uno dovrebbe mettere sul banco le priorità che ha...ci sono alcune persone che hanno come priorità maggiore la qualità della vita oppure una persona dà una priorità maggiore al valore della famiglia, allora magari uno deve fare un compromesso, c'è un po' un compromesso tra il materialismo, cioè i soldi...e la qualità della vita e anche la qualità della vita a livello personale, di relazioni."

[A, B: maschi, 28 anni, celibi, laureati]

Non va dimenticato, in ogni caso, che l'età mediana delle persone con figli (fuori dalla famiglia di origine) è di 35 anni, quella di chi non ha figli è invece 31 anni: la "giovane" età sicuramente pesa in negativo sulle scelte di vita feconda.

Tavola 44 - Quanto ritieni che siano importanti i seguenti aspetti nella conciliazione della maternità/paternità con il lavoro? persone uscite dalla famiglia di origine, SENZA figli, che dichiarano di avere difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia – percentuali di colonna.

	ORARI DI LAVORO	ORARI DELLE SCUOLE	CURA DEI FIGLI IN PERIODI DI SUPER LAVORO	ASSENZE PER GRAVIDANZA ^(e)
per niente	1,8	2,2	0,4	2,7
poco	4,0	6,2	6,2	8,0
abbastanza	27,8	34,4	34,0	35,9
molto	60,2	60,0	51,9	44,9
non sa	2,6	2,6	3,9	3,9
non risponde	3,6	3,6	3,6	4,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
v.a.	(9.549)	(9.549)	(9.549)	(6.376)

^(e) Solo per le donne

E chi ha figli, come riesce a conciliare il lavoro con la cura dei bambini? Nelle ore di lavoro fa ricorso alle strutture pubbliche per l'educazione dell'infanzia (asili nido, scuole materne), o si rivolge a privati, oppure può contare anche in questo caso sulla rete familiare e quindi sui nonni o altri parenti, o direttamente sulla presenza del partner?

Come suggerisce la letteratura in merito alle differenze di genere per la cura dei figli, abbiamo constatato che il modo di affrontare la situazione è diverso a seconda che l'intervistato sia un uomo o una donna: se l'uomo, nel 48% dei casi, lascia i figli piccoli (da 0 a 3 anni) a casa con la moglie/compagna, la donna può contare sul partner solo nel 4% dei casi e il 16,6% delle mamme si occupa personalmente dei figli pur lavorando. È da notare che le partner in questione sono quasi esclusivamente donne occupate; anche questo in certo modo è un sintomo della mancanza di un'effettiva parità di genere all'interno della coppia, almeno per quanto riguarda la gestione della famiglia, sebbene si stia parlando di coppie giovani e, in gran parte, di livello di istruzione elevato. La permanenza di comportamenti/mentalità diverse fra donne e uomini – come già rilevato – appare una variabile determinante (e presumibilmente tipica del contesto italiano) le difficoltà che anche le giovani donne incontrano nella pianificazione delle carriere parallele, quella lavorativa e quella familiare, che invece non sembrano affliggere i loro coetanei maschi.

Il nido pubblico e la scuola materna sono strutture a cui i genitori fanno ricorso nel 28% dei casi e le persone che si rivolgono a tali istituti sono in maggioranza donne (32% vs 19%). I nonni poi sono a sostegno del 24% delle giovani coppie.

Anche chi ha figli tra i 3 e 5 anni si rivolge principalmente alle scuole materne (92%) e, quando non sono a scuola, i figli stanno con i nonni o con la mamma.

Da osservare infine che i bambini in età 5-10 anni, che quindi frequentano la scuola elementare, per la maggior parte fanno il tempo pieno (56%) o i moduli (30%) che prevedono alcuni rientri pomeridiani nell'arco della settimana. Solo il 13% dei giovani lascia il figlio a scuola soltanto per le tradizionali quattro ore mattutine.

6.3 Una digressione: lavoratori *tipici* e *atipici* a confronto

La nostra indagine si è concentrata sui giovani che svolgono lavori *atipici* poiché è nostro interesse indagare circa le conseguenze che la precarietà del lavoro può avere sull'evoluzione dei percorsi di vita. Prima di concludere, tuttavia, è interessante mettere a confronto la situazione qui esaminata, con quella di chi ha un lavoro stabile; osservare le differenze tra giovani lavoratori *atipici* e *tipici* non è possibile con i dati a nostra disposizione, ma possiamo fare ricorso ad una recente indagine condotta su scala nazionale, con un campione di giovani in età 23-27 e 33-37 anni, rappresentativo della realtà italiana. Si tratta dell'indagine IDEA (Inizio Dell'Età Adulta) che, come la presente indagine, è effettuata nell'ambito del progetto di ricerca "Corso di vita, famiglie e riproduzione fra scelte e costrizioni" finanziato dal MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca). Il progetto ha l'obiettivo di indagare il fenomeno della bassa fecondità italiana e di approfondire i fattori che determinano le variazioni temporali del ciclo di vita, con particolare riguardo all'entrata nella vita adulta e alle scelte d'unione e riproduttive. IDEA, in particolare, è un'indagine *ad hoc* che si differenzia dalle indagini sulla fecondità svolte fino ad oggi perché non è diretta a comprendere le ragioni delle dimensioni finali del processo riproduttivo, ma a conoscere i fattori normativi, valoriali e economici che determinano la cadenza della transizione allo stato adulto con riferimento al tipo di scelte: vita da singoli, coabitazione, matrimonio, con o senza figli (http://www.ds.unifi.it/ricerca/interessi/demografia/corso-vita/prog_gen.htm). Un confronto dei nostri risultati con i dati IDEA, dove possibile, può risultare di particolare interesse, anche se nel confrontare i risultati delle due indagini bisogna tenere presente il diverso riferimento territoriale e il fatto che le classi di età indagate con IDEA sono più ampie delle nostre.

Per prima cosa vediamo le diversità in termini di distribuzione per sesso e per età tra i due gruppi di giovani, secondo quanto emerso con IDEA: tra i lavoratori stabili c'è una predominanza di uomini e di 33-37enni, viceversa il 57% dei lavoratori atipici ha un'età compresa tra i 23 ed i 27 anni e le donne costituiscono il 59,6% del totale (Tavole 45 e 46), a conferma di quanto da noi rilevato.

Tavola 45 - Lavoratori *tipici* per sesso ed età: (a) percentuali di colonna; (b) percentuali di riga.

ETÀ'	SESSO		
	M	F	Totale
23-27	38,1	38,6	38,6
33-37	61,9	61,4	61,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati IDEA

(a)

ETÀ'	SESSO		
	M	F	Totale
23-27	58,8	41,2	100,0
33-37	59,3	40,7	100,0
Totale	59,1	40,9	100,0

(b)

Tavola 46 - Lavoratori *atipici* per sesso ed età: (a) percentuali di colonna; (b) percentuali di riga.

ETÀ'	SESSO		
	M	F	Totale
23-27	62,4	54,1	57,5
33-37	37,6	45,9	42,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati IDEA

(a)

ETÀ'	SESSO		
	M	F	Totale
23-27	43,8	56,2	100,0
33-37	35,7	64,3	100,0
Totale	40,4	59,6	100,0

(b)

Ma passiamo a confrontare i propositi dei giovani secondo quanto emerge dalla nostra indagine, con i risultati dell'indagine IDEA: è da dire innanzitutto che, in base ai dati IDEA, il 76% dei giovani ha un contratto a tempo indeterminato e tra questi il 65% ha lasciato la famiglia di origine; dei giovani che hanno un contratto a termine invece è il 43% a vivere per conto proprio (Tavola 47 e 48).

Tavola 47 - Giovani fuori e dentro la famiglia di origine, per tipo di contratto - percentuali di riga.

TIPO DI CONTRATTO	FUORI FO	DENTRO FO	Totale
dipendente a tempo indeterminato	65,0	35,0	100,0
dipendente a tempo determinato	47,3	52,7	100,0
contratto di formazione lavoro	20,2	79,8	100,0
co.co.co. - collaborazione a progetto	45,5	54,5	100,0
altro contratto atipico	30,3	69,7	100,0
nessun contratto	50,1	49,9	100,0
Totale	59,8	40,2	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati IDEA

Tavola 48 - Giovani fuori e dentro la famiglia di origine, per tipo di contratto - percentuali di colonna.

TIPO DI CONTRATTO	FUORI FO	DENTRO FO	Totale
dipendente a tempo indeterminato	82,6	66,1	75,9
dipendente a tempo determinato	10,9	18	13,8
contratto di formazione lavoro	0,7	4,3	2,2
co.co.co. - collaborazione a progetto	2,4	4,3	3,2
altro contratto atipico	1,2	4	2,3
nessun contratto	2,2	3,3	2,6
Totale	100	100	100

Fonte: nostra elaborazione su dati IDEA

I celibi/nubili sono meno della metà del totale dei giovani con contratto fisso, mentre per i lavoratori *atipici* la quota sale al 68,4%. Quest'ultimo valore ricalca il risultato da noi riscontrato a livello regionale e il fatto che tra i lavoratori a tempo indeterminato la percentuale di coniugati sia notevolmente più alta fa pensare che effettivamente il tipo di contratto incida fortemente sulla possibilità, per i giovani, di assumersi le responsabilità proprie della vita adulta. L'età ha indubbiamente il suo peso nella distribuzione per stato civile, ma è anche vero che i "giovanissimi", coniugati, lavoratori stabili sono quasi il doppio dei coetanei con contratti a termine.

Tavola 49 - Lavoratori *tipici* (a) e *atipici* (b), per stato civile e per età - percentuali di colonna.

STATO CIVILE	ETA'		
	23-27	33-37	Totale
celibe/nubile	82,4	24,9	46,9
coniugato	16,5	70,5	49,8
separato	1,1	3,1	2,3
divorziato	0	1,1	0,7
vedovo	0	0,4	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati IDEA

(a)

STATO CIVILE	ETA'		
	23-27	33-37	Totale
celibe/nubile	89,6	39,8	68,4
coniugato	9,9	56,6	29,8
separato	0,5	3,2	1,6
divorziato	0	0	0
vedovo	0	0,4	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0

(b)

Le differenze tra i due gruppi di giovani sono un po' meno marcate quando si parla di figli: il 71,6% dei lavoratori *atipici* non ha figli, contro il 54,6% dei lavoratori stabili (Tavola 50).

Tavola 50 - Giovani per numero di figli avuti e per età: (a) lavoratori *tipici*; (b) lavoratori *atipici* - percentuali di colonna.

N° FIGLI	ETA'		
	23-27	33-37	Totale
0	84,7	35,8	54,6
1	11,1	33,2	24,7
2	3,7	26,6	17,8
3	0,5	3,9	2,6
4	0	0,5	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati IDEA

(a)

N° FIGLI	ETA'		
	23-27	33-37	Totale
0	92,4	43,7	71,6
1	5,4	20,3	11,8
2	2,2	27,9	13,1
3	0	6,8	2,9
4	0	1,3	0,6
Totale	100,0	100,0	100,0

(b)

Anche in questo caso se guardiamo la distribuzione per età vediamo che le diversità sono un po' attutite nella seconda classe di età; per quanto riguarda la classe 23-27 anni i lavoratori *tipici* con figli sono il 15,3%, mentre tra i colleghi *atipici* la quota di madri/padri è il 7,6%.

Possiamo far ricorso ancora una volta all'indagine IDEA svolta su giovani italiani per effettuare delle considerazioni conclusive sull'importanza dei diversi fattori (economici e non) sulla scelta di non sposarsi; abbiamo già tratto alcune conclusioni

relativamente alla realtà da noi analizzata, ma avere il panorama completo dei giovani, anche quelli che si trovano in una situazione lavorativa di tipo stabile, è certamente interessante.

Limitandoci ad analizzare le risposte alla domanda “Nei prossimi tre anni prevedi di sposarti (o andare a convivere)?” del questionario IDEA, senza entrare nel merito delle motivazioni che spingono i giovani a determinate scelte (o non scelte), possiamo notare che, in termini di previsioni per la propria vita di coppia, i giovani non si distinguono in maniera netta in base al tipo di contratto, anzi possiamo dire che le due distribuzioni sono coincidenti (Tavole 51 e 52).

Tavola 51 - Prevedi di sposarti o andare a convivere nei prossimi tre anni? Per sesso - persone conviventi – (a) lavoratori tipici; (b) lavoratori atipici

	SESSO		
	M	F	Totale
quasi certamente	12,4	13,7	12,9
credo di si	21,8	22,2	21,9
credo di no	21,3	16,3	19,2
lo escludo	44,5	47,8	46,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati IDEA

(a)

	SESSO		
	M	F	Totale
quasi certamente	7,6	14,8	12,1
credo di si	30,4	19,3	23,5
credo di no	24,8	15,3	18,9
lo escludo	37,2	50,6	45,5
Totale	100,0	100,0	100,0

(b)

Tuttavia resta il fatto che, come abbiamo visto, la situazione attuale dei due gruppi di giovani – in termini di stato civile - presenta delle differenze sostanziali.

Tavola 52 - Prevedi di sposarti o andare a convivere nei prossimi tre anni? Per sesso - persone che hanno una relazione stabile e non convivono – (a) lavoratori tipici; (b) lavoratori atipici.

	SESSO		
	M	F	Totale
quasi certamente	13,7	25,7	19,2
credo di si	26,1	32,7	29,0
credo di no	30	23,2	26,9
lo escludo	30,2	18,4	24,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati IDEA

(a)

	SESSO		
	M	F	Totale
quasi certamente	18,5	39,4	31,0
credo di si	17,5	32,2	26,4
credo di no	25,5	13,2	18,1
lo escludo	38,5	15,2	24,5
Totale	100,0	100,0	100,0

(b)

Alla luce dei dati da noi raccolti e dal confronto con i dati IDEA che ci ha permesso di allargare il nostro orizzonte all'insieme dei giovani con contratto stabile, possiamo concludere osservando che la situazione dei lavoratori atipici effettivamente presenta delle peculiarità legate principalmente all'instabilità del tipo di contratto. È vero che in Italia, e la nostra regione non fa eccezione, i giovani difficilmente si affrettano a prendere alcune importanti decisioni riguardanti la propria vita, prima fra tutte quella relativa all'indipendenza abitativa, forse per motivi di carattere culturale e

psicologico, ma non sembrano in secondo piano, tra le ragioni di tali *non scelte*, la mancanza di sicurezze economico-lavorative ed il senso di incertezza e di insicurezza personale che ne può derivare.

7. Alcune considerazioni di sintesi

La definizione di lavoratore atipico è molto ampia. Nelle diverse ricerche che hanno preceduto questa nostra indagine in Toscana, la popolazione obiettivo è spesso diversa. Risulta accomunata caso mai da tutta una serie di negazioni. Il lavoratore atipico “non” ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato, “non” ha le stesse tutele in caso di malattia, “non” ha le stesse possibilità in termini di pensione, la donna “non” ha le stesse garanzie in caso di gravidanza. Quindi coloro che di fatto possono essere ritenuti “precarì” vedono nell’avvenire un’incognita, un mistero, un rebus. Una situazione che sembra bloccare il cammino di molti giovani, sulla via della vita adulta. Migrano ogni anno da un padrone all’altro con tanta voglia di fare ma nessuna garanzia di assunzione. La loro numerosità (che secondo stime diverse dovrebbe comunque rappresentare una bella fetta del mercato del lavoro) sembra compresa tra i due e i tre milioni di Italiani e molti sono i giovani: come suggerisce Barbaglia (2003), *“...più di tre milioni di anime cui è affidato il futuro demografico del Belpaese. Ma di metter su famiglia non ne vogliono sentir parlare...”*. D’altra parte, in una società che invecchia ad un ritmo molto marcato, come quella italiana, e in cui la ripresa della natalità viene auspicata da più parti, sostenuta in ogni ambito politico, ma della quale, per adesso, solo gli immigrati sembrano “farsi carico”, sembra importante capire il ruolo delle nuove caratteristiche del mercato del lavoro sui comportamenti familiari e fecondi dei giovani. Sempre riferendoci all’articolo di Barbaglia : *«Oggi l’Italia è il paese più denatale del mondo – dichiara a CSN Agenzia Luciano Gallino, ordinario di Sociologia presso la facoltà di Scienze della formazione dell’Università di Torino e autore del saggio IL COSTO UMANO DELLA FLESSIBILITÀ –Ai giovani vengono offerti lavori senza prospettive di carriera e guadagno. Un lavoratore precario riceve 8/10 mensilità invece di 13, ciò equivale al 30% di reddito in meno. Le conseguenze sono già evidenti nella stasi dei consumi. Per non parlare del differimento eccessivo nei progetti relativi alla famiglia e ai figli»*.

Dalla nostra ricerca, condotta attraverso strumenti qualitativi e quantitativi, i giovani occupati in lavori atipici in Toscana si rivelano sostanzialmente caratterizzati da un alto livello di istruzione, flessibili, in genere amano la propria attività e la svolgono con grande autonomia di giudizio e sfruttando il proprio capitale umano. E’ una gioventù tuttora alle prese con redditi medio-bassi, e sostenuta, nei momenti di “sospensione” dei contratti, o in quelli di difficoltà, da una famiglia forte. Per le donne,

che nella fascia di età analizzata sembrano prevalere in questi lavori instabili, la presenza di un partner “con un lavoro sicuro” permette un certo allentamento di ansia e di tensione, tanto che avere un figlio sembra essere una scelta consapevole. Spesso il loro curriculum, emerso in particolare dai *focus groups*, si rivela un vero e proprio caleidoscopio formato da mille tessere e se questo quadro descriveva fino ad ora i più marginalizzati, adesso la logica del mercato lo impone a fasce sempre più ampie di popolazione mitizzando la versione mobile e intercambiabile della società odierna (Barbaglia, 2003). *Una vita, mille lavori*, è il titolo del bel libro citato nel corso delle pagine precedenti (Catania *et al.*, 2004). Anche da questo studio, rappresentativo della realtà dei lavoratori atipici italiani, emerge una soddisfazione di fondo per le mansioni svolte e anche per la remunerazione, ma rimane fortissima l'aspirazione a una posizione più stabile, che assicuri maggiori garanzie e tutele. Nei giovani toscani, come nelle altre ricerche, si osserva, infatti, una generale insoddisfazione verso la tipologia di contratto, insoddisfazione legata non soltanto all'instabilità dei contratti a termine, ma anche, in certi casi, alla mancanza di quelle garanzie e tutele che caratterizzano invece il tradizionale contratto a tempo indeterminato come il TFR, la maternità, l'assistenza sanitaria, la retribuzione dei periodi di ferie.

Tuttavia, se quasi tutti aspirano ad un contratto a tempo indeterminato, sono pochissimi i giovani disposti a rinunciare al tipo di lavoro che svolgono attualmente. Nella maggior parte dei casi si tratta di lavori di ricerca o comunque ad alto contenuto formativo e perciò stimolanti, non monotoni, spesso di notevole interesse perché in linea con gli studi fatti.

Al limite la precarietà dell'occupazione può diventare anche “precarizzazione dell'esistenza”, come la definisce Luciano Gallino, in un circolo vizioso difficile da fermare. *“Un'equivalenza dai contorni allarmanti cui gli atipici si sono piegati a malincuore. Una casa di proprietà, un lavoro sicuro, un erede, forse due. I sogni del lavoratore atipico sono le chimere del nuovo millennio. Ma c'è anche chi la precarietà l'ha scelta, invece di subirla. Chi ha fatto della mobilità uno stile di vita. Libertà, autonomia, elasticità di orari: nulla di più entusiasmante per i giovani che vedono nel cartellino una minaccia all'indipendenza. L'incubo di chi ama viaggiare, coltivare aspirazioni intellettuali o artistiche ha un solo nome: sedentarietà”*. *“Una variante fondamentale è l'età – commenta scettico Luciano Gallino –. A 20 anni il lavoro atipico può essere attraente ma a 35 inizia a diventare un serio problema. Ciò che appare positivo per numero di esperienze e ambienti di lavoro frequentati a distanza di quindici anni diventa un tormento”*. E' quanto risulta anche dai nostri incontri con i giovani toscani: se i primi anni di un lavoro interessante, coinvolgente, sempre variato, rappresentano la realizzazione dei desideri costruiti durante gli studi

universitari, in cui ufficio e scrivania assumono aspetti vicini alla cella di una prigione, all'aumentare dell'età la mancanza di sicurezza e di indipendenza economica dalla famiglia diventano un peso insostenibile. Commentando la situazione dei collaboratori coordinati e continuativi, ora lavoratori a progetto, Giovanna Altieri, direttrice dell'Ires, l'istituto di ricerche economiche e sociali della Cgil, sosteneva nel 2002 (ma quasi tutte le sue considerazioni sono ancora valide): *"E' vero: i Co.Co.Co, per l'estrema precarietà dei loro rapporti di lavoro che lasciano totale libertà alle aziende, sono l'emblema di una generazione che pur volendo, non riesce, con queste basi, a costruire qualcosa di autonomo che non sia la pura sopravvivenza. Si tratta però di un mondo variegato, dove accanto all'operatrice di call center, ci sono gli amministratori di società che scelgono di non avere né contratti né legami e riescono anche a guadagnare moltissimo. Una minoranza comunque. La realtà più vasta riguarda i giovani per i quali questa formula è diventata una trappola"* (De Luca, 2002).

I risultati della ricerca qui presentata da un lato fanno emergere, malgrado le grandi difficoltà di un'esistenza scomposta in tanti percorsi lavorativi, un indubbio desiderio di "crescere": dal punto di vista lavorativo (la componente della formazione e del fare esperienza si situa al primo posto tra i vantaggi dichiarati per descrivere il tipo di lavoro svolto) e dal punto di vista più ampio dell'acquisizione dell'indipendenza economica e abitativa dalla famiglia di origine. Fanno emergere tuttavia la percezione che si tratti di un processo lungo, da percorrere su un cammino tortuoso e se il desiderio di maternità/paternità è sentito quasi da tutti (in particolare dalle giovani donne), per molte di esse la realizzazione del desiderio sembra rappresentare un "miraggio", qualcosa di molto bello ma molto difficile da raggiungere, da conciliare con un'esistenza frenetica in termini di fatica fisica e psichica. Insomma, la "flessibilità" dell'orario del lavoro, mito e ambizione delle donne della generazione delle "cinquantenni" di Marina Piazza (2003) per poter conciliare la famiglia e la professione, non è stata ottenuta veramente. Anzi, il lavoro flessibile (nel senso di instabile, di atipico, di fluttuante), spesso non ha un "orario flessibile", ed impone, in certi periodi, un "super-lavoro" che mal si concilia con l'idea di "mettere su famiglia", come ci hanno rivelato alcune partecipanti ai *focus groups*.

La sensazione che si ritrae rileggendo i nostri commenti alle analisi dei dati raccolti con l'indagine quantitativa è, in sintesi, di osservare "generazioni sospese". I comportamenti familiari e in particolare quelli fecondi dei giovani toscani sembrano ormai rispondere a connotati di grande staticità. Gli attuali trentenni sembrano preferire di gran lunga la permanenza presso la famiglia di origine piuttosto che affrontare i "rischi" di mettere su casa. Anche l'indipendenza economica e una relazione affettiva stabile non rappresentano più i soli requisiti per iniziare la formazione di una propria

famiglia. Altri ostacoli, di natura anche economica, ma sintetizzabili comunque in una visione talvolta anche esasperata di incertezza del futuro, costituiscono delle barriere alla transizione allo stato adulto, soprattutto al passaggio da “figli” a “genitori”. E per i lavoratori atipici la “logica dei comportamenti di passaggio” (Micheli, 1999) sembra ancora più ardua da seguire. I “non passaggi” appaiono il risultato quindi di forze contrastanti, di aspirazioni limitate da ostacoli di diversa natura che possono tradursi in “non eventi”, in un’apparente pigrizia dei comportamenti che, tuttavia, le giovani donne, interrogate sulle loro esperienze e sui loro desideri, rinnegano con forza (Piazza, 2003). Il dilemma (la scelta di non scegliere) è rappresentato questa volta dalla non scelta/scelta “vincolata” (soprattutto dalla situazione lavorativa) di avere un figlio, che spesso si risolve a favore del non evento.

Il confronto delle scelte di vita familiare, in particolare della maternità/paternità, dei lavoratori atipici e di coloro che invece hanno un lavoro a tempo indeterminato, possibile con i dati dell’indagine IDEA condotta sui giovani italiani nell’ambito dello stesso progetto di ricerca nel quale si è sviluppato lo studio qui presentato, conferma le nostre ipotesi. Nel contesto di bassa fecondità che ormai caratterizza la nostra realtà, la diffusione della precarietà lavorativa, se prolungata nelle età giovani-adulte, costituisce un freno aggiuntivo nella decisione di avere un figlio. In tal senso, i risultati di questa ricerca potrebbero costituire uno dei possibili strumenti conoscitivi a disposizione degli operatori politici a livello locale e nazionale.

RELAZIONE TECNICA DELL'INDAGINE CATI SUI LAVORATORI ATIPICI IN TOSCANA

(a cura di Stefano Mariani *)

1. La messa a punto del questionario elettronico

1.1. I software di gestione CATI e il questionario elettronico

Come ben noto i software di gestione CATI sono dei programmi sviluppati per la raccolta dati che sfruttano l'interazione fra intervistatore e *computer*. Presso il Dipartimento di Statistica dell'Università degli studi di Firenze il software CATI utilizzato è il *CASES (Computer Assisted Survey Execution System)* sviluppato presso l'Università di Berkeley. Non bisogna comunque dimenticare che i moderni software CATI, come quello da noi utilizzato, prevedono altre importanti funzioni quali ad esempio lo *scheduling* automatico delle chiamate, cioè l'assegnazione automatica agli intervistatori delle chiamate, la traccia della storia sia delle chiamate effettuate sia delle risposte inserite, i tempi di durata delle interviste e il monitoraggio del lavoro dei rilevatori (Chiaro, 1996).

Da un punto di vista tecnico, il questionario, nelle indagini CATI, viene inserito nel *computer*, cioè trasformato in un programma eseguibile, ed integrato con un altro programma, tecnicamente chiamato front-end, capace di gestire il questionario, le istruzioni da eseguire in caso di mancata risposta o di segnale occupato, l'inserimento di appuntamenti per richiamare i rispondenti in orari a loro più consoni e una frase di cortesia con la quale si termina l'intervista. All'insieme dei due moduli diamo il nome di questionario elettronico (Mariani e Pratesi, 2001).

Dal punto di vista dell'intervistatore, il questionario elettronico è un programma che assegna i numeri telefonici da chiamare e, durante la telefonata, le domande scorrono sul video mentre le risposte vengono digitate sulla tastiera ed immesse direttamente sul calcolatore.

1.2 I vantaggi del questionario elettronico

Il questionario elettronico, che si avvale dell'ausilio dell'elaboratore, presenta notevoli vantaggi sul disegno del questionario, consentendo di progettare un questionario completamente assistito. Il questionario CATI presenta le seguenti caratteristiche:

- i percorsi fra le domande sono automaticamente gestiti dal *computer* mediante la programmazione di filtri, per cui il rilevatore si trova di fronte a schemi di intervista

* Dipartimento di Statistica "G. Parenti", e-mail mariani@ds.unifi.it

lineari e ad una ridotta possibilità di compiere errori;

- il testo delle domande e le modalità di risposta possono essere modificati in funzione delle risposte precedenti o di informazioni precedentemente acquisite; è possibile ad esempio personalizzare le domande inserendo il nome dell'intervistato o visualizzando precedenti risposte;
- le risposte immesse dal rilevatore vengono inserite direttamente sull'elaboratore e automaticamente controllate durante lo svolgimento dell'intervista per verificarne la coerenza (House,1985).

Per quanto riguarda il primo punto vi sono da segnalare le domande filtro cioè delle domande che in funzione della risposta data rinviano a diverse sezioni del questionario o permettono di saltare domande non pertinenti.

Per quanto riguarda il secondo punto si è cercato, dove possibile, di personalizzare le domande. Infatti, questo è un aspetto importante in un'intervista perché gli intervistatori vedono il questionario come una successione di schermate, e non come un tutt'uno. Se da un lato tale successione ha il vantaggio di focalizzare l'attenzione su ciascuna domanda dall'altro lato può avere lo svantaggio di perdere la relazione che lega le domande fra loro. Le informazioni raccolte durante il questionario possono e devono essere usate per modificare il testo delle domande e renderlo quindi più aderente alla realtà dell'intervistato. Inoltre quest'ultimo avrà la giusta sensazione che le domande che gli vengono poste sono in sintonia con le risposte precedentemente date.

Per quanto riguarda infine il terzo aspetto, su tutte le risposte digitate è stato effettuato un controllo di coerenza non accettando valori esterni a quelli ammissibili. Tuttavia non è possibile controllare se la risposta immessa sia quella voluta oppure ci sia stato un errore di battitura da parte degli intervistatori. Tuttavia, eventuali errori di battitura, di cui il rilevatore si accorga perché ad esempio il questionario propone delle domande non coerenti con le risposte date, possono essere corretti ritornando alla domanda specificata e inserendo il valore adeguato.

2. Le fasi preliminari dell'indagine CATI e il suo svolgimento

2.1. L'inserimento dei nominativi

Dopo aver verificato il programma, si è proceduto alla immissione nel software CASES dei nominativi che dovevano essere chiamati per effettuare l'intervista. Per ottenere questi file abbiamo inizialmente estratto dagli elenchi telefonici residenziali della Telextra le liste dei nominativi suddivise per comune. Da tali liste sono stati estratti in modo casuale i nominativi da contattare. Ad ogni record di ogni lista è stato aggiunto un codice univoco alfanumerico identificativo ed alcune variabili necessarie

per il corretto funzionamento in CASES. Gli archivi così ottenuti sono stati inseriti in più riprese per monitorare in modo migliore l'andamento delle sessioni.

2.2. La seduta di prova del questionario e la messa a punto del questionario definitivo

Dopo aver inserito i nominativi di Firenze nel software CASES, il questionario elettronico è stato sottoposto ad un'indagine di prova per verificarne sia il corretto funzionamento sia la comprensione da parte degli intervistati. Durante l'indagine di prova nonché al termine della stessa sono stati corretti gli errori presenti e adottate alcune modifiche per rendere il questionario più funzionale.

2.3. Le regole per lo *scheduling* automatico

Il software CASES può effettuare lo *scheduling* automatico, che consiste in un sistema di regole che permette di attribuire ai singoli nominativi da chiamare un punteggio utilizzato per chiamarli o richiamarli. Le regole attribuite in questa indagine sono:

- L'intervistata/o ha potuto fissare fino a due appuntamenti telefonici, potendo scegliere due diverse date e/o momenti della giornata nei quali essere richiamata per effettuare o completare l'intervista;
- il contatto con l'intervistata/o selezionata/o poteva essere raggiunto entro sei telefonate il cui segnale era libero o rispondeva una segreteria telefonica. Le telefonate sono state effettuate dal sistema CATI in diversi momenti della giornata tramite il sistema automatico di *scheduling* delle chiamate. Le fasce orarie erano le seguenti: dal lunedì al venerdì dalle 18:00 alle 20:00 e dalle 20:00 alle 22:00 e il sabato dalle 10:30 alle 15:00. Inoltre fra una telefonata e la successiva doveva trascorrere almeno un'ora e mezzo. In sostanza il sistema ha posizionato i sei tentativi in momenti diversi a seconda dell'esito delle telefonate precedenti.
- i numeri occupati sono stati riproposti agli intervistatori dopo 15 minuti;
- le segreterie telefoniche sono state equiparate al segnale di libero;
- un'intervista è stata considerata conclusa positivamente se il respondent ha risposto fino alla domanda F09 del questionario. Abbiamo quindi due tipologie di intervista, quella completa quando l'intervistato ha risposto a tutte le domande del questionario a cui doveva rispondere e le interviste incomplete ma valide quando il respondent ha risposto fino alla domanda F09, con l'obiettivo di raccogliere almeno tutte le informazioni relative all'attività lavorativa. Tuttavia non ci sono state interviste incomplete.

- Nel caso in cui un respondent con le caratteristiche cercate abbia rifiutato di rispondere al questionario, o nel momento iniziale (domanda II) o durante l'intervista ma prima della domanda F09, l'intervista viene considerata un "rifiuto".

2.4. La preparazione degli intervistatori e dei supervisori

Dopo avere preparato, verificato e testato l'ambiente CASES, si è proceduto a preparare gli intervistatori. In letteratura gli intervistatori vengono definiti dei veri e propri professionisti il cui livello culturale deve essere adatto al compito che devono svolgere, oltre ad avere certe caratteristiche personali e di personalità che permettono loro di stabilire corretti rapporti interpersonali. I rilevatori utilizzati dal Dipartimento di Statistica, dove da circa 8 anni è avviata un'attività di rilevazione con metodologia CATI, sono in maggioranza studenti del corso di laurea in statistica o studenti universitari che quindi hanno sicuramente un livello culturale adeguato. Inoltre vengono definitivamente inseriti a pieno titolo come intervistatori solo dopo aver dato prova delle loro capacità in alcune sessioni di prova. In questa indagine, vista la delicatezza degli argomenti trattati, sono state selezionate 11 intervistatrici, che avevano maturato precedenti attività di rilevazione. Tutte le intervistatrici hanno partecipato ad un briefing nel quale sono stati trattati i seguenti punti:

- illustrazione della natura e degli scopi del programma di ricerca;
- analisi del questionario e delle sue domande più critiche, mediante una visione del questionario elettronico su carta;
- ruolo dell'intervistatore, con particolare riferimento alla lettura esatta del testo della domanda senza aggiunte ed evitando enfasi nel tono di conversazione durante la lettura delle domande;
- visione del questionario elettronico.
- Al termine della preparazione è iniziata la prima sessione di interviste.

2.5. L'indagine e i risultati dei contatti telefonici

Il questionario elettronico definitivo è stato utilizzato per svolgere le indagini CATI dal 24 febbraio al 15 aprile 2004. Il periodo di rilevazione è stato suddiviso in 6 turni di lavoro dal lunedì al venerdì dalle 18:00 alle 22:00 e il sabato dalle 10:30 alle 14:00. Dal 24 febbraio al 04 marzo, primo periodo, hanno lavorato complessivamente 16 intervistatori, mentre dal 05 marzo fino al 15 aprile, secondo periodo, hanno lavorato complessivamente 32 intervistatori. Dal 24 febbraio al 15 aprile hanno lavorato anche 3 supervisori. Nel primo periodo abbiamo avuto 6,3 intervistatori in media per turno di lavoro, mentre nel secondo periodo hanno lavorato in media 11,1 intervistatori per turno di lavoro. Il Dipartimento di Statistica ha aumentato il numero degli

intervistatori per rispettare i tempi di produzione dei dati. Infatti la mole di lavoro svolta per ricercare le persone con le caratteristiche desiderate si è rivelata del tutto inattesa.

In Tavola 1 sono riportati i tentativi di contatto, cioè il numero di chiamate telefoniche effettuate alle quali è seguito o meno un colloquio, il numero di contatti, cioè le telefonate alle quali ha risposto qualcuno, il numero di interviste e infine il rapporto fra numero di tentativi e numero di interviste per provincia. Da questa colonna si può notare che per ottenere un'intervista erano necessari in media 76 contatti. Tuttavia ci sono delle notevoli differenze fra province con un minimo toccato nella provincia di Pisa dove era necessario effettuare 62,6 tentativi di contatto per ottenere una intervista contro il massimo di 103 contatti nella provincia di Prato. Le altre province della costa - Lucca, Massa e Grosseto, ad eccezione di Livorno - hanno dei rapporti superiori alla media probabilmente perché il lavoro atipico in questi territori ha un carattere stagionale legato all'industria turistica. Comunque il valor medio pari a 76 contatti per intervista è un valore estremamente elevato, che può essere dovuto sia alla limitata diffusione del fenomeno (pur essendo in presenza di un fenomeno in continuo aumento tuttavia i "lavoratori atipici" sono attualmente una minoranza, circa il 9,5% delle forze lavoro fonte ISTAT) sia alla difficoltà di rintracciare le persone che svolgono tali lavori.

In Tavola 2 sono riportati gli esiti della risposta all'ultimo tentativo di contatto. Possiamo notare che in ben 40894 famiglie contattate non c'erano persone con le caratteristiche richieste; che 960 persone che hanno risposto al telefono hanno dichiarato di non voler collaborare (e di questi non sappiamo se nella famiglia era o meno presente un individuo con le caratteristiche desiderate); che il numero di persone aventi le caratteristiche richieste che hanno rifiutato di fare l'intervista ammonta a 12.

Infine in Tavola 3 sono riportati i tentativi di contatto e il numero di contatti, per data e per provincia.

Tavola 1 - Tentativi di contatto, utenze chiamate per la prima volta ed interviste completate per provincia

PROVINCIA	NUMERO DI TENTATIVI		NUMERO DI CONTATTI		NUMERO DI INTERVISTE		A/C
	V.a. (A)	%	V.a.	%	V.a. (C)	%	
Arezzo	7.092	9,0	3.963	0,4	102	9,9	69,5
Firenze	20.000	25,4	11.061	1,1	270	26,3	74,1
Grosseto	6.244	7,9	3.156	0,3	70	6,8	89,2
Livorno	6.839	8,7	3.996	0,4	104	10,1	65,8
Lucca	8.026	10,2	4.520	0,4	96	9,3	83,6
Massa-Carrara	3.329	4,2	1.997	0,2	39	3,8	85,4
Pisa	6.762	8,6	3.857	0,4	108	10,5	62,6
Prato	6.017	7,7	3.181	0,3	58	5,6	103,7
Pistoia	6.697	8,5	3.742	0,4	67	6,5	100,0
Slena	7.680	9,8	4.351	0,4	114	11,1	67,4
Totale	78.686	100	43.824	100	1.028	100	76,5

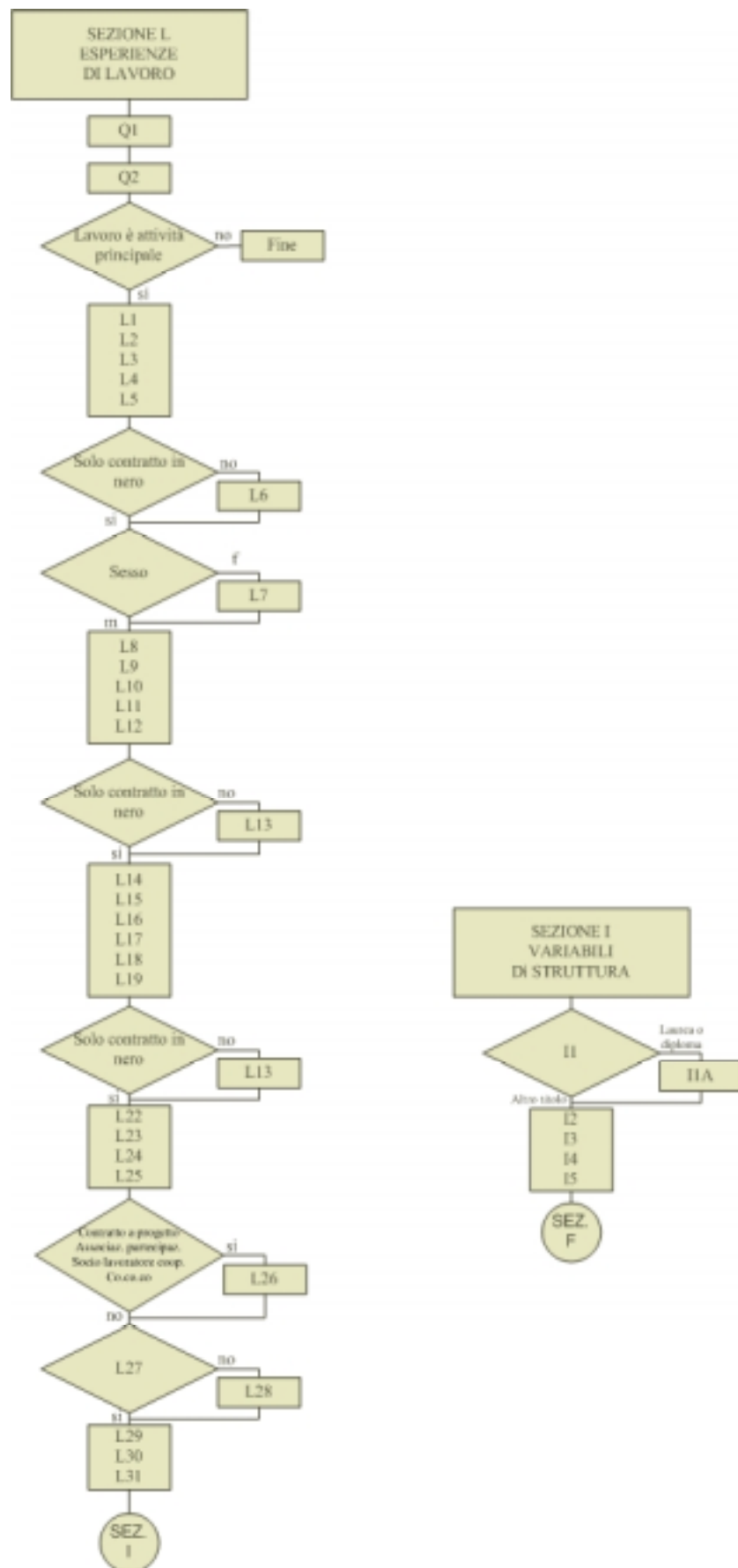
Tavola 2 – Esito alla risposta dell'ultimo tentativo di contatto per persona

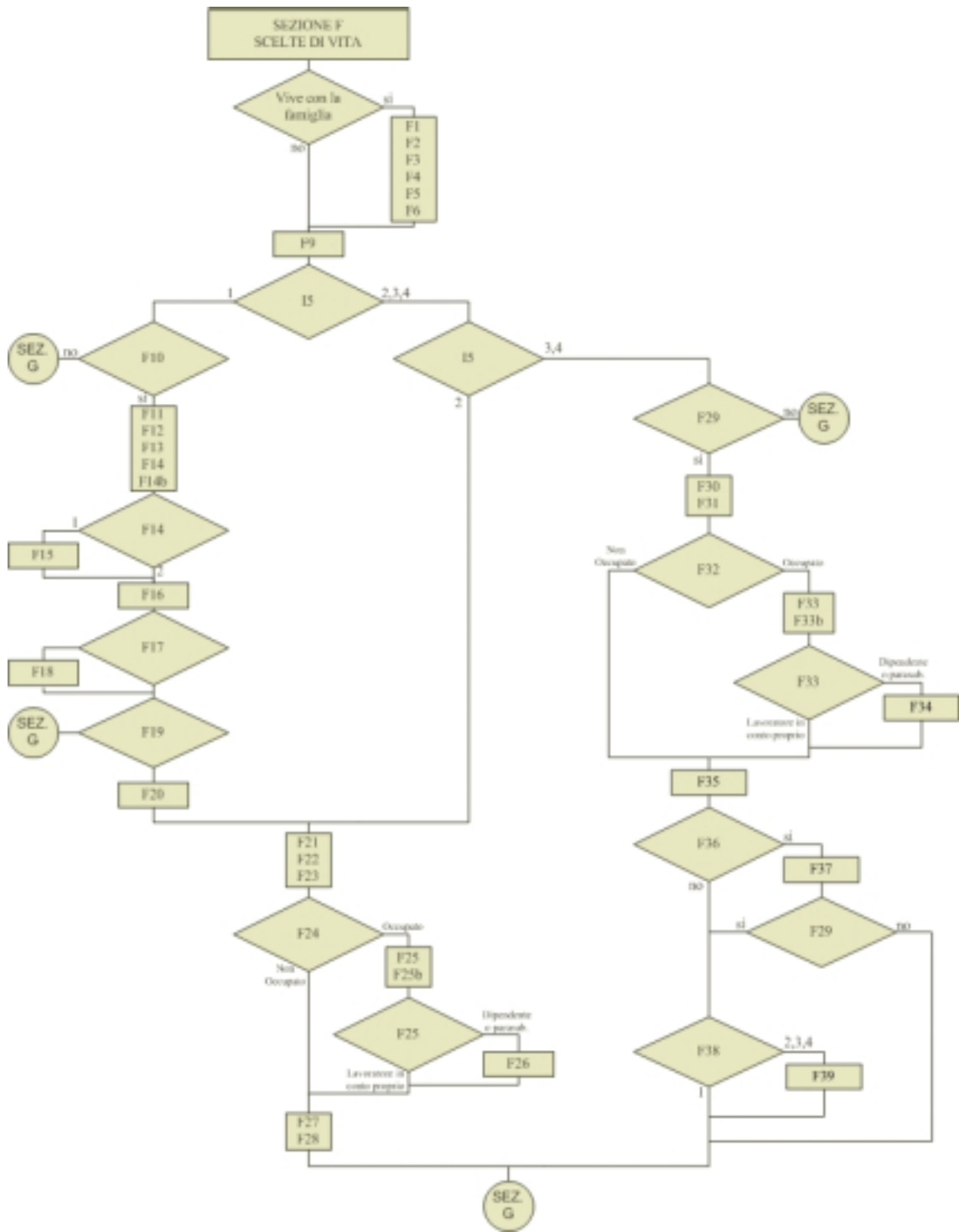
ESITO ALLA RISPOSTA	FREQUENZA
Interviste completate	1028
Impossibile fissare appuntamento	166
Nuovi recapiti	6
Segreterie telefoniche	2375
Nessuna risposta	21010
Occupato	442
Inesistente	1077
Rifiuti di persone di cui non si conosce se nella famiglia esiste un individuo con le caratteristiche cercate	960
<i>Rifiuti di persone con le caratteristiche cercate</i>	12
Utenti non abilitati	3261
Persone mancanti delle caratteristiche cercate	40894
Persone per le quali il lavoro non è attività principale	38
Appuntamento preso da familiare	390
Appuntamento preso dal rispondente	33
Sito non idoneo	288

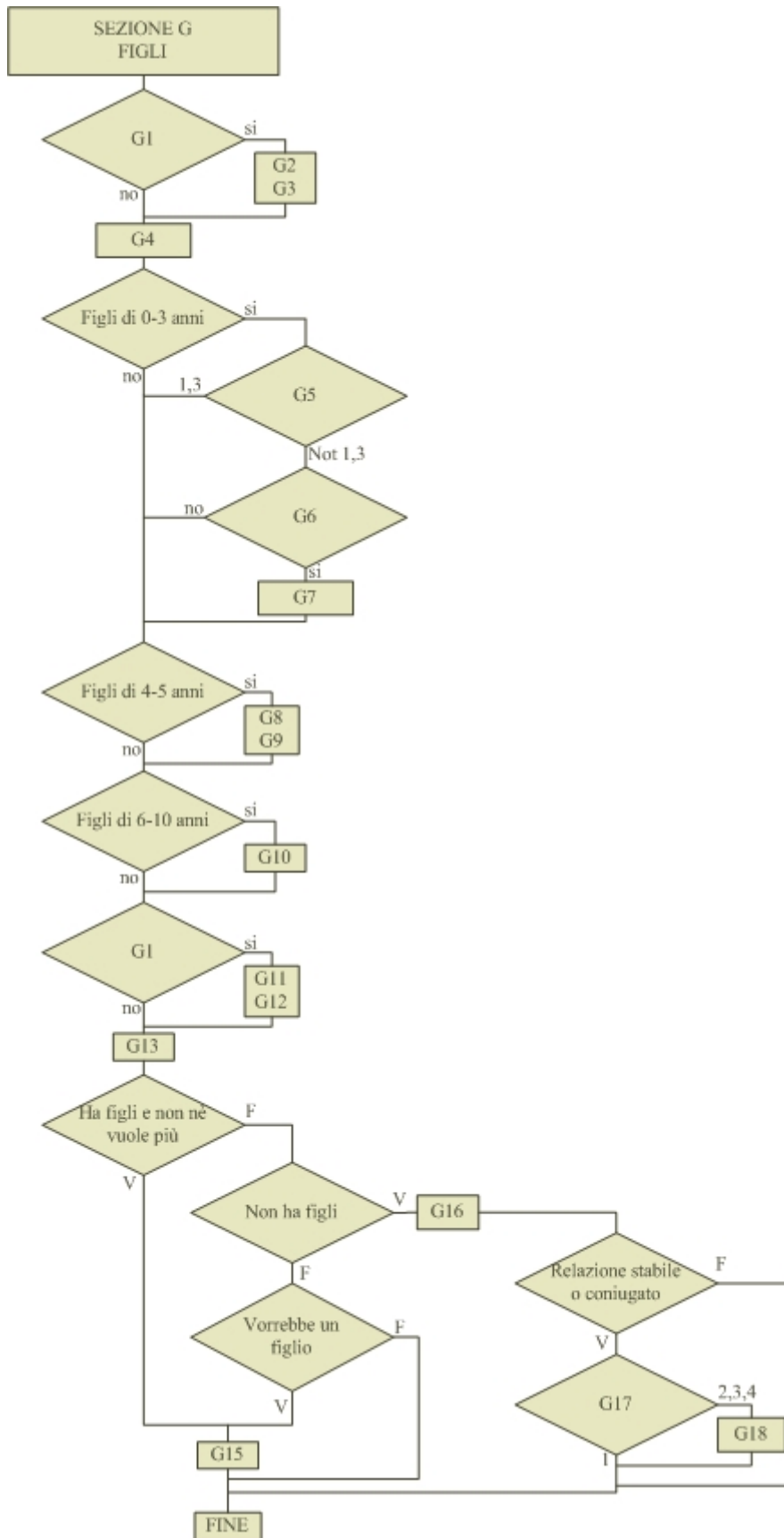
Tavola 3 - Andamento delle interviste per comune

Data	NUMERO DI TENTATIVI PER DATA E PER PROVINCIA											NUMERO DI CONTATTI PER DATA E PER PROVINCIA										
	Provincia										Totale	Provincia										Totale
	Ar	Fj	Gr	Li	Lu	Ms	Pi	Po	Pt	Si		Ar	Fj	Gr	Li	Lu	Ms	Pi	Po	Pt	Si	
24/02/2004	0	617	0	0	0	0	0	0	0	0	617	0	368	0	0	0	0	0	0	0	368	
25/02/2004	0	0	455	0	0	150	310	309	0	0	1.224	0	0	211	0	0	91	162	95	0	559	
26/02/2004	0	11	3	91	453	534	2	1	0	0	1.095	0	2	0	43	265	348	0	0	0	658	
27/02/2004	0	1	0	850	7	151	0	0	0	0	1.009	0	0	0	548	0	94	0	0	0	642	
28/02/2004	0	4	1	747	140	251	0	2	0	0	1.145	0	0	0	404	85	156	0	0	0	645	
01/03/2004	0	1	1	7	615	298	0	0	0	0	922	0	0	0	0	363	156	0	0	0	519	
02/03/2004	0	7	0	1.030	6	195	0	0	0	0	1.238	0	0	0	628	0	120	0	0	0	748	
03/03/2004	0	0	0	1.138	0	352	0	0	0	0	1.490	0	0	0	721	0	225	0	0	0	946	
04/03/2004	0	0	0	1.665	448	6	172	0	0	0	2.291	0	0	0	971	236	0	81	0	0	1.288	
05/03/2004	0	0	0	338	174	663	774	0	0	0	1.949	0	0	0	158	96	389	389	0	0	1.032	
06/03/2004	0	0	1	42	401	10	1.595	0	0	0	2.049	0	0	0	3	198	0	845	0	0	1.046	
09/03/2004	0	0	0	0	1.998	0	0	0	1	0	1.999	0	0	0	0	1.164	0	0	0	1	1.165	
10/03/2004	0	0	0	0	2.255	0	0	0	0	0	2.255	0	0	0	0	1.369	0	0	0	0	1.369	
11/03/2004	0	549	0	0	1.516	719	0	0	62	0	2.846	0	342	0	0	744	418	0	0	39	1.543	
12/03/2004	0	2.158	0	0	0	0	0	0	0	0	2.158	0	1.323	0	0	0	0	0	0	0	1.323	
13/03/2004	0	2.425	0	0	0	0	0	0	0	0	2.425	0	1.294	0	0	0	0	0	0	0	1.294	
15/03/2004	0	1.213	0	0	0	0	0	0	815	0	2.028	0	739	0	0	0	0	0	531	0	1.270	
16/03/2004	0	666	0	0	0	0	0	1.497	0	0	2.163	0	393	0	0	0	0	0	784	0	1.177	
17/03/2004	149	8	0	0	0	0	404	1.698	0	0	2.259	74	1	0	0	0	238	848	0	0	1.161	
18/03/2004	1.029	0	0	931	0	0	641	1	0	0	2.602	558	0	0	520	0	0	366	0	0	1.444	
19/03/2004	1.802	0	0	0	0	0	509	0	0	0	2.311	1.089	0	0	0	0	0	328	0	0	1.417	
20/03/2004	1.991	0	0	0	0	0	659	0	0	0	2.650	990	0	0	0	0	0	362	0	0	1.352	
22/03/2004	2.121	0	0	0	0	0	362	0	0	0	2.483	1.252	0	0	0	0	0	217	0	0	1.469	
23/03/2004	0	0	0	0	0	0	356	0	1.952	0	2.308	0	0	0	0	0	0	219	0	1.197	1.416	
24/03/2004	0	0	0	0	0	0	978	0	1.414	0	2.392	0	0	0	0	0	0	650	0	747	1.397	
25/03/2004	0	0	0	0	0	0	0	0	1.283	1.070	2.353	0	0	0	0	0	0	0	0	743	672	1.415
26/03/2004	0	0	0	0	0	0	0	0	1.185	1.028	2.213	0	0	0	0	0	0	0	0	644	547	1.191
27/03/2004	0	0	0	0	0	0	0	0	796	2.016	2.812	0	0	0	0	0	0	0	0	368	1.104	1.472
29/03/2004	0	0	0	0	0	0	0	1	4	2.834	2.839	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1.645	1.648
30/03/2004	0	1	2.117	0	0	0	0	3	0	729	2.850	0	0	1.146	0	0	0	0	2	0	382	1.530
31/03/2004	0	0	2.498	0	0	0	0	0	0	0	2.498	0	0	1.219	0	0	0	0	0	0	0	1.219
01/04/2004	0	0	1.167	0	0	0	0	845	0	3	2.015	0	0	580	0	0	0	0	508	0	1	1.089
02/04/2004	0	1.162	1	0	0	0	0	443	0	0	1.606	0	663	0	0	0	0	0	180	0	0	843
03/04/2004	0	2.038	0	0	0	0	0	103	0	0	2.141	0	1.020	0	0	0	0	0	51	0	0	1.071
05/04/2004	0	2.204	0	0	0	0	0	1	0	0	2.205	0	1.107	0	0	0	0	0	0	0	0	1.107
06/04/2004	0	1.246	0	0	0	0	0	206	0	0	1.452	0	768	0	0	0	0	0	135	0	0	903
07/04/2004	0	2.328	0	0	0	0	0	92	0	0	2.420	0	1.251	0	0	0	0	0	47	0	0	1.298
14/04/2004	0	2.810	0	0	0	0	0	0	0	0	2.810	0	1.527	0	0	0	0	0	0	0	0	1.527
15/04/2004	0	551	0	0	0	0	0	0	0	0	551	0	263	0	0	0	0	0	0	0	0	263
Totale	7.092	20.000	6.244	6.839	8.013	3.329	6.762	6.017	6.697	7.680	78.673	3.963	11.061	3.156	3.996	4.520	1.997	3.857	3.181	3.742	4.351	43.824

Figura 1 Diagramma di flusso del questionario elettronico







APPENDICE 1 - SCHEDE TECNICHE – METODOLOGICA

1. Titolo dell'indagine:

“Famiglia e figli in Toscana all'insegna dell'incertezza economica. Atteggiamenti, opinioni, progettualità dei giovani toscani impegnati nei «lavori atipici»”.

2. Obiettivi dell'indagine statistica:

L'obiettivo della ricerca consiste nello studio delle eventuali implicazioni di una situazione lavorativa “atipica” (caratterizzata dalla mancanza di un contratto a tempo indeterminato), sulla “transizione allo stato adulto” (le tappe che, per i giovani, segnano il passaggio allo stato adulto: uscire dalla famiglia di origine, entrare in unione, avere figli).

3. Popolazione oggetto di studio, unità di analisi:

La popolazione oggetto di studio è rappresentata dai giovani toscani di età compresa tra i 25 e i 39 anni, di ambo i sessi e che, al momento dell'indagine, svolgono un lavoro “atipico”. La situazione italiana in materia di contratti a termine è multiforme e soggetta a cambiamenti; nella ricerca abbiamo preso in considerazione le seguenti forme contrattuali: contratto a tempo determinato, collaborazione coordinata e continuativa, contratto a progetto, interinale, contratto di formazione-lavoro, stage retribuito, associazione in partecipazione, borsa di studio, collaborazione occasionale, socio di cooperativa, situazioni lavorative non regolari.

4. Questionario:

La ricerca si è sviluppata in due fasi: un'indagine qualitativa con incontri tipo “focus group” e un'indagine quantitativa con l'utilizzo di un questionario strutturato da sottoporre telefonicamente agli intervistati. I temi affrontati nell'intervista (che corrispondono alla struttura del questionario) sono i seguenti: storia lavorativa e caratteristiche del lavoro attuale, soddisfazione nel lavoro, progettualità e lavoro futuro, lavoro atipico e necessità economiche, istruzione, uscita dalla famiglia di origine, vita di coppia, maternità/paternità, progetti di fecondità, conciliazione lavoro/figli.

5. Indagine pilota:

Per testare il questionario è stata effettuata un'indagine pilota al fine di verificare il funzionamento del questionario elettronico e per valutarne la fluidità ed il grado di comprensibilità.

6. Caratteristiche generali dell'indagine:

Si tratta di un'indagine campionaria che ha coinvolto 1027 individui.

7. Caratteristiche del disegno campionario:

Il campione è stratificato per provincia, sesso e classe quinquennale di età (25-29; 30-34; 35-39). All'interno di ogni provincia sono stati selezionati i comuni capoluogo, i comuni di maggiore dimensione (superiore ai 10.000 abitanti) in numero dipendente dalla popolazione complessiva della provincia stessa, oltre ad un altro comune per ogni provincia estratto casualmente per assicurare ad ogni individuo della popolazione una probabilità diversa da zero di essere estratto. In ogni comune i soggetti da contattare sono stati estratti casualmente dall'elenco telefonico della Telextra.

8. Problemi di copertura:

A causa dell'esiguità del fenomeno, non è stato possibile "riempire" tutti gli strati come previsto dal disegno di campionamento. In particolare sono risultati sottodimensionati gli strati relativi alla classe di età 35-39 e, tra questi, soprattutto i maschi.

9. Acquisizione dei dati, registrazione e revisione:

Lo strumento di rilevazione è l'intervista telefonica con sistema CATI. Alla raccolta dei dati ha provveduto il Dipartimento di Statistica G.Parenti. Sono stati coinvolti 32 intervistatori e 3 supervisori, opportunamente addestrati dai responsabili della ricerca. Grazie all'utilizzo del sistema CATI la registrazione dei dati è simultanea all'intervista ed è possibile effettuare controlli di coerenza dei dati durante lo svolgimento stesso delle interviste. I dati sensibili raccolti sono soggetti alle tutele previste dalla legge 675/96.

10. Codifica:

La codifica delle informazioni è stata effettuata in automatico dal sistema.

11. Metodi di stima:

Le stime calcolate sono rappresentate da percentuali riportate all'universo. Per la ricalibrazione si sono utilizzati dati di fonte Istat (ISTAT, 2004, Forze di lavoro - Media 2003, capitolo 4, www.istat.it) ed un programma SAS fornito anch'esso dall'Istat.

15. Errori campionari:

Si mette a disposizione dell'utente un metodo di stima degli errori relativi commessi nel calcolo delle stime percentuali (si veda il paragrafo 3 della Parte II della presente relazione).

Numerosità campionaria teorica: 1000 interviste.

Numerosità campionaria ottenuta: 1027 interviste.

16. Mancate risposte totali:

Si sono verificati 12 rifiuti.

17. Validazione dei risultati prodotti mediante confronti interni e con altre fonti:

Non sono stati effettuati confronti metodologici con indagini dello stesso tipo perché questa è la prima condotta a livello di regione Toscana con questi obiettivi.

Si sono però effettuati confronti sostantivi con analoghe indagini presenti in letteratura (vedi bibliografia di riferimento parte sostanziale del Rapporto).

18. Diffusione dei risultati:

I dati vengono divulgati in forma aggregata garantendo così la riservatezza delle informazioni. Il livello di disaggregazione territoriale che garantisce la rappresentatività statistica è quello regionale.

APPENDICE 2 - TAVOLA DEGLI INTERVALLI DI CONFIDENZA PER LE PRINCIPALI STIME

VARIABILE	MODALITÀ	SESSO	ETÀ	STIMA (%)	ESTREMI I.C.	
stato civile tavola 8	celibe	M	25-39	81,2	77,8	84,6
	coniugato			17,5	13,1	21,9
	nubile	F	25-39	60	57,0	63,0
	coniugato			35,5	32,2	38,8
separato / vedovo	4,5			2,2	6,8	
titolo di studio tavola 7	laurea	M	25-39	41	36,2	45,8
	diploma			43,1	38,3	47,9
	medie/elementari			15,9	11,5	20,3
	laurea	F	25-39	41,5	38,2	44,8
	diploma			45,7	42,5	48,9
	medie/elementari			12,5	9,6	15,4
tipo di contratto tavola 10	co.co.co	M/F	25-29	29,9	25,7	34,1
	senza contratto			9,4	5,9	12,9
	tempo determinato			51,2	47,1	55,3
	stage/coll.occasionale			9,5	6,0	13,0
	co.co.co	M/F	30-34	32,2	26,7	37,7
	senza contratto			6,8	2,5	11,1
	tempo determinato			49,9	44,5	55,3
	stage/coll.occasionale			11,1	6,4	15,8
	co.co.co	M/F	35-39	21,8	15,1	28,5
	senza contratto			7,6	2,0	13,2
	tempo determinato			65,3	59,1	71,5
	stage/coll.occasionale			5,3	0,1	10,5
vivi in famiglia di origine? tavola 22	si	M	25-39	69,1	65,0	73,2
	no			30,9	26,1	35,7
	si	F	25-39	48	44,8	51,2
	no			51,8	48,6	55,0
persone che vivono in famiglia di origine tavola 24		M	25-29	57,8	51,8	63,8
			30-34	27,9	21,6	34,2
			35-39	14,3	8,5	20,1
		F	25-29	63,2	58,0	68,4
			30-34	27,6	21,9	33,3
			35-39	9,2	4,4	14,0
persone uscite dalla famiglia di origine tavola 30		M	25-29	25,9	14,0	37,8
			30-34	37,9	25,8	50,0
			35-39	36,2	24,1	48,3
		F	25-29	23,1	17,8	28,4
			30-34	37	31,5	42,5
			35-39	39,9	34,4	45,4
stato civile di chi è uscito dalla famiglia di origine tavola 38	celibe	M	25-39	30,5	18,5	42,5
	coniugato			52,2	40,5	63,9
	convivente			14,2	3,3	25,1
	nubile	F	25-39	15,4	10,4	20,4
	coniugato			64	59,1	68,9
	convivente			14,2	9,3	19,1
	separato / vedovo		6,4	2,2	10,6	
presenza di figli tavola 41	si	M/F	25-39	50,2	45,7	54,7
	no			49,6	45,1	54,1

APPENDICE 3 - TRACCIA PER I FOCUS GROUP

1. Presentazione

- Presentazione del moderatore (ricercatore, interessato a questi temi, non troppo esperto)
- Obiettivo dell'incontro: vi abbiamo riunito per discutere insieme su alcuni temi che riguardano la vostra condizione di collaboratori. Ci interessa in particolare capire quale sia la condizione dei collaboratori, quali siano i vantaggi e gli svantaggi di lavorare con questo tipo di contratto ecc.

Presentazione dei singoli: nome, età, condizione familiare, titolo di studio, lavoro attuale, tipo di contratto e breve sintesi della storia lavorativa.

1.1 Introduzione

Il lavoro svolto come collaboratori.

Per iniziare la discussione mi sembra utile cominciare dalle vostre esperienze personali. Vorrei che mi parlaste brevemente del vostro percorso scolastico/formativo e del lavoro che fate come collaboratori.

1.2. Il rapporto di collaborazione

Secondo voi cosa significa essere lavoratori con un contratto di collaborazione?

Scrivete su un foglietto la prima cosa che vi viene in mente quando si parla di :

1. lavoro
2. flessibilità
3. famiglia
4. futuro

Discutere a tre a tre e poi riportare al gruppo le idee. Il moderatore scrive sulla lavagna ed invita a discutere ciò che è emerso.

2.a Lati positivi e negativi del fatto di lavorare come collaboratori

Vorrei che insieme cercaste di definire quali sono i principali aspetti positivi e negativi del fatto di lavorare come collaboratori. Quali sono i vantaggi e gli svantaggi del lavorare con un contratto di co.co.co., ci sono dei problemi? Scrivere sulla lavagna (Nota: alla fine elencare gli aspetti citati e identificare gli elementi più importanti tra tutti quelli elencati)

(se non è stata citata l'instabilità) Pensate che l'instabilità del rapporto di lavoro sia un aspetto positivo o negativo? Quando pensate che il vostro contratto non vi fornisce certezze di continuità vi preoccupa?

Quali sono le garanzie/tutele dei lavoratori dipendenti che vi mancano e che pensate migliorerebbero la condizione dei collaboratori? (malattia, maternità, ferie, TFR, tredicesima e quattordicesima, pensione, possibilità di accedere all'asilo per i figli, possibilità di accendere un mutuo) Scrivere sulla lavagna quali sono le più importanti

2.b Quali sono le principali differenze con chi ha un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato?

2.c La forma del rapporto di lavoro e la propensione verso un lavoro diverso

Se poteste proporre al vostro datore di lavoro il tipo di contratto con cui lavorare che cosa chiedereste? Chiedereste di lavorare comunque con contratto di collaborazione o in altro modo? Perché?

1.3. Percorsi, vita privata e piani per il futuro

3.a Collaboratori come condizione transitoria o definitiva?

Vorrei che mi raccontaste come siete arrivati a fare il lavoro che state facendo adesso. In particolare ci interesserebbe capire come è nato il vostro contratto di collaborazione e quali sono i vostri progetti per il futuro.

(Collaboratori come condizione transitoria o definitiva? Storie lavorative, motivazioni delle scelte, possibilità e impossibilità di realizzare i propri piani)

3.b Percezione del rischio

Abbiamo parlato dei vantaggi e degli svantaggi del fatto di lavorare come collaboratori. Vorrei adesso che cercassimo di dare una definizione sintetica di due concetti che riguardano il lavoro:

- Stabilità / Sicurezza
- Instabilità / Rischio

Riscontrate delle difficoltà dovute al vostro tipo di contratto nella conciliazione tra vita privata e professionale?

Da un'indagine (Censis) emerge che alcune donne (il 20 %) rinuncerebbero ad avere dei figli pur di avere un contratto di lavoro dipendente. E voi che cosa ne pensate? Come lo spiegate?

Pensate che talvolta sia necessario sacrificare la propria vita privata e familiare (come ad esempio la propria vita di coppia o il fatto di diventare genitore) pur di mantenere la propria attività lavorativa?

Immaginando di avere una relazione di coppia duratura e stabile pensate che avreste difficoltà ad uscire dalla vostra famiglia di origine per crearne una vostra (*nel caso in cui si tratti di persone che non siano già uscite dalla famiglia di origine*)

Il fatto di essere co.co.co. vi vincola nella decisione di uscire dalla famiglia, di avere dei figli? Quali pensate che siano i requisiti lavorativi minimi per decidere di compiere questi passi?

Pensate che la vostra forma contrattuale si possa conciliare con il fatto di avere dei figli?

Ritenete che il fatto di avere un partner con una condizione occupazionale diversa da quella di collaboratore, più stabile (ad esempio con un contratto a tempo indeterminato) possa rappresentare un vantaggio per pensare di costruire una propria famiglia ed avere dei figli?

Immaginate la vostra vita tra cinque anni. Che cosa è cambiato? In che situazione vi vedete? Che tipo di lavoro avete, quale condizione familiare?

3.c Il ruolo della famiglia

La vostra condizione familiare che ruolo ha nella vostra vita? Il fatto di vivere con i genitori, vivere da soli, convivere, essere sposati, avere dei figli secondo voi rappresenta:

- un vincolo
 - una risorsa
 - una protezione
- Perché?

Da alcune indagini (Censis) emerge che in molti casi la famiglia aiuta nella vita di tutti i giorni (ad esempio con un sostegno economico nei periodi di inattività/disoccupazione o fornendo l'abitazione in cui vivere) vi sembra che la realtà sia così? Pensate che l'aiuto della famiglia per un collaboratore sia fondamentale?

1.4. Collaboratori e mercato del lavoro

4.a Diffusione dei contratti di collaborazione

Come immagino sappiate, l'uso dei contratti di collaborazione si è molto diffuso negli ultimi anni in molti settori diversi di attività. Voi cosa ne pensate? Cosa pensate che succederà in futuro?

(Eccezioni o regola? Valutazione positiva/negativa del fenomeno? Previsione di ulteriore diffusione? Lavori del futuro?)

Pensate che con l'introduzione dei contratti a progetto al posto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa ci saranno delle innovazioni che risulteranno utili per voi?

4.b Lavoratori "atipici"

Le persone che lavorano con contratti di collaborazione vengono spesso definite "lavoratori atipici" perché non *hanno* un normale contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, così come i lavoratori interinali o le persone che hanno contratti stagionali o a tempo determinato.

Voi come reagireste se qualcuno vi definisse lavoratori atipici? Siete d'accordo con questa definizione?

(Eventualmente: vi ritenete diversi dai lavoratori "tipici"? Quali sono secondo voi gli elementi che vi rendono diversi dai lavoratori "tipici"? (Nota: identificare gli elementi più importanti.)

Ritenete che, pur essendo dei co.co.co., avreste maggiori garanzie e tutele se svolgeste la vostra attività nel settore pubblico

4.c Il ruolo delle politiche

Avete la possibilità di dare un consiglio a chi sta lavorando alla preparazione di leggi per la regolazione dei lavori atipici. Che cosa direste?

Se aveste una bacchetta magica, che cosa cambiereste nella vostra vita? Che cosa chiedereste?

APPENDICE 4 - QUESTIONARIO

Introduzione al questionario

I. Buona sera, sono..., chiamo dal Dipartimento di Statistica dall'Università di Firenze. Stiamo svolgendo, in collaborazione con la Regione Toscana una ricerca sui giovani con lavori a termine e le implicazioni sulle scelte di vita. C'e' nella sua famiglia una persona con un'età compresa tra i 25 e i 39 anni che sta svolgendo un lavoro non stabile?

1. ha risposto una persona che soddisfa le caratteristiche (→ vai a II)
2. passano la persona che soddisfa le caratteristiche (→ vai a III)
3. la persona non è in casa o non può rispondere (→appuntamento)
4. non ci sono persone con le caratteristiche richieste (→fine intervista)
5. non vuol collaborare (→fine intervista)
6. il figlio/parente soddisfa le caratteristiche abita nello stesso comune e ci fornisce il telefono (→ nuovo recapito)

II. Posso rubarti cinque minuti per farti alcune semplici domande, precisando che i dati che ci fornirai saranno trattati in conformità alla legge sulla privacy?

1. Sì (→ inizia intervista, vai a Q1)
2. Non ora (→ appuntamento)
3. non vuole collaborare (→ fine intervista)

III. Buona sera, sono ..., chiamo dal Dipartimento di statistica dall'Università di Firenze. Stiamo svolgendo, in collaborazione con la Regione Toscana una ricerca sui giovani con lavori a termine e le implicazioni sulle scelte di vita. Hai un'età compresa tra i 25 e i 39 anni e stai svolgendo un lavoro non stabile?

1. Sì (→ vai a II)
2. No (→ fine intervista)

DATI ANAGRAFICI

Q1 In che mese e anno sei nato?

- a. Mese: _____
- b. Anno: _____
- c. (se dice solo l'età →)
 1. età fra 25-29
 2. 30-34
 3. 35-39
- d. sesso: 1. maschio
2. femmina

Q2 DOMANDA FILTRO Il lavoro è la tua attività principale?

1. Sì
2. No (→ FINE INTERVISTA)

STORIA LAVORATIVA E CARATTERISTICHE DEL LAVORO ATTUALE

L1 Che tipo di contratti di lavoro hai?

0. salta
1. contratto di co.co.co.
2. contratto a progetto
3. nessun contratto (lavoro nero)
4. lavoro interinale
5. contratto di formazione lavoro
6. accordo di praticantato, stage, tirocinio (solo se retribuiti)
7. associazione in partecipazione
8. borsa (tipo quelle del Comune di Firenze) o assegno di ricerca
9. collaborazione occasionale
10. dipendente a tempo determinato
12. socio lavoratore di cooperativa

Primo contratto___ Secondo contratto___ Terzo contratto ___ Quarto contratto ___

L2 Quanti contratti hai?

1-95 numero contratti

L3 Quante ore di lavoro hai complessivamente svolto nel corso della passata settimana? (Se ferie, fare riferimento all'ultima settimana di lavoro)

0-95 numero ore

L4 Solitamente svolgi il tuo lavoro di (compilare l'intero quadro; si chiede il lavoro in generale)

	Mai	Qualche Volta	Sempre
Mattina			
Pomeriggio			
Sera/Notte			
Sabato/Domenica			

L5 Di solito, lavori prevalentemente

1. presso la sede del committente
2. casa
3. presso i clienti del tuo committente
4. nel tuo studio
5. altro

⇒ **Se l'intervistato lavora ma non ha nessun contratto (L1=3) allora si passa a CONTROLLO 1**

L6 Avresti problemi nel tuo lavoro in caso di malattia o infortunio?

1. No, nessuno
2. Sì, perché non sono facilmente sostituibile
3. Sì, perché non mi rinnoverebbero il contratto
4. Sì, perché non ho l'assistenza sanitaria

CONTROLLO 1

Se l'intervistato è un uomo (01=1) si passa alla domanda L8;

Se l'intervistato è un donna (01=2) si prosegue con la domanda L7.

L7 Nel caso di maternità reputi che ci sarebbero difficoltà da parte dei committenti a reintegrarti nell'attuale impiego?

1. Sì
2. No

L8 Nel corso del 2003 per conto di quanti committenti hai lavorato?

0-95. numero

L9 In che mese e anno hai cominciato a lavorare la prima volta dopo gli studi?

- 1-12 Mese: _____
1976-2004 Anno: _____
15-30 Età (*solo se non ricorda mese e anno*): _____
0. Salta
50. Ho sempre lavorato anche durante gli studi

L10 In che mese e anno hai iniziato il tuo attuale lavoro principale?

- 1-12 Mese: _____
1976-2004 Anno: _____
14-39 Età (*solo se non ricorda mese e anno*): _____
0. salta

L11 In che modo hai ottenuto il tuo attuale lavoro principale

Indicare solo una risposta per il canale principale

(Nota: si chiede il canale che l'intervistato percepisce come più importante per trovare quel lavoro)

1. attraverso amici e conoscenti
2. attraverso un insegnante/professore (Università)
3. attraverso un'inserzione
4. partecipando a concorsi pubblici
5. inviando lettere a possibili datori di lavoro
6. internet
7. attraverso il centro per l'impiego/l'ufficio di collocamento
8. attraverso un'agenzia di lavoro interinale
9. ho partecipato ad un corso di formazione (pubblico e privato)
10. a seguito di un periodo di tirocinio o stage
11. mi sono presentato personalmente/autocandidatura
12. altro

L12 Il tuo orario di lavoro è

1. stabilito dal committente,
2. concordato con il committente
3. oppure è scelto da te?

⇒ **Se l'intervistato ha dichiarato di lavorare "senza contratto" (L1=3) allora si passa alla domanda L14**

L13 Lavori nel settore Pubblico o Privato? (riferirsi sempre al lavoro principale)

1. Pubblico
2. Privato

L14 Utilizzando la seguente scala: per niente, poco, abbastanza e molto, mi puoi dire quanta autonomia ti è concessa nello svolgimento della tua attività?

1. Per niente
2. Poca
3. Abbastanza
4. Molta

L15 La tua attività principale ti richiede

1. capacità prevalentemente esecutive/operative o
2. capacità prevalentemente organizzative/decisionali
3. entrambe

L16 La riscossione del tuo reddito è

1. regolare
2. discontinua

L17 A quanto ammonta mensilmente il tuo guadagno netto medio da lavoro? (riferirsi al guadagno medio negli ultimi 6 mesi)

100-99999 Guadagno: _____

L18 Quanto ricevi mensilmente da altre fonti come ad esempio affitti, rendite, ecc.? (riferirsi alla somma media negli ultimi 6 mesi)

100-99999 Guadagno: _____

SODDISFAZIONE NEL LAVORO

L19 Quanto sei soddisfatto in generale del tuo lavoro, utilizzando la stessa scala

1. Per nulla
2. Poco
3. Abbastanza
4. Molto

⇒ **Se l'intervistato ha dichiarato di lavorare "senza contratto" (L1=3) allora si passa alla domanda L24**

L20 Quanto sei soddisfatto dei seguenti aspetti del tuo lavoro, utilizzando la stessa scala?

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Tipo di lavoro svolto				
Tipo di contratto				
Livello di retribuzione				
Possibilità di fare esperienza				
Adeguatezza (del tipo di lavoro) rispetto al tuo livello di istruzione				
Possibilità di fare sempre cose nuove				
Disponibilità di tempo libero				

PROGETTUALITA' E LAVORO FUTURO

L22 A tuo avviso, quante possibilità ci sono che il tuo contratto/ uno dei tuoi contratti sia rinnovato alla scadenza?

1. Nessuna
2. Poche
3. Abbastanza
4. Molte

L23 A tuo avviso, quante possibilità ci sono che uno dei tuoi contratti/il tuo contratto sia trasformato in uno a tempo indeterminato?

1. Nessuna
2. Poche
3. Abbastanza
4. Molte

L24 In questo momento stai cercando un altro lavoro?

1. Sì (→ L24_a)
2. No (→ L26)

L24_a Stai cercando un lavoro autonomo o dipendente?

1. autonomo (→ L26)
2. dipendente

L25 Che tipo di contratto vorresti? (Se l'intervistato specifica part-time o full-time non indicare)

1. A tempo determinato
2. A tempo indeterminato
3. Contratto a progetto (co.co.co.)
4. Collaborazione occasionale
5. Interinale
6. Non ho preferenze

⇒ **Se l'intervistato ha un contratto co.co.co, o a progetto, o di associazione in partecipazione, o socio lavoratore in cooperativa (L1=1,2,7,12) allora si procede con la domanda L26; in tutti gli altri casi si passa alla L27**

L26 Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni relative al contributo che versi alla gestione separata Inps, utilizzando la stessa scala

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
È un'ulteriore tassa che non mi apporterà alcun beneficio				
È importante, perché mi consentirà di avere una pensione				
È importante, ma l'aliquota è troppo alta				
Preferirei non versare alcun contributo e provvedere personalmente ad una pensione				

L27 Stai attualmente versando denaro per una pensione integrativa?

1. Sì (→L29)
2. No

L28 Per quale motivo?

1. Non credo di averne bisogno
2. Sarebbe troppo costoso
3. Attuo altre forme di risparmio
4. Non mi interessa
5. Non sono sufficientemente informato

LAVORO ATIPICO E NECESSITA' ECONOMICHE

L29 Da quando hai questo tipo di lavoro/contratto hai mai chiesto un mutuo per l'acquisto di un'abitazione?

1. Sì
2. No (→ I1)

L30 La richiesta del mutuo è stata

1. accolta
2. rifiutata (→ I1)

L31 Qualcuno ha garantito per la tua richiesta?

1. Nessuno o il partner
2. I miei genitori o quelli del partner
3. Un altro parente
4. Un amico

ISTRUZIONE

I1 Qual è il tuo titolo di studio?

- 1 Post-laurea (dottorato, Master, Specializzazione)
- 2 Laurea (4-6 anni vecchio ordinamento II livello)
- 3 Diploma universitario, laurea breve (2-3 anni I livello)
- 4 Diploma di scuola media superiore (3-4-5 anni)
- 5 Licenza di scuola media inferiore (→ I2)
- 6 Licenza elementare (→ I2)

I1a Mi puoi specificare la facoltà/il tipo di diploma?

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. architettura | 13. medicina veterinaria |
| 2. biologia | 14. odontoiatria |
| 3. chimica | 15. pedagogia |
| 4. economia | 16. psicologia |
| 5. farmacia | 17. scienze agrarie |
| 6. fisica | 18. scienze della formazione (sc. dell'educazione) |
| 7. giurisprudenza | 19. scienze dell'informazione (Informatica) |
| 8. ingegneria | 20. scienze motorie |
| 9. lettere e filosofia | 21. scienze politiche |
| 10. lingue | 22. scienze statistiche |
| 11. matematica | 23. sociologia |
| 12. medicina | 24. scienze naturali |
| 31. liceo (5 anni) | |
| 32. tecnico (5 anni) | |
| 33. professionale (3/4 anni) | |
| 34. magistrali (4 anni) | |
| 35. istituto d'arte e conservatorio | 44. altro |

I2 Attualmente, stai ancora studiando?

1. Sì (→ I4)
2. No

I3 In che mese e anno hai smesso di studiare?

Se non ricorda chiedere a che età, inserire 0 nel mese e nell'anno e comparare l'età

- 1-12. Mese: _____
1900-2004. Anno: _____
15-30. Età (solo se non ricorda mese e anno): _____
0. salta

USCITA DALLA FAMIGLIA D'ORIGINE

I4 Vivi ancora nella tua famiglia d'origine (con i tuoi genitori)?

1. Sì
2. No

I5 Qual è il tuo stato civile?

1. nubile/celibe
2. coniugato
3. separato/divorziato
4. vedovo

⇒ **Se l'intervistato vive ancora nella famiglia di origine (I4=1), allora si salta alla domanda F8, altrimenti si prosegue con la domanda F1.**

F1 Da quando non vivi più con la tua famiglia di origine?

Se non ricorda chiedere a che età, inserire 0 nel mese e nell'anno e comporre l'età

- 1-12. Mese: _____
1976-2004. Anno: _____
15-39. Età (solo se non ricorda mese e anno): _____
0. salta

F2 Per quale motivo sei andato a vivere fuori della famiglia di origine?

1. matrimonio
2. convivenza
3. motivi di lavoro
4. motivi di studio
5. per essere indipendente
6. se ne sono andati i genitori
7. entrambi i genitori sono deceduti (→ F6)
8. altro

F3 Hai ricevuto aiuti quando hai lasciato la famiglia d'origine?

1. Sì
2. No (→ F5)

F4 Mi puoi dire se:

	Sì	No
Ti hanno aiutato ad avere una casa		
Ti hanno dato un aiuto economico		
Ti hanno aiutato in attività domestiche		

F5 Nell'ultimo anno hai ricevuto da parte dei tuoi parenti o di quelli del partner qualcuno dei seguenti aiuti?

	Sì	No
Aiuti di tipo economico		
Accudimento, assistenza di bambini		
Aiuto in attività domestiche		
Espletamento di pratiche burocratiche		

F6 La casa in cui attualmente abiti è:

1. di tua proprietà (o del partner) (→ F9)
2. di proprietà della tua famiglia o della famiglia del tuo partner (→ F9)
3. in affitto (→ F9)
4. a titolo gratuito (→ F9)

⇒ **La domanda F8 è per coloro che vivono ancora nella famiglia di origine (I4=1).**

F8 Per una persona della tua età quanto è importante ciascuna delle seguenti situazioni per uscire dalla famiglia d'origine, utilizzando la stessa scala?

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Finire gli studi definitivamente				
Aver trovato un lavoro che consenta almeno di mantenersi				
Aver trovato un lavoro a tempo indeterminato				
Aver trovato un'abitazione adeguata alle proprie esigenze				
Sposarsi o andare a convivere				

F9 Quanto pensi che il fatto di avere un contratto come il tuo condizioni questi aspetti della tua vita, utilizzando la stessa scala

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
La possibilità di lasciare la famiglia di origine (⇒ se I4=1)				
La tua vita sentimentale				
La scelta di avere figli				
La possibilità di acquistare casa (⇒ se I4=1 oppure se F6=2,3,4)				
La possibilità di pianificare il futuro				
La possibilità di affrontare gli imprevisti della vita				

⇒ **Se l'intervistato è coniugato (I5=2), si salta alla domanda F21;
Se l'intervistato è separato/divorziato o vedovo (I5=3,4), si salta alla domanda F29;
Se l'intervistato è nubile/celibe si prosegue con la domanda F10.**

VITA DI COPPIA

3 Percorsi:

- A- celibi/nubili
- B- coniugati
- C- separati/divorziati/vedovi

-A-

F10 Hai una relazione sentimentale stabile con un partner?

1. Sì
2. No

F11 In quale mese e anno è nato il tuo partner?

Se non ricorda chiedere a che età, inserire 0 nel mese e nell'anno e comporre l'età

1-12. Mese: _____
1900-2004. Anno: _____
15-39. Età (*solo se non ricorda mese e anno*): _____
0. salta

F12 Qual è il titolo di studio del tuo partner?

1. Post-laurea (dottorato, Master, Specializzazione)
2. Laurea
3. Diploma universitario
4. Diploma o qualifica di scuola media superiore (4-5 anni)
5. Diploma o qualifica di scuola media superiore (2-3 anni)
6. Licenza di scuola media inferiore
7. Licenza elementare

F13 Qual è la condizione professionale attuale del tuo partner?

1. Occupato
2. In cerca di prima occupazione (→ F16)
3. Disoccupato (→ F16)
4. Studente (→ F16)
5. Inabile al lavoro (→ F16)
6. Militare di leva o in servizio civile (→ F16)
7. Inattivo (casalinga, in pensione, etc.) (→ F16)

F14 Il tuo partner lavora

1. alle dipendenze, o parasubordinato (co.co.co, collab.occasional, assegnisti) (→ F14_a)
2. in conto proprio (→ F14_b)

F14_a Qual è la posizione professionale del tuo partner?

11. Dirigente, Direttivo
12. Quadro (manager, capoufficio)
13. Professore (scuole medie o superiori)
14. Professore università, ricercatore università
15. Impiegato, maestro (assistente sociale, infermiere)
16. Capo operaio/operaio
17. Altro lavoratore dipendente (commesso, apprendista, a domicilio C/impresa)
18. Graduato o militare (poliziotto, carabiniere)
19. Altro alle dipendenze (specificare)
210. Altro in conto proprio

F14_b Qual è la posizione professionale del tuo partner?

21. Imprenditore con dipendenti (→ F16)
22. Imprenditore senza dipendenti (→ F16)

- 23. Libero professionista (avvocato, notaio, medico, giornalista)
(→ F16)
- 24. Commerciante
(→ F16)
- 25. Artigiano (idraulico, falegname, parrucchiere)
(→ F16)
- 26. Rappresentante
(→ F16)
- 27. Agricoltore
(→ F16)
- 28. Socio di cooperativa
(→ F16)
- 29. Coadiuvante familiare (collabora senza stipendio all'azienda familiare) (→ F16)
- 210. Altro in conto proprio (→ F16)

F15 Che tipo di contratto ha il tuo partner?

- 1. Dipendente a tempo indeterminato
- 2. Dipendente a tempo determinato
- 3. contratto di co.co.co.
- 4. contratto a progetto
- 5. svolge lavori saltuari
- 6. lavoro interinale
- 7. contratto di formazione lavoro
- 8. accordo di praticantato, stage, tirocinio (solo se retribuiti)
- 9. associazione in partecipazione
- 10. borsa (tipo quelle del Comune di Firenze) o assegno di ricerca
- 11. collaborazione occasionale
- 12. a tempo determinato
- 13. stagionale
- 14. socio di cooperativa
- 15. associazione in partecipazione
- 16. Nessun contratto
- 17. Altro (specificare)

F16 In quale mese e anno è iniziata la vostra relazione sentimentale?

- 1-12. Mese: _____
- 1900-2004. Anno: _____
- 15-50. Età (*solo se non ricorda mese e anno*): _____
- 0. salta

F17 Attualmente convivi con il tuo partner?

- 1. Sì
- 2. No (→ F19)

F18 In che mese e anno è iniziata la vostra convivenza?

- 1-12. Mese: _____
- 1975-2004. Anno: _____
- 15-50. Età (*solo se non ricorda mese e anno*): _____
- 0. salta

F19 Nei prossimi 3 anni prevedi di sposarti o andare a convivere?

1. quasi certamente (→ G1)
2. credi di sì,
3. credi di no,
4. oppure lo escludi

F20 Quanto tale decisione dipende da...?

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Miglioramenti della situazione economica				
Stabilità del lavoro				
Progressione di carriera				
La disponibilità di una casa				
Consolidamento del rapporto di coppia	(→ G1)	(→ G1)	(→ G1)	(→ G1)

-B-**F21 In quale mese e anno è stato celebrato il tuo matrimonio?**

- 1-12. Mese:_____
- 1976-2004. Anno:_____
- 15-50. Età (solo se non ricorda mese e anno):_____
0. salta

F22 In quale mese e anno è nato il tuo coniuge?

- 1-12. Mese:_____
- 1900-2004. Anno:_____
- 15-95. Età (solo se non ricorda mese e anno):_____
0. salta

F23 Qual è il titolo di studio del tuo coniuge?

1. Post-laurea (dottorato, Master, Specializzazione)
2. Laurea
3. Diploma universitario
4. Diploma o qualifica di scuola media superiore (4-5 anni)
5. Diploma o qualifica di scuola media superiore (2-3 anni)
6. Licenza di scuola media inferiore
7. Licenza elementare o meno

F24 Qual è la condizione professionale attuale del tuo coniuge?

1. Occupato
2. In cerca di prima occupazione (→ F27)
3. Disoccupato (→ F27)
4. Studente (→ F27)
5. Inabile al lavoro (→ F27)
6. Militare di leva o in servizio civile (→ F27)
7. Inattivo (casalinga, in pensione, etc.) (→ F27)

F25 Il tuo partner lavora

- 1 alle dipendenze, o parasubordinato (co.co.co, collab.occasional, assegnisti) (→ F25_a)
- 2 In conto proprio (→ F25_b)

F25_a Qual è la posizione professionale del tuo partner?

11. Dirigente, Direttivo
12. Quadro (manager, capoufficio)
13. Professore (scuole medie o superiori)
14. Professore università, ricercatore università
15. Impiegato, maestro (assistente sociale, infermiere)
16. Capo operaio/operaio
17. Altro lavoratore dipendente (commesso, apprendista, a domicilio C/impresa)
18. Graduato o militare (poliziotto, carabiniere)
19. Altro alle dipendenze (specificare)
210. Altro in conto proprio

F25_b Qual è la posizione professionale del tuo partner?

21. Imprenditore con dipendenti (→ F27)
22. Imprenditore senza dipendenti (→ F27)
23. Libero professionista (avvocato, notaio, medico, giornalista) (→ F27)
24. Commerciante (→ F27)
25. Artigiano (idraulico, falegname, parrucchiere) (→ F27)
26. Rappresentante (→ F27)
27. Agricoltore (→ F27)
28. Socio di cooperativa (→ F27)
29. Coadiuvante familiare (collabora senza stipendio all'azienda familiare) (→ F27)
210. Altro in conto proprio (→ F27)
211. Parasubordinato (co.co.co, collab.occasional, assegnisti)
212. Altro (assegnisti, borsisti, altro)

F26 Che tipo di contratto ha il tuo coniuge?

1. Dipendente a tempo indeterminato
2. Dipendente a tempo determinato
3. contratto di co.co.co.
4. contratto a progetto
5. svolge lavori saltuari
6. lavoro interinale
7. contratto di formazione lavoro
8. accordo di praticantato, stage, tirocinio (solo se retribuiti)
9. associazione in partecipazione
10. borsa (tipo quelle del Comune di Firenze) o assegno di ricerca
11. collaborazione occasionale
12. a tempo determinato
13. stagionale
14. socio di cooperativa
15. associazione in partecipazione

16. Nessun contratto
17. Altro (specificare)

F27 In quale mese e anno è iniziata la vostra relazione sentimentale?

Se non ricorda chiedere a che età, inserire 0 nel mese e nell'anno e comparare l'età

- 1-12. Mese: _____
1976-2004. Anno: _____
15-50. Età (solo se non ricorda mese e anno): _____
0. salta

F28 Hai convissuto con il tuo attuale coniuge prima di sposarti?

1. Sì (→ G1)
2. No (→ G1)

-C-

F29 Hai una relazione sentimentale stabile con un partner?

1. Sì
2. No (→ G1)

F30 In quale mese e anno è nato il tuo partner?

Se non ricorda chiedere a che età, inserire 0 nel mese e nell'anno e comparare l'età

- 1-12. Mese: _____
1900-2004. Anno: _____
15-95. Età (solo se non ricorda mese e anno): _____
0. salta

F31 Qual è il titolo di studio del tuo partner?

1. Post-laurea (dottorato, Master, Specializzazione)
2. Laurea
3. Diploma universitario
4. Diploma o qualifica di scuola media superiore (4-5 anni)
5. Diploma o qualifica di scuola media superiore (2-3 anni)
6. Licenza di scuola media inferiore
7. Licenza elementare

F32 Qual è la condizione professionale attuale del tuo partner?

1. Occupato
2. In cerca di prima occupazione (→ F35)
3. Disoccupato (→ F35)
4. Studente (→ F35)
5. Inabile al lavoro (→ F35)
6. Militare di leva o in servizio civile (→ F35)
7. Inattivo (casalinga, in pensione, etc.) (→ F35)

F33 Il tuo partner lavora

- 1 alle dipendenze, o parasubordinato (co.co.co, collab.occasionali, assegnisti) (→ F33_a)
- 2 in conto proprio (→ F33_b)

F33_a Qual è la posizione nella professione del tuo partner?

11. Dirigente, Direttivo
12. Quadro (manager, capoufficio)
13. Professore (scuole medie o superiori)
14. Professore università, ricercatore università
15. Impiegato, maestro (assistente sociale, infermiere)
16. Capo operaio/operaio
17. Altro lavoratore dipendente (commesso, apprendista, a domicilio C/impresa)
18. Graduato o militare (poliziotto, carabiniere)
19. Altro alle dipendenze (specificare)
210. Altro in conto proprio

F33_b Qual è la posizione nella professione del tuo partner?

21. Imprenditore con dipendenti (→ F35)
22. Imprenditore senza dipendenti (→ F35)
23. Libero professionista (avvocato, notaio, medico, giornalista) (→ F35)
24. Commerciante (→ F35)
25. Artigiano (idraulico, falegname, parrucchiere) (→ F35)
26. Rappresentante (→ F35)
27. Agricoltore (→ F35)
28. Socio di cooperativa (→ F35)
29. Coadiuvante familiare (collabora senza stipendio all'azienda familiare) (→ F35)
210. Altro in conto proprio (→ F35)
211. Parasubordinato (co.co.co, collab.occasionali, assegnisti)
212. Altro (assegnisti, borsisti, altro)

F34 Che tipo di contratto ha il tuo partner?

1. Dipendente a tempo indeterminato
2. Dipendente a tempo determinato
3. contratto di co.co.co.
4. contratto a progetto
5. svolge lavori saltuari
6. lavoro interinale
7. contratto di formazione lavoro
8. accordo di praticantato, stage, tirocinio (solo se retribuiti)
9. associazione in partecipazione
10. borsa (tipo quelle del Comune di Firenze) o assegno di ricerca
11. collaborazione occasionale
12. a tempo determinato
13. stagionale
14. socio di cooperativa
15. associazione in partecipazione

- 16. Nessun contratto
- 17. Altro (specificare)

F35 In quale mese e anno è iniziata la vostra relazione sentimentale?

- 1-12. Mese: _____
- 1900-2004. Anno: _____
- 15-50. Età (solo se non ricorda mese e anno): _____
- 0. salta

F36 Attualmente convivi con il tuo partner (convivenza con coabitazione)?

- 1. Si
- 2. No (→ CONTROLLO 1)

F37 In che mese e anno è iniziata la vostra convivenza?

- 1-12. Mese: _____
- 1900-2004. Anno: _____
- 15-50. Età (solo se non ricorda mese e anno): _____
- 0. salta

CONTROLLO 1

Se l'intervistato non convive (F36=2) e ha una relazione stabile (F29=1) si passa alla domanda F38;

Se l'intervistato non convive (F36=2) e non ha una relazione stabile (F29=2) si passa alla domanda G1;

F38 Nei prossimi 3 anni prevedi di sposarti o andare a convivere?

- 1. quasi certamente (→ G1)
- 2. credi di sì,
- 3. credi di no,
- 4. oppure lo escludi

F39 Quanto tale decisione dipende da...?

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Miglioramenti della situazione economica				
Stabilità del lavoro				
Progressione di carriera				
La disponibilità di una casa				
Consolidamento del rapporto di coppia	(→ G1)	(→ G1)	(→ G1)	(→ G1)

FECONDITÀ / PROGETTI DI FECONDITÀ / CONCILIAZIONE MATERNITA' E LAVORO

G1 Hai figli?

- 1. Si
- 2. No (→ G4)

G2 Quanti figli hai?

(si intendono i figli propri viventi (anche adottati) ma non quelli del partner, se è in attesa di un figlio non si conteggia)

1-10. numero

G3 Puoi dirmi il mese e l'anno di nascita di tutti i figli che ha avuto iniziando dal più grande?

I Figlio:	Mese:_____	Anno:_____
II Figlio:	Mese:_____	Anno:_____
III Figlio:	Mese:_____	Anno:_____
IV Figlio:	Mese:_____	Anno:_____
V Figlio:	Mese:_____	Anno:_____

G4 Attualmente aspetti un figlio?

- 1 Si
- 2 No

⇒ **Se almeno un figlio ha un'età compresa tra 0 e 3 anni (G3) allora si prosegue con la G5; altrimenti si passa a CONTROLLO 3.**

G5 Di solito, chi si occupa dei tuoi figli da 0-3 anni mentre stai lavorando?

1. asilo pubblico (→ CONTROLLO 2)
2. asilo nido privato
3. Scuola dell'infanzia (materna) (→ CONTROLLO 2)
4. asilo aziendale
5. il mio partner
6. i nonni
7. un altro parente
8. Baby sitter
9. lo
10. Altro
0. salta

Principale_____ Secondario_____

G6 Hai presentato domanda per far accogliere tuo figlio/il figlio maggiore al nido pubblico?

1. Si
2. No (→ CONTROLLO 2)
3. no, non ancora (il bambino è troppo piccolo) (→ CONTROLLO 2)

G7 È stata accolta?

1. Si
2. No

CONTROLLO 2

Se almeno un figlio frequenta l'asilo pubblico o la scuola per l'infanzia (G5=1,3) e nessun figlio ha

un'età compresa tra 3 e 5 anni (G3), allora G8=1 e si passa alla domanda G9;
 Se nessun figlio ha un'età compresa tra 3 e 5 anni (G3), allora si passa a CONTROLLO
 3;
 Altrimenti si prosegue con la G8.

G8 Tuo figlio / I tuoi figli frequentano la scuola dell'infanzia (materna)?

1. Si (→ G9)
2. No

G9 E quando non è alla scuola dell'infanzia (materna), chi si occupa di tuo figlio/figlio maggiore mentre lavori?

1. Io
2. Il mio partner
3. I nonni
4. Altri parenti
5. Baby sitter
6. Frequenta la scuola elementare
7. Altro
0. Salta

I aiuto: _____

Il aiuto: _____

CONTROLLO 3

Se nessun figlio ha un'età compresa tra 5 e 10 anni (G3), allora si passa a CONTROLLO
 4;
 altrimenti si prosegue con la G10.

G10 I tuoi figli che frequentano la scuola elementare fanno

- 1 tempo pieno,
- 2 modulo,
- 3 o tempo normale (tempo corto)

CONTROLLO 4

Se l'intervistato ha figli (G1=1), allora si prosegue con la domanda G11, altrimenti si
 passa alla domanda G13

G11 Riscontri difficoltà a conciliare la maternità/paternità con il lavoro?

1. Si
2. No (→ G13)

G12 Quanto i seguenti aspetti ti creano difficoltà nel conciliare la maternità/paternità, utilizzando la stessa scala?

	Per Nulla	Poco	Abbastanza	Molto
conciliare gli orari di lavoro con la maternità/paternità				
conciliare gli orari scolastici con quelli lavorativi				
la cura dei figli nei periodi di super lavoro				
Assenze durante la gravidanza e l'allattamento				

G13 Quanti figli prevedi di avere nel corso della tua vita, oltre a quello/quelli che hai?

0-10. numero

⇒ **Se l'intervistato ha figli (G1=1) e prevede di non averne altri in futuro (G13=0) allora si passa alla domanda G15;**
Se l'intervistato non ha figli (G1=2) allora si passa alla domanda G16;

G14 Nei prossimi 3 anni prevedi di avere un altro figlio?

- 1 quasi certamente (→ fine)
- 2 credi di sì,
- 3 credi di no,
- 4 oppure lo escludi

G15 Utilizzando la stessa scala, quanto tale decisione dipende da...

	Per Nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Il rapporto di coppia				
Dal fatto che il mio partner non vuole figli				
Dalla situazione economica				
La disponibilità di una casa adatta				
Stabilità del lavoro				
Progressione di carriera	(→ fine)	(→ fine)	(→ fine)	(→ fine)

G16 Quanto ritieni che siano importanti i seguenti aspetti nella conciliazione tra maternità/paternità e lavoro, utilizzando la stessa scala

	Per Nulla	Poco	Abbastanza	Molto
gli orari di lavoro				
gli orari degli asili e delle scuole				
la cura dei figli nei periodi di super lavoro				
le assenze durante gravidanza e allattamento (⇒ se donna)				

⇒ **Se l'intervistato ha una relazione stabile (F10=1 o F29=1) o è coniugato (I5=2) allora si prosegue con la domanda G17; altrimenti il questionario è concluso.**

G17 Nei prossimi 3 anni prevedi di avere un figlio?

1. quasi certamente (→ fine)
2. credi di sì,
3. credi di no,
4. oppure lo escludi

G18 Utilizzando la stessa scala, quanto tale decisione dipende da...

	Per Nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Consolidamento del rapporto di coppia				
Dal fatto che il mio partner non vuole figli				
Miglioramenti della situazione economica				
La disponibilità di una casa adatta				
Stabilità del lavoro				
Progressione di carriera				

Riferimenti bibliografici

T. Addabbo, V. Borghi 2001, *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena*, Sociologia del Lavoro. Teorie e ricerche, FrancoAngeli editore.

P. Barbaglia 2003, "La generazione dell'incertezza", *Cattolica News*, 3 luglio 2003, in <http://www2.unicatt.it/pls/unicatt>.

F. Billari, F. Ongaro 1999, "Lasciare la famiglia di origine: quando e perché", in P. De Sandre, A. Pinnelli, A. Santini (eds.), *Nuzialità e fecondità in trasformazione: percorsi e fattori del cambiamento*, Il Mulino, Bologna.

F. Billari, M. Castiglioni, T. Castro Martin, F. Michielin, F. Ongaro 2002, "Household and union formation in a Mediterranean fashion: Italy and Spain", in E. Klijzing and M. Corijn (a cura di), *Dynamics of fertility and partnership in Europe*, vol. II, United Nations, Geneva.

F. Billari, A. Rosina 2003, "Transizione allo stato adulto e formazione della famiglia", in M. Livi Bacci, M. Breschi (a cura di), *La bassa fecondità italiana tra costrizioni economiche e cambio di valori*, Presentazione delle indagini e dei risultati, Udine, Casa Ed. Forum.

F. Bortolotti e C. Bonaiuti, 2003, *I lavori atipici, Regione Toscana. Rapporto 2002*, Collana Lavoro – Studi e Ricerche/34, Edizioni Plus, Università di Pisa.

C. Buzzi, A. Cavalli, A. de Lillo (a cura di), *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna.

C. Buzzi 2002, "Transizione all'età adulta e immagini del futuro", in C. Buzzi, A. Cavalli, A. de Lillo (a cura di), *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna.

D. Catania, C.M. Vaccaro e G. Zucca, 2004, *Una vita tanti lavori. L'Italia degli "atipici" tra vulnerabilità sociale, reti familiari e auto-imprenditorialità*, FrancoAngeli, Milano.

CENSIS, 2003, "Ci penserò domani: comportamenti, opinioni e attese per il futuro dei co.co.co.", *Comunicato stampa, Vivere da giovane lavoratore atipico fluttuando tra lavoro e famiglia*, in www.censis.it. (29 maggio 2003).

M. Chiaro, 1996, *I sondaggi telefonici*, CISU Roma.

CISL, 2004, Convegno nazionale Emersione, lavoro e sviluppo, Roma, 14.07.2004

Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, Presidenza del Consiglio dei Ministri 2003, *Per un nuovo equilibrio tra lavoro e vita. Una rete tra i progetti*, Atti del Convegno 6 giugno 2002, Roma, Palazzo Marini, Roma, Ist. Poligrafico e Zecca dello Stato.

G. Dalla Zuanna, S. Salvini, 2003, Un quadro generale della fecondità nelle realtà urbane, in M. Livi Bacci, M. Breschi (a cura di), *La bassa fecondità italiana tra costrizioni economiche e cambio di valori*, Presentazione delle indagini e dei risultati, Udine, Casa Ed. Forum, 77-106.

M.N. De Luca, 2002, "Lavoro, sogni, futuro incerto ecco i giovani "Cococo", *La Repubblica*, 27 maggio 2002, in : <http://www.repubblica.it/online>.

G. De Rita, 2004, "Prefazione", in D. Catania, C.M. Vaccaro e G. Zucca, *Una vita tanti lavori. L'Italia degli "atipici" tra vulnerabilità sociale, reti familiari e auto-imprenditorialità*, FrancoAngeli, Milano.

P. De Sandre, F. Ongaro, R. Rettaroli e S. Salvini, 1997, *Matrimonio e figli: tra rinvio e rinuncia*, Il Mulino, Bologna.

- S. Drovandi 1999, "Un modello per l'analisi delle biografie correlate: lavoro, nuzialità, fecondità", in P. De Sandre, A. Pinnelli, A. Santini (a cura di), *Nuzialità e fecondità in trasformazione: percorsi e fattori del cambiamento*, cap. 37, Bologna, Il Mulino.
- H. Engelhardt, T. Kögel, A. Prskawetz 2001, *Fertility and female employment reconsidered: a macro-level time series analysis*, MPIDR Working Paper WP 2001-021, July 2001 (website: <http://www.demogr.mpg.de>).
- I. Fellini, 2003, "Giovani adulti con lavoro flessibile", IRER - G.A. Micheli e C. Ranci (a cura di), *Equilibri fragili. Vulnerabilità e vita quotidiana delle famiglie lombarde*, Edizioni Angelo Guerini e Associati S.p.A., Milano.
- A. Giommi, E. Rocco, M. Sifone, R. Innocenti, 2003, *Indagine sperimentale sulle forze di lavoro*, Rapporto aprile 2002 - gennaio 2003, Serie *La statistica per la città*, Comune di Firenze.
- A. Gottard, A. Moro 1999, "Analisi di biografie mediante processi di punto: approccio «sistemico» e «causale» a confronto", in P. De Sandre, A. Pinnelli, A. Santini, (a cura di), *Nuzialità e fecondità in trasformazione: percorsi e fattori del cambiamento*, cap. 39, Bologna, Il Mulino.
- A. Gottard, S. Salvini, A. Santini 2003, "Evoluzione temporale delle relazioni tra fecondità e variabili socio-economiche", in M. Livi Bacci, M. Breschi (a cura di), *La bassa fecondità italiana tra costrizioni economiche e cambio di valori*, Presentazione delle indagini e dei risultati, Udine, Casa Ed. Forum, 9-22.
- C. C. House, 1985, "Questionnaire design with computer assisted telephone interviewing", *Journal of Official Statistics*, Vol 1, No.2, 1985, 209-219.
- IRPET, 2004, *La flessibilità del lavoro in Toscana. Rapporto intermedio*, Firenze, marzo 2004.
- ISTAT, Rapporto annuale 2002 <http://www.istat.it/Prodotti-e/rapporto2002/volume.html>
- ISTAT, Rapporto annuale 2003 <http://www.istat.it/Prodotti-e/rapp2003/volume.html>
- ISTAT, 2004, *Forze di lavoro - Media 2003*, capitolo 4, www.istat.it.
- T. Kögel 2001, *Did the association between fertility and female employment in OECD countries really change its sign? No*, MPIDR Working Paper 2001-034 (website: <http://www.demogr.mpg.de>).
- M. Livi Bacci 1997, "Abbondanza e scarsità. Le popolazioni d'Italia e d'Europa al passaggio del millennio", *Il Mulino*, 6, 993-1009.
- M. Livi Bacci, 2004a), "Il sentiero stretto delle politiche", Accademia Nazionale dei Lincei, Atti dei Convegni Lincei 202, Convegno Internazionale *La bassa fecondità tra costrizioni economiche e cambio di valori*, Roma, 15 - 16 maggio 2003, pp. 449-473.
- M. Livi Bacci, 2004b), "Prefazione", Accademia Nazionale dei Lincei, Atti dei Convegni Lincei 202, Convegno Internazionale *La bassa fecondità tra costrizioni economiche e cambio di valori*, Roma, 15 - 16 maggio 2003, pp. 5-7.
- M. Livi Bacci, S. Salvini, 2000, "Trop de famille e trop peu d'enfants: la fécondité en Italie depuis 1960", *Cahiers Québécois de Démographie: Les mutations rapides et tardives de la fécondité dans le monde industrialisé après 1960*, vol. 29, 2, 231-254.
- S. Mariani, M. Pratesi, 2001, *Le indagini telefoniche con il sistema CASES*, Note didattiche per il corso di Rilevazioni Statistiche, Dipartimento di Statistica G. Parenti, Università di Firenze.
- S. Mazzuco, 2003, *When a Child leaves the Nest: a comparative Analysis of Effects of Children Departures from Home on Parent's Wellbeing*, 2003, Tesi di Dottorato in Statistica Applicata, Università di Padova, Dipartimento di Statistica, Padova.

- L. Mencarini, M.L. Tanturri, 2003, "Donne e uomini fra tempo e figli", in M. Livi Bacci, M. Breschi (a cura di), *La bassa fecondità italiana tra costrizioni economiche e cambio di valori, Presentazione delle indagini e dei risultati*, Udine, Casa Ed. Forum, 169-188.
- G. A. Micheli, 1999, *Effetto generazione. Cinquant'anni di trasformazioni demografiche in Italia dal dopoguerra a oggi*, Carocci, Roma.
- Nazioni Unite, 2004, *Human Development Report 2004*, in: <http://hdr.undp.org/reports/global/2004>.
- F. Ongaro, 2001, "Transition to adulthood in Italy", in M. Corijn and E. Klijzing (a cura di), *Transition to adulthood in Europe*, Kluwer, London.
- F. Ongaro, 2004, "Prima della scelta: la lunga transizione", Accademia Nazionale dei Lincei, Atti dei Convegni Lincei 202, Convegno Internazionale *La bassa fecondità tra costrizioni economiche e cambio di valori*, Roma, 15 - 16 maggio 2003, pp. 45-69.
- F. Ongaro, S. Salvini, 2003, "Variazioni lavorative e passaggi di parità", in M. Livi Bacci, M. Breschi (a cura di), *La bassa fecondità italiana tra costrizioni economiche e cambio di valori, Presentazione delle indagini e dei risultati*, Udine, Casa Ed. Forum, 151-168.
- A. Pescarolo (a cura di), 2004, *Intrappolate nella precarietà. Madri con lavori deboli nel territorio provinciale di Firenze*, Provincia di Firenze, Commissione Pari Opportunità, Unione Europea, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regione Toscana, Irpet.
- M. Piazza 2003, *Le trentenni fra maternità e lavoro alla ricerca di una nuova identità*, Mondadori Saggi, Milano, Arnoldo Mondadori Editore.
- C. Rampichini, S. Salvini 1998, "L'analisi delle biografie: gli studi in campo demografico-sociale", Atti della XXXIX Riunione Scientifica della SIS, Sorrento, 14-17 aprile 1998, 311-322.
- C. Rampichini, Salvini S. 1999, "Riproduzione, percorsi professionali femminili e strategie familiari", in P. De Sandre, A. Pinnelli, A. Santini (eds.), *Nuzialità e fecondità in trasformazione: percorsi e fattori del cambiamento*, cap. 38, Il Mulino, Bologna.
- C. Rampichini, S. Salvini 2001, "A dynamic study of the work-fertility relationship in Italy", *Statistica*, anno LXI, n.3, 386-405.
- Regione Toscana, 2002, *I lavori atipici, Regione Toscana. Rapporto 2001*, Collana Lavoro – Studi e Ricerche/30, Giunti, Prato.
- Regione Toscana, 2003, Flashlavoro notizie, anno IX, n°6, settembre 2003, http://www.rete.toscana.it/sett/lavoro/pubblicazioni/flash_notizie/2004.
- A. Rosina, 1999, "Analisi delle storie riproduttive con un modello di mistura multi-episodio", in P. De Sandre, A. Pinnelli, A. Santini (eds.), *Nuzialità e fecondità in trasformazione: percorsi e fattori del cambiamento*, cap. 36, Il Mulino, Bologna.
- S. Salvini, 1985, "Causal models for the analysis of the relationship between fertility and female employment", in IRP-CNR eds., *Contribution of Italian scholars*, IUSSP XX Conference, Firenze, 5-12 giugno 1985, 229-244.
- S. Salvini, 1986, "L'approccio causale per lo studio delle determinanti della fecondità: il lavoro della donna e gli intervalli fra le nascite", in *Atti della XXXIII Riunione Scientifica della SIS*, Bari, 28-30 aprile 1986, vol. 2°, 51-59.
- S. Salvini, 2004, "La bassa fecondità italiana: la bonaccia delle Antille?", Accademia Nazionale dei Lincei, Atti dei Convegni Lincei 202, Convegno Internazionale *La bassa fecondità tra costrizioni economiche e cambio di valori*, Roma, 15 - 16 maggio 2003, pp. 13-43.

M. Santoro, 2004, *Recenti trasformazioni dei processi di transizione all'età adulta in Europa*, Working Papers del Dipartimento degli studi sociali e politici, Università degli Studi di Milano, in www.sociol.unimi.it/ricerca_pubblicazioni.php.

SAS Institute Inc., 1999, Proc Surveymeans in SAS/STAT User's Guide, Version 8, cap. 61, Cary, NC: SAS Institute Inc.

M. L. Tanturri, 2001, *Le scelte riproduttive tra vincoli di tempo e di risorse: un'analisi del Panel Europeo delle Famiglie*, Tesi di Dottorato in Demografia, XIV Ciclo di Dottorato, Università degli Studi di Roma "La Sapienza", Dipartimento di Scienze Demografiche.

www.ds.unifi.it/ricerca/interessi/demografia/corso-vita/prog_gen.htm