

OSSERVATORIO

del mercato del lavoro

bollettino di documentazione sulle politiche
del lavoro a cura dell'Agencia del Lavoro.

Provincia Autonoma di Trento (L.p. 19/83)

**Le astensioni dal lavoro
delle donne nel periodo
maternità e puerperio**

Trento, giugno 2008

Il Bollettino è stato redatto dal gruppo di lavoro dell'Osservatorio coordinato da Isabella Speziali

Il testo è stato curato da Valentina Matarazzo

Supporto informatico: Graziella Fontanari

Supporto segreteria: Alessandra Mutinelli

INDICE

LE ASTENSIONI DAL LAVORO DELLE DONNE NEL PERIODO MATERNITÀ E PUERPERIO

Prefazione <i>di Lucia Martinelli</i>	pag.	5
Introduzione <i>di Pier Antonio Varesi</i>	pag.	7
Le ragioni della ricerca	pag.	9
Genesi e percorso della ricerca	pag.	11
Il profilo socio-anagrafico delle donne che hanno abbandonato il lavoro nel 2006	pag.	12
Le caratteristiche familiari e personali delle dimissionarie intervistate	pag.	16
Il lavoro che le donne hanno lasciato	pag.	19
Le dimissioni: tempi e contesto	pag.	26
La condizione attuale di fronte al mercato del lavoro	pag.	32
Le rioccupate	pag.	34
Conciliazione vita e lavoro	pag.	45
I perché delle dimissioni	pag.	48
Conclusioni	pag.	53
Questionario	pag.	57
Bibliografia	pag.	67

Prefazione

L'abbandono del posto di lavoro da parte delle donne in relazione alla maternità riflette una quota importante delle difficoltà che caratterizzano il mondo dell'occupazione femminile e che impediscono un'effettiva parità di accesso e possibilità di crescita professionale.

I rilievi statistici e i racconti delle donne intervistate nel 2006 sul territorio trentino riportati in questa ricerca realizzata dall'Agenzia del Lavoro ci fanno pensare che l'abbandono dell'impiego "causa maternità" rappresenti una sconfitta per una società in cui la maternità è - a ragione - celebrata come valore sociale.

La scelta di dimettersi sembra dipendere da un insieme di determinanti in cui si mescolano deterrenti sul versante delle condizioni di lavoro che rendono difficile conciliare maternità con professione (orari, situazioni logistiche e coinvolgimento con il ruolo professionale) e necessità e/o atteggiamenti personali che investono il grado di immedesimazione e coinvolgimento nel ruolo di madre e che portano a dedicarsi in prima persona ed in modo esclusivo alla cura della prole. Inoltre, quando le donne vogliono tornare alla loro professione, la rigidità dell'accesso al lavoro ne rende quasi impossibile il reinserimento dopo averlo perso. Per coloro che non riescono a ricollocarsi, inoltre, il nuovo lavoro configura spesso situazioni peggiori rispetto a quello lasciato.

Da questa ricerca emerge una netta divisione fra il tempo della vita quotidiana e quello dedicato alla cura da cui deriva, accanto alla necessità di implementare i servizi e le strutture a supporto della cura della prole, l'urgenza di una politica di flessibilizzazione e di armonizzazione degli orari sul luogo di lavoro e nei servizi di supporto alla gestione della vita.

Per quanto difesa per legge, la tutela della maternità non è applicata in modo uniforme nei diversi contratti di lavoro. Il settore pubblico e in particolare il contratto della nostra Provincia, ad esempio, applicano condizioni più garantistiche rispetto ad altri contratti: per questo, auspichiamo che la Pubblica Amministrazione voglia farsi promotrice e garante di buone prassi da adottare negli altri comparti al fine di ridurre il fenomeno dell'abbandono del lavoro in relazione alla maternità.

Sappiamo che le ricerche da sole non servono a cambiare il sistema, ma riteniamo che esse siano sicuramente utili per comprendere cause e proporre soluzioni.

Per questo la Commissione Provinciale per le Pari Opportunità ha sostenuto con convinzione la presente ricerca e auspica che l'Agenzia del Lavoro possa mantenere costante l'attenzione sul fenomeno dell'abbandono del lavoro in relazione alla maternità e possa seguirne l'evoluzione nel tempo.

Martinelli Lucia
Presidente della Commissione Provinciale
per le Pari Opportunità

Introduzione

Il presente rapporto di ricerca aggiorna le indagini ricorrenti sull'inserimento occupazionale e le modalità della transizione al lavoro dei diplomati della scuola secondaria superiore in provincia di Trento.

La leva di studenti oggetto della presente indagine è quella dei diplomati dell'anno 2002/03, che come si tratta di una disoccupazione che riflette, più che le donne rilevano un maggior proseguimento agli studi universitari. Pure a tre anni e mezzo di distanza dal titolo, la percentuale di donne in condizione di studio si conferma andamento dell'occupazione in provincia ed anche l'ormai consolidata tendenza dei giovani ad innalzare la propria preparazione culturale e professionale.

prof. Pier Antonio Varesi
Presidente Agenzia del Lavoro

Viene ulteriormente ribadito da un recente rapporto di ricerca prodotto in sede europea che anche in Italia i tassi di occupazione femminili risultano inversamente legati alla presenza di figli. Sempre da questo studio peraltro risulta evidente il ritardo italiano nell'eguagliare la media EU dei 27 paesi¹

Il perpetuarsi di queste dinamiche contrasta con la consapevolezza, maturata soprattutto nel corso dell'ultimo decennio, circa l'importanza del contributo lavorativo femminile per gli obiettivi di crescita delle economie dei singoli Paesi. L'esigenza di valorizzare il lavoro femminile è stata ampiamente rimarcata ancora in sede europea individuando com'è noto un obiettivo occupazionale sogliabile raggiungersi di qui al 2010. E anche recentemente un Rapporto presentato dalla Commissione ha dato enfasi al fatto che la posizione di svantaggio delle donne sul mercato del lavoro comporta delle conseguenze significative in termini di una loro maggiore esposizione al rischio di povertà²

Pur rappresentando una delle poche risorse strategiche su cui il mercato del lavoro può ancora contare per aumentare i propri livelli occupazionali, le risorse femminili, soprattutto in Italia, sono invece ancora ampiamente sottoutilizzate³

E' in questo contesto che si inquadra la presente attenzione e lo specifico ambito della ricerca: l'eventuale fuoriuscita dall'occupazione delle neo-mamme, comporta infatti delle conseguenze di carattere personale, e comunque perdita di produttività per il sistema intero legata al venir meno di un parziale e prezioso contributo lavorativo.

Per quanto riguarda il nostro paese, un altro recente studio di misurazione degli abbandoni femminili risale ad un'indagine campionaria curata dall'ISTAT nel 2005⁴ Questo studio

¹ Commission of the European Communities "Report from the Commission to the council, the European Parliament, The European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions", Brussels, Com 2008.

² Idem nota 1. Quale strada efficace per sviluppare la Strategia Europea dell'Occupazione è stata indicata l'adozione di politiche che puntino a valorizzare l'occupazione femminile e la conciliazione, e a tale proposito sono state suggerite ai governi europei strategie che contemplino anche obiettivi sociali, con particolare attenzione ai bisogni di sicurezza sociale e all'equilibrio tra vita professionale e vita familiare. Sempre su questo tema si veda "Fiscalità e offerta di lavoro: una prospettiva di genere" (Isfol, Roma 2008), che avanza alcune ipotesi di politica fiscale per limitare la grave perdita di competitività e di coesione sociale del Paese. In questo contributo si sottolinea come "l'endemica fragilità della presenza femminile nel mercato del lavoro (bassi tassi di occupazione, percorsi discontinui ed intermittenti segnati dalla maternità, da salari più bassi, segregazione verticale ed orizzontale, precarietà ed irregolarità)" prefigurino "per il futuro una situazione di povertà assai estesa".

³ Questa posizione è stata ampiamente sottolineata anche da Emma Bonino Ministro uscente per le Politiche Comunitarie in un recente convegno tenutosi a Catania l'11 febbraio 2008. "Per parlare di donne e lavoro", dice la Bonino, "bisogna partire dal fatto dimostrato da studiosi ed economisti di tutto il mondo, che se le donne lavorassero ci guadagnerebbero gli indici dei Paesi di tutto il mondo".

⁴ Essere madri in Italia. Anno 2005, ISTAT, 17 gennaio 2007.

ha rilevato che dopo 18-21 mesi dal parto solo il 72,5% delle madri prosegue l'attività lavorativa che svolgeva in gravidanza.

GENESI E PERCORSO DELLA RICERCA

Nella consapevolezza che la peculiarità tutta femminile dell'essere al tempo stesso mamma e lavoratrice richiede delle attenzioni specifiche, l'evento della maternità viene tutelato con apposite previsioni normative, aventi lo scopo di proteggere il valore sociale di questa particolare fase nella vita della donna e della famiglia.

Per lo specifico della nostra indagine, vogliamo richiamare il divieto di licenziamento nel periodo della maternità, un divieto che in termini pratici si estrinseca obbligando le donne che si dimettono durante la fase di gestazione entro il primo anno di vita del bimbo, a depositare presso il Servizio Lavoro della Provincia di Trento una liberatoria che dimostri l'effettiva volontarietà dell'astensione dal proprio lavoro⁵

Nel 2006 presso l'archivio del Servizio Lavoro sono stati registrati ben 247 casi di donne dimissionarie, che con un tentativo seppur grossolano di stima, possiamo assumere che riguardi una quota pari al 9% del totale delle donne occupate che hanno avuto un neonato nell'anno.

E' un numero certamente non trascurabile che merita a nostro avviso delle riflessioni appropriate, tanto più che, forse più correttamente, dovremmo rapportarlo alla consistenza delle sole donne occupate e dipendenze che sono diventate mamme nel 2006⁶ in questo caso il fenomeno dell'astensione interessa all'incirca il 10% delle neomamme con un lavoro alle dipendenze.

Alla luce di tutto quanto detto questa ricerca propone principalmente di approfondire le ragioni per cui un discreto numero di donne ogni anno lascia il lavoro in corrispondenza della maternità immediatamente dopo la nascita di un figlio.

Il legame tra lavoro femminile e maternità è in verità, una relazione complessa, che si dipana sulla base di moltissimi fattori in cui interagiscono fattori socio economici, rapporti di genere all'interno delle famiglie e dinamiche dei rapporti familiari tra generazioni.

Far luce sulle motivazioni personali delle donne che si dimettono è un obiettivo basilare per modulare in modo appropriato le politiche del lavoro di sostegno alla maternità e più in generale quelle di servizio alle famiglie. Il fine ultimo è ovviamente quello di riuscire a contenere attraverso adeguati servizi, o altre misure di intervento, il numero degli abbandoni mantenendo più elevati i livelli di occupazione femminile nel mercato del lavoro locale.

⁵ La norma che impone questo obbligo è il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, e gli articoli 15 e 55 della legge 8 marzo 2000 n.53.

⁶ Il totale delle donne occupate che hanno avuto un bambino nel 2006, lo rileviamo per proxy dagli esiti dell'indagine RCFL dell'ISTAT relativa al IV trimestre 2006.

La ricerca si è svolta nell'autunno del 2007 e ha utilizzato quale strumento di indagine un questionario postale, indirizzato a tutte le donne che risultavano essersi dimesse dal lavoro nel 2006 dandone comunicazione al Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento. Questa scelta è stata dettata in primo luogo da ragioni di opportunità: i delicati impegni di cura che gravavano ancora su parecchie intervistande, rendevano poco opportuno utilizzare uno strumento invasivo come il telefono. A ciò si sono aggiunte anche una finalità di contenimento dei costi e una necessità di ordine pratico, poiché l'archivio di cui potevamo disporre non era completo di tutti i capitoli telefonici delle intervistande.

Il questionario è stato strutturato in sei sezioni: una prima di contenuto socio-anagrafico ha inteso tratteggiare il profilo familiare e formativo del universo delle nostre donne dimissionarie; tre sezioni, più strettamente correlate alla dimensione lavorativa, hanno indagato i motivi che hanno determinato la decisione di lasciare il lavoro, la posizione attuale delle intervistate rispetto al mercato del lavoro e le condizioni poste per un eventuale rientro nel mondo del lavoro. Nella quinta sezione si è posto l'accento sul fabbisogno di servizi di cura per l'infanzia. Il questionario infine ha previsto uno spazio libero qualora emergesse il bisogno di dare a problemi personali legati al binomio maternità lavoro e ad ogni altro suggerimento utile sull'argomento. Quest'ultima occasione è stata accolta con favore da alcune intervistate che l'hanno utilizzata per riportare le esperienze personali e le proprie difficoltà in questa particolare fase della vita. Sono stati inviati 247 questionari ad altrettante donne dimissionarie e dal primo invio, avvenuto attorno alla metà di ottobre, sono ritornati circa un centinaio di moduli. Nei primi giorni di novembre si è proceduto ad sollecito, e trascorso qualche giorno dalla data prevista per la restituzione si è provveduto a contattare telefonicamente tutti i nominativi che risultavano ancora mancanti per cercare di stimolare la compilazione o l'invio. Questo ulteriore sollecito telefonico si è dimostrato efficace poiché ha portato il numero di risposte a quota 206, consentendoci di operare agevolmente su una soglia dell'80% di risposte valide sull'universo delle intervistande.

Le risposte pervenute sono state progressivamente inserite in un data base per l'elaborazione.

IL PROFILO SOCIO-ANAGRAFICO DELLE DONNE CHE HANNO ABBANDONATO IL LAVORO NEL 2006

Prima di addentrarci nell'esplicitazione dei risultati ottenuti si ritiene utile proporre una breve disamina delle caratteristiche socio-anagrafiche delle donne dimissionarie oggetto

⁷ I nominativi presenti nell'Archivio del Servizio Lavoro, per il 2006, si riferivano in realtà a 257 donne. Un numero che dopo un'operazione di pulizia dell'archivio si è ridotto ad un totale di 247. Sono infatti state eliminate 7 donne che non si erano presentate a firmare il provvedimento di convalida, e altre tre persone che si erano dimesse solo formalmente dall'azienda in seguito ad un cambiamento di ragione sociale dell'azienda o a richieste di trasferimento di sede.

della nostra ricerca, guardando prima di tutto all'area geografica di provenienza e alla variabile dell'età anagrafica.

Come si può vedere dalla Tab. 1, le intervistate risiedono per quasi il 60% nelle aree che, consapevoli delle differenze territoriali anche in ordine all'offerta di servizi di cura, abbiamo ascritto alla zona cosiddetta periferica. Le altre rientrano in quella che abbiamo definito area urbana. Relativamente a questa variabile, tra le intervistate si è riscontrata un'adesione lievemente più alta per le donne della zona periferica: a nostro giudizio questa maggiore disponibilità a collaborare potrebbe basarsi ad una più elevata condizione di bisogno.⁸

Con riferimento all'età il confronto tra il complesso delle dimissionarie e il gruppo delle rispondenti all'indagine mette in luce un controllo lievemente minore in termini di restituzioni tra le più giovani talché anche in questo caso si potrebbe ipotizzare la percezione di un minor bisogno per le mamme più giovani. Le intervistate ricadono per lo più nella fascia di età 30-34 anni (46,1%). Ad essa fa seguito la fascia più giovane 25-29 anni (22,3%) e quella abbastanza numerosa delle 35-39enni (20,9%).

Se da una parte si può dire che la prevalenza della classe centrale 30-34 anni rispecchia un dato abbastanza noto, vale a dire la maturità anagrafica con cui oggi si tende ad accostarsi alla maternità rispetto al passato, dall'altra parte, nell'indagine, si nota una concentrazione delle risposte proprio nella classe di età 30-34 anni che risulta lievemente preponderante anche rispetto al corrispondente dato medio provinciale relativo alle occupate di fonte ISTAT¹⁰.

Ma in quali settori di attività lavoravano le nostre intervistate prima di dimettersi?

Con il 41,7% prevaleva in maniera netta il settore del commercio e pubblici esercizi mentre una discreta quota di donne era occupata nel grande comparto dei servizi alle imprese (16,2%), vale a dire nei servizi di pulizia, da un lato, e studi legali, di contabilità, di consulenza o di inserimento, dall'altro. Le dimissioni dal comparto della Pubblica Amministrazione, sanità e istruzione (7,7%), anch'esse abbastanza numerose, fanno

⁸ Si è ritenuto opportuno individuare due macro-aree di provenienza: la zona urbana, cui si associano maggiori potenzialità del tessuto produttivo, migliori opportunità lavorative e anche migliori collegamenti e una più elevata diffusione dei servizi di cura, e la zona periferica. Alla prima sono state ascritte le donne residenti nei comuni di Trento, Rovereto, Arco, Riva, Pergine e nella Piana Rotaliana. Le aree periferiche sono state definite in modo residuale, facendovi rientrare per differenza tutti i comuni non urbani.

⁹ Il grado di copertura del servizio di asilo nido per comprensorio (espresso dal rapporto del numero di bambini di età inferiore ai tre anni e l'offerta dei posti negli asili nido) è diverso da comprensorio a comprensorio spaziando da un valore di 7,0 ad uno di 21,5. Peraltro va detto che la domanda potenziale di questi servizi non sempre si traduce in domanda effettiva sia a causa della presenza reale sul territorio del servizio, sia anche per la soggettiva assenza del bisogno del servizio, che per i tempi di collegamento nell'ambito di uno stesso territorio.

¹⁰ Le 30-34enni sono il 22,4% delle donne occupate d'età compresa tra i 15 e i 45 anni.

riferimento soprattutto all'assistenza sociale e agli studi odontoiatrici. Altrettante le donne che lavoravano nell'industria meccanica (7,3%) meritano una sottolineatura infine, le dieci dimissioni avvenute da contesti prestigiosi e di solito piuttosto garantiti quali il credito e le assicurazioni (4,9%).

Tab. 1 DIMISSIONARIE PER FASCIA DI ETÀ, RESIDENZA E SETTORE
- valori assoluti e percentuali -

INTERVISTANDE	Totale		INTERVISTATE	Totale	
	v.a.	% col.		v.a.	% col.
Zona geografica			Zona geografica		
Zona urbana	105	42,51	Zona urbana	85	41,26
Zona periferica	142	57,49	Zona periferica	121	58,74
Totale	247	100,00	Totale	206	100,00
Età			Età		
minore 25 anni	15	6,07	minore 25 anni	8	3,88
25-29 anni	61	24,7	25-29 anni	46	22,33
30-34 anni	111	44,94	30-34 anni	95	46,12
35-39 anni	46	18,62	35-39 anni	43	20,87
40 anni e più	14	5,67	40 anni e più	14	6,80
Totale	247	100,00	Totale	206	100,00
Settore attività ex-datatore di lavoro			Settore attività ex-datatore di lavoro		
Agricoltura, caccia, pesca	2	0,81	Agricoltura, caccia, pesca	2	0,97
Industria energia, gas, acqua	1	0,4	Industria energia, gas, acqua	1	0,49
Industria alimentare	9	3,64	Industria alimentare	9	4,37
Industria tessile e concerie	11	4,45	Industria tessile e concerie	9	4,37
Industria del legno	3	1,21	Industria del legno	3	1,46
Industria metallurgico meccanica	18	7,29	Industria metallurgico meccanica	14	6,80
Industria chimica	2	0,81	Industria chimica	2	0,97
Altre industrie manifatturiere	5	2,02	Altre industrie manifatturiere	5	2,43
Costruzioni	6	2,43	Costruzioni	3	1,46
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	103	41,7	Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	81	39,32
Credito e assicurazioni	12	4,86	Credito e assicurazioni	10	4,85
Servizi alle imprese	40	16,19	Servizi alle imprese	36	17,48
Trasporti, magazzino, comunicazioni	6	2,43	Trasporti, magazzino, comunicazioni	6	2,91
Pubblica amm., sanità, istruzione	19	7,69	Pubblica amm., sanità, istruzione	18	8,74
Altre attività dei servizi	10	4,05	Altre attività dei servizi	7	3,40
Totale	247	100,00	Totale	206	100,00

fonte: OML

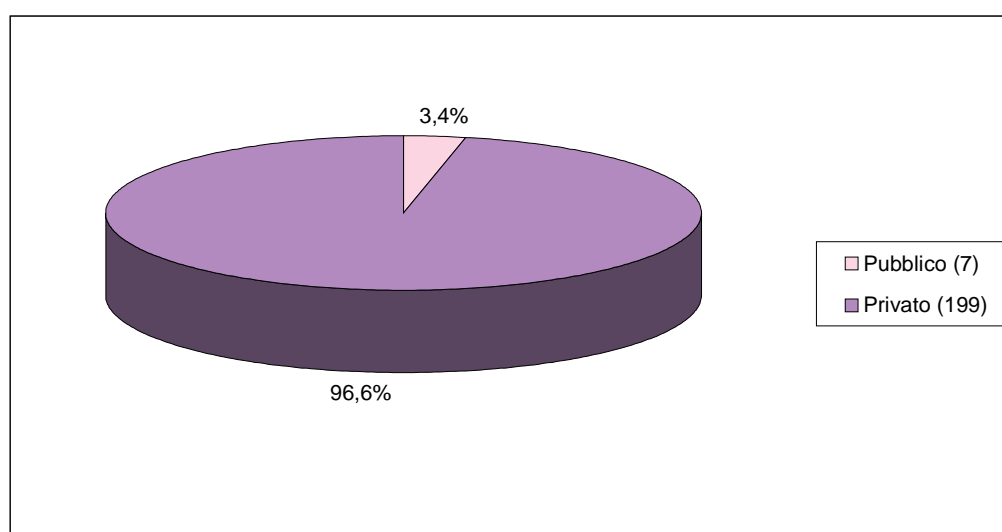
La provenienza per settore delle sole intervistate (vale a dire le donne che hanno effettivamente aderito all'indagine) non discosta di molto da quella che abbiamo tratteggiato relativamente alle intervistande (vale a dire le donne cui è stato inviato il questionario). E' pur vero però che i risultati ed il successivo raffronto tra le due distribuzioni riflettono talvolta un certo scostamento. Tra queste vale menzionare il commercio e pubblici esercizi che è l'attività dove la percentuale di risposta pur confermandosi ancora nettamente maggioritaria risulta di alcuni punti più bassa. Emerge invece una maggior tasso di risposta per le donne che provengono dai servizi alle imprese e

dalla Pubblica Amministrazione. Sono differenze che potrebbero essere imputabili ad un più alto grado di istruzione e/o ad una maggiore omogeneità con lo strumento di indagine utilizzato.

Un'ultima notazione sempre relativamente al settore di provenienza può ancora essere riferita alle eventuali differenze tra le risposte delle intervistate nei due tipi di zone analizzate. Le intervistate della zona rurale provengono più spesso dal commercio, dai pubblici esercizi e da molti comparti dell'industria (lavorazioni tessili, alimentari e del legno). Per converso le intervistate residenti nella zona urbana, che in ragione delle differenze esistenti nella struttura produttiva dell'area, lavoravano soprattutto nella Pubblica Amministrazione, nella sanità, nei servizi e nel credito e assicurazioni.

L'analisi della natura giuridica del datore di lavoro conferma, qualora ce ne fosse bisogno, una preponderanza di provenienze dal comparto privato (96,6%), e ciò anche in conseguenza del fatto che la Pubblica Amministrazione applicando un regime più garantistico e più family friendly rende meno probabile l'astensione dal lavoro in caso di prole. Gli strumenti di conciliazione esistenti nella Pubblica Amministrazione, spiegano certamente questi evidenti squilibri tra le due forme giuridiche

Graf. 1 NATURA GIURIDICA DEL DATORE DI LAVORO
- valori assoluti e percentuali -



fonte: OML

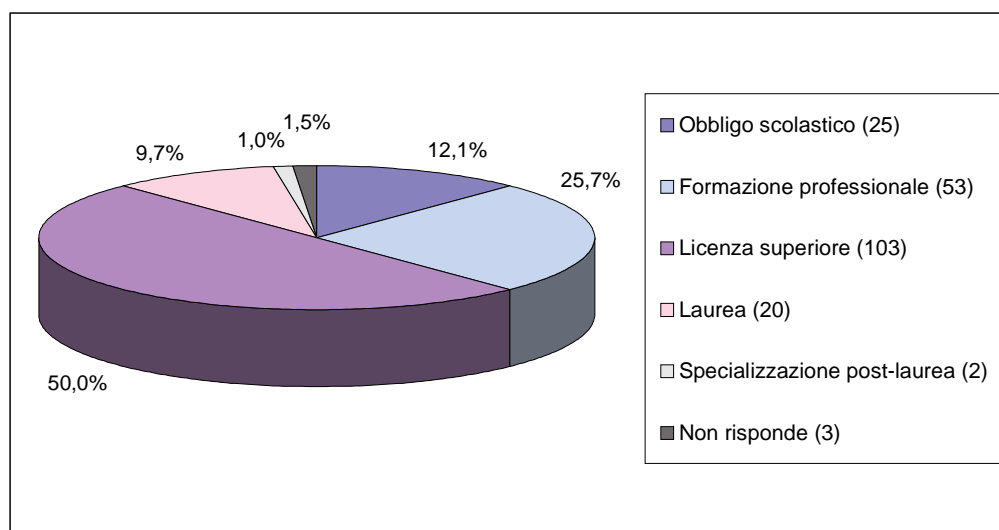
¹¹ Sotto questo profilo la Pubblica Amministrazione potrebbe svolgere un ruolo di traino e di stimolo nei confronti degli altri contesti creando delle buone prassi che potrebbero essere adottate anche in altri comparti.

LE CARATTERISTICHE FAMILIARI E PERSONALI DELLE DIMISSIONARIE INTERVISTATE

In riferimento alla relazione esistente tra titolo di studio e grado di attaccamento al lavoro¹², la scelta di abbandonare il lavoro compiuta dalle intervistate potrebbe lasciare intuire il possesso di un livello formativo mediamente modesto. In realtà i dati relativi alle intervistate non danno immediato sostegno a questa ipotesi, poiché solo poco più di un 12% circa dichiara di aver adempiuto all'obbligo scolastico. La metà possiede un diploma di scuola superiore, un ulteriore 25% circa la qualifica della formazione professionale, e grossomodo il 10% il diploma di laurea.

Rispetto alla distribuzione dell'occupazione femminile delle 15-44enni, che rileva a livello provinciale dai dati di fonte ISTAT, tra queste donne dimissionarie si nota peraltro un'incidenza nettamente inferiore di laureate (poco più del 10% a fronte del 20% provinciale) e, per converso, un'incidenza più significativa di abbandoni tra le qualificate della formazione professionale (in un caso su quattro il nostro campione di dimissionarie possiede questo titolo di studio, mentre a livello dell'occupazione complessiva la proporzione è di uno su cinque).

Graf. 2 TITOLO DI STUDIO DELLE DIMISSIONARIE
- valori assoluti e percentuali -



fonte: OML

¹² Numerosi studi sulla partecipazione dimostrano come la propensione a rimanere dentro il mercato del lavoro tenda ad essere positivamente influenzata dal livello scolastico posseduto. Tra gli altri si veda "I numeri delle donne", e più recentemente ISTAT (2007) "Essere madri in Italia". In quest'ultima indagine condotta a livello nazionale viene ulteriormente ribadita la relazione diretta esistente tra incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro e titolo di studio.

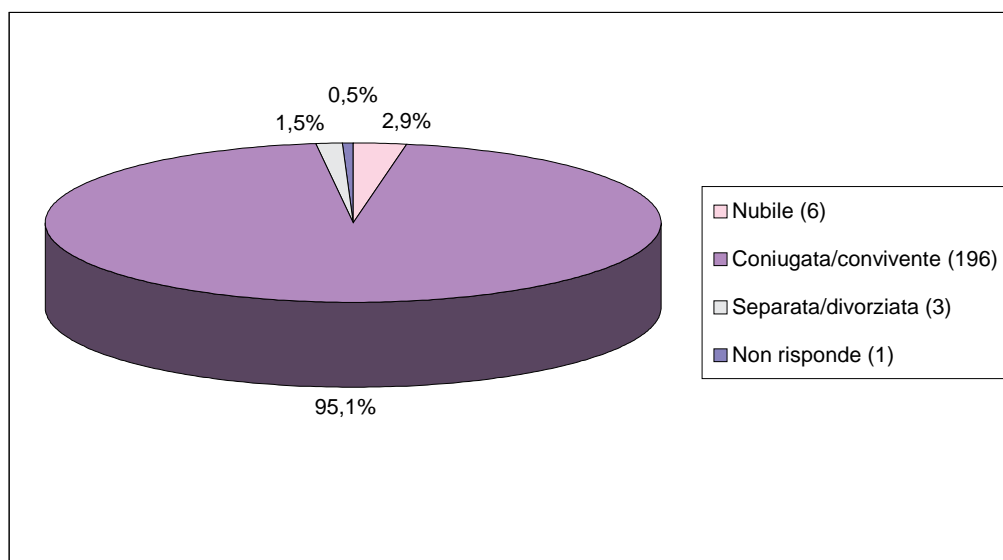
Tra le residenti della zona periferica si nota una più incisiva presenza di donne con la qualifica professionale (29,8% e solo 20,0% nella zona urbana), e ciò a scapito della incidenza di laureate che è decisamente inferiore (rispettivamente 6,6% a fronte di un 14,1% rilevato nella zona urbana). Di certo queste distinzioni rispecchiano le differenti scelte formative dei soggetti seconda della loro residenza o meno prossima ai centri principali. Peraltro è anche assodato che il possesso di livelli formativi più elevati presuppone di regola una maggior forza culturale nell'approccio con il mercato del lavoro e quindi miglior probabilità di conseguire un'occupazione soddisfacente e consona alle proprie esigenze, talché pare davvero strano notare percentuali apparentemente significative di abbandoni per titoli di studio medio-elevati.

Ma in quale contesto familiare viene maturata questa scelta dimissionaria?

Valutiamo questa dimensione della vita personale delle intervistate attribuendole una valenza centrale. L'esistenza di un marito o un compagno con cui condividere le difficoltà dei primi anni di vita del figlio sia sul piano conciliativo che su quello economico, non è infatti cosa poco conto. Ovviamente il soggetto delle valutazioni si sposta in questo caso dal singolo alla famiglia.

La quasi totalità delle intervistate può contare sul sostegno di un partner (95,1%). Tra le dimissionarie risulta una presenza sostenuta di donne nubili o di donne separate/divorziate, ma che non sottovalutata per la sua drammaticità: la consistenza di una separazione coniugale, con trasferimento di residenza e la conseguente perdita del lavoro espongono queste donne ad un rischio di povertà.

Graf. 3 STATO CIVILE DELLE DIMISSIONARIE
- valori assoluti e percentuali -



fonte: OML

Nell'ipotesi che un maggiore grado di bisogno possa incidere sull'propensione delle donne a continuare a lavorare, si è chiesto specificare anche l'occupazione del partner.

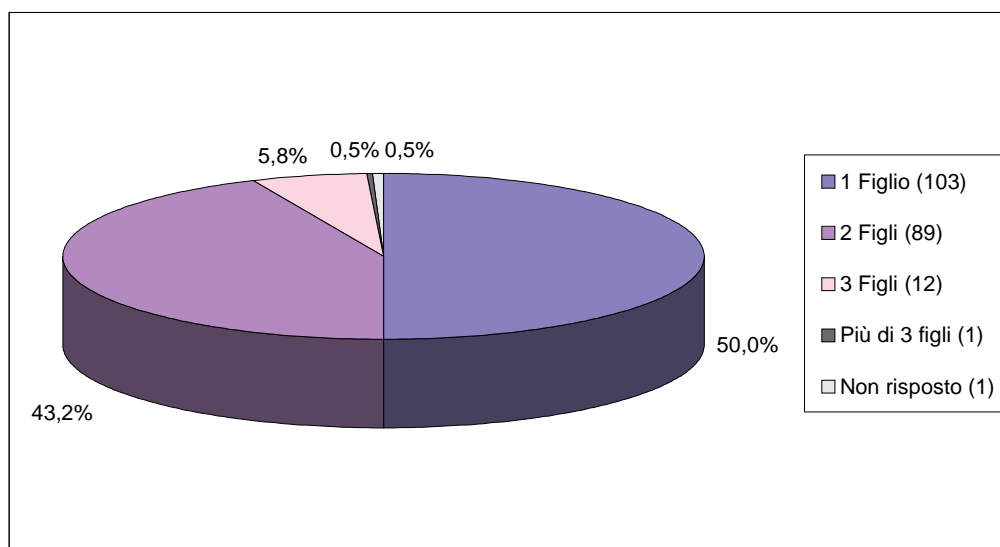
Dalle interviste è emerso che il marito ~~convivente~~, in un terzo dei casi lavora come operaio (32,1%). Si conferma, a dire il vero, incisiva anche la quota degli impiegati (27,7%), e quella dei lavoratori in proprio (18,4%).

Confrontando questi dati con la distribuzione dell'occupazione maschile fino a 45 anni per qualifica in provincia di Trento, si nota una maggiore presenza di impiegati (pari al 22,7% nella media ISTAT 2006) e per converso una loro rappresentazione nella categoria operaia (che nella media ISTAT 2006 pesa per il 43,5%). Più consistente rispetto al dato provinciale risulta anche la quota di imprenditori e liberi professionisti (pari rispettivamente al 7,1% e al 9,2% nella nostra indagine, e solo al 1,2% e al 3,9% per il complesso degli occupati maschi fino ai 45 anni d'età). Tutto ciò per certi aspetti delineerebbe per i partner delle nostre intervistate, un livello occupazionale più elevato rispetto a quello rilevato mediamente in Trentino.

Guardando ai dati per zona di appartenenza utilizzando le due categorie di riferimento (urbana o periferica) si definisce una netta separazione sociale tra le due aree. Le diverse vocazioni economiche delle due zone presentano ovviamente dei riflessi sull'occupazione. Nella zona urbana risulta più incisiva la presenza di partner appartenenti alla categoria impiegatizia (37,5%). Nella zona periferica invece prevale la componente operaia, 38,1% o di lavoro autonomo, 21,2%. Solo per inciso, vale richiamare l'attenzione sulla diversa presenza nelle due zone di soggetti occupati con la qualifica di "quadro": una presenza, in nessun caso preponderante, ma nella zona periferica risulta ancor più modesta (0,9% rispetto a 4,8%).

Anche il numero di figli influenza ovviamente gli impegni di cura legati alla famiglia: la maggioranza delle donne intervistate deve accudire per lo più un figlio solo (50,0%). Una parte piuttosto cospicua delle intervistate ha invece due figli esattamente pari al 43,2% del totale). Si attesta infine il 6,0% la percentuale di mamme con 3 figli o più.

Graf. 4 NUMERO DI FIGLI DELLE DIMISSIONARIE
- valori assoluti e percentuali -



Le occupate 15-44enni trentine con un figlio corrispondono all'incirca ad un terzo delle occupate con figli in questa fascia di età.

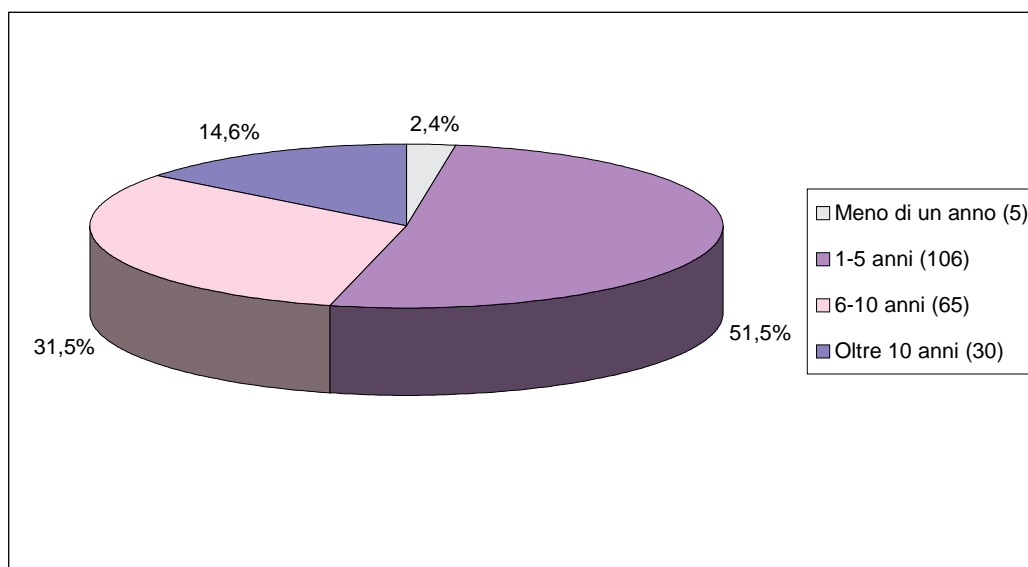
Il fatto che tra le dimissionarie che abbiamo intervistato prevalgano le donne con un figlio solo, induce la considerazione che le difficoltà conciliative tendano a manifestarsi già alla prima maternità, rendendo insostenibile il doppio ruolo di madre e lavoratrice e inducendo l'astensione.

IL LAVORO CHE LE DONNE HANNO LASCIATO

Nell'analisi delle cause di abbandono dell'attività lavorativa, il lavoro e le sue caratteristiche principali assumono una dimensione centrale nel percorso di indagine. Nell'intervista si è cercato pertanto di acquisire alcuni dettagli e valutazioni personali rispetto alle caratteristiche del lavoro cui queste donne hanno rinunciato. In particolare si è focalizzato l'attenzione su orari, inquadramento, distanza casa, ma anche possibilità di crescita professionale, di carriera e di socializzazione: tutti aspetti determinanti per definire il sistema di vincoli, ma anche di aspettative e di potenzialità, con cui si confrontavano queste donne nella vita conciliativa.

Un primo aspetto da considerare attiene la durata dell'esperienza lavorativa. Il lavoro da cui si sono dimesse per quasi tutte rappresentava un'esperienza consolidata, e non transitoria: solo una quota irrisoria delle intervistate ha dichiarato un'anzianità inferiore all'anno (2,4%), mentre un gruppo non trascurabile vantava un'esperienza più che decennale nella stessa azienda (14,6%) e quasi un terzo un'anzianità compresa tra 6 e 10 anni.

Graf. 5 ANZIANITÀ AZIENDALE MATURATA NELL'AZIENDA DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE
- valori assoluti e percentuali -



In sintonia con un'anzianità aziendale abbastanza prolungata si è rilevata una netta preponderanza di contratti a tempo indeterminato (92,2%). E per converso molto circoscritta rispetto al totale, si è profilata la presenza di contratti a tempo determinato e di apprendistato (rispettivamente 9 e 7 casi).

In sostanza il tratto decisamente dominante della condizione professionale di queste dipendenti è risultato quello di una consolidata stabilità lavorativa.

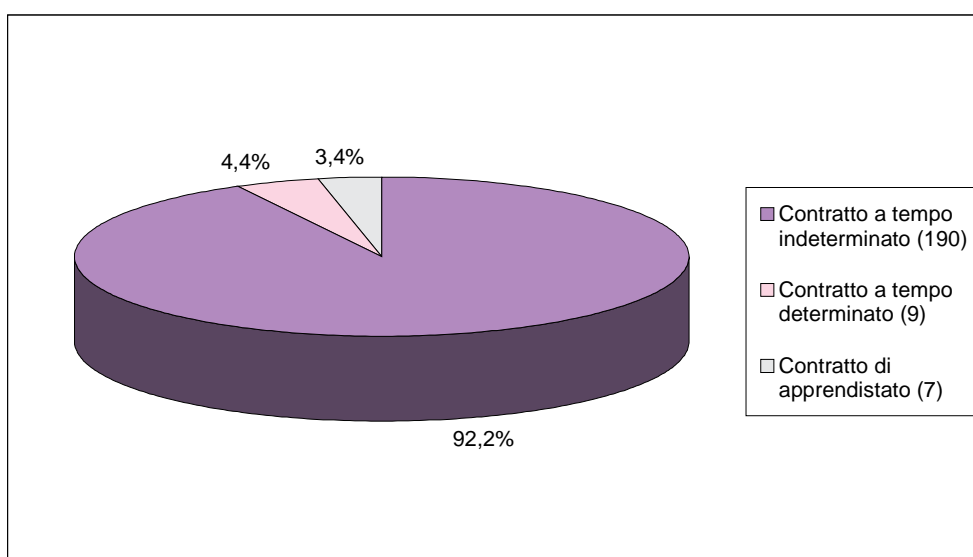
La maggior parte delle donne svolgeva un'attività impiegatizia (51,0%), ma la quota delle operaie risulta numerosa (43,2%), mostrando un'incidenza lievemente superiore rispetto alla concentrazione rilevata per il complesso delle occupate alle dipendenze nella fascia di età fino a 45 anni nella media ISTAT provinciale (percentuale di operaie sul totale di queste dipendenti è solo del 35%).

Nel grafico si colgono delle differenze in relazione all'area di provenienza, urbana e periferica: nella prima prevalgono le impiegate e nella seconda prevalgono le donne con la qualifica operaia.

Guardando al titolo di studio la stragrande maggioranza di coloro che dispongono solo di un livello formativo minimo risultavano inquadrati come operaie (80,0%). La quota di operaie scende progressivamente all'aumentare del titolo di studio fino ad una preponderante presenza di mansioni impiegate in corrispondenza delle laureate (l'81,1% delle laureate sono occupate come impiegate e il 9,1% in posizione di quadro).

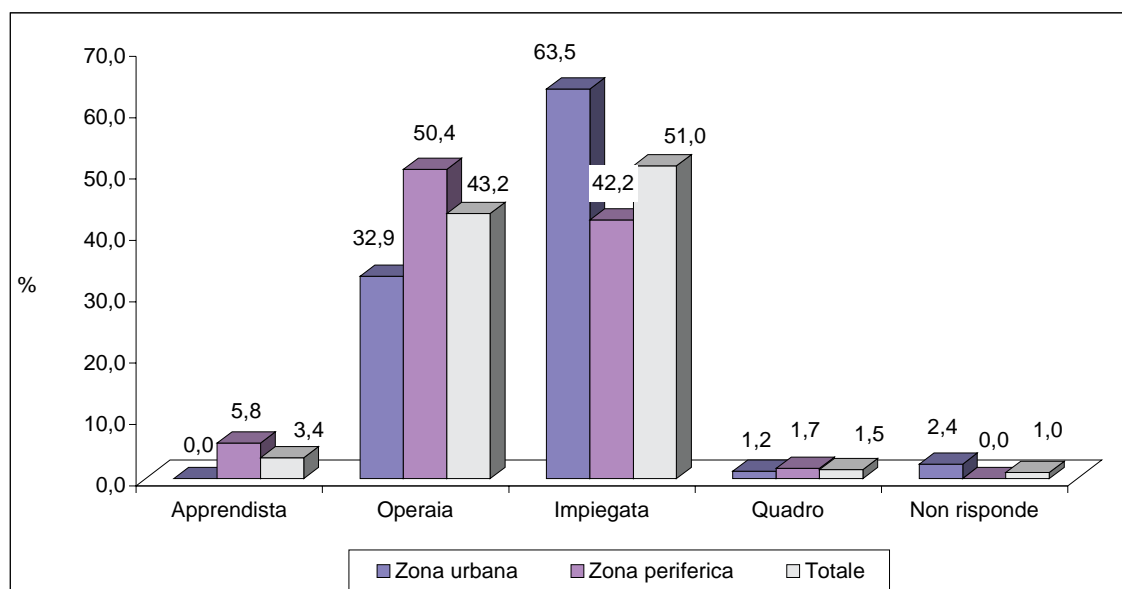
Ma in concreto da quale lavoro si sono conitate le intervistate? Che tipo di mansioni svolgevano?

Graf. 6 FORMA CONTRATTUALE NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE
- valori assoluti e percentuali -



fonte: OML

Graf. 7 QUALIFICA POSSEDUTA NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE
- valori percentuali -



fonte: OML

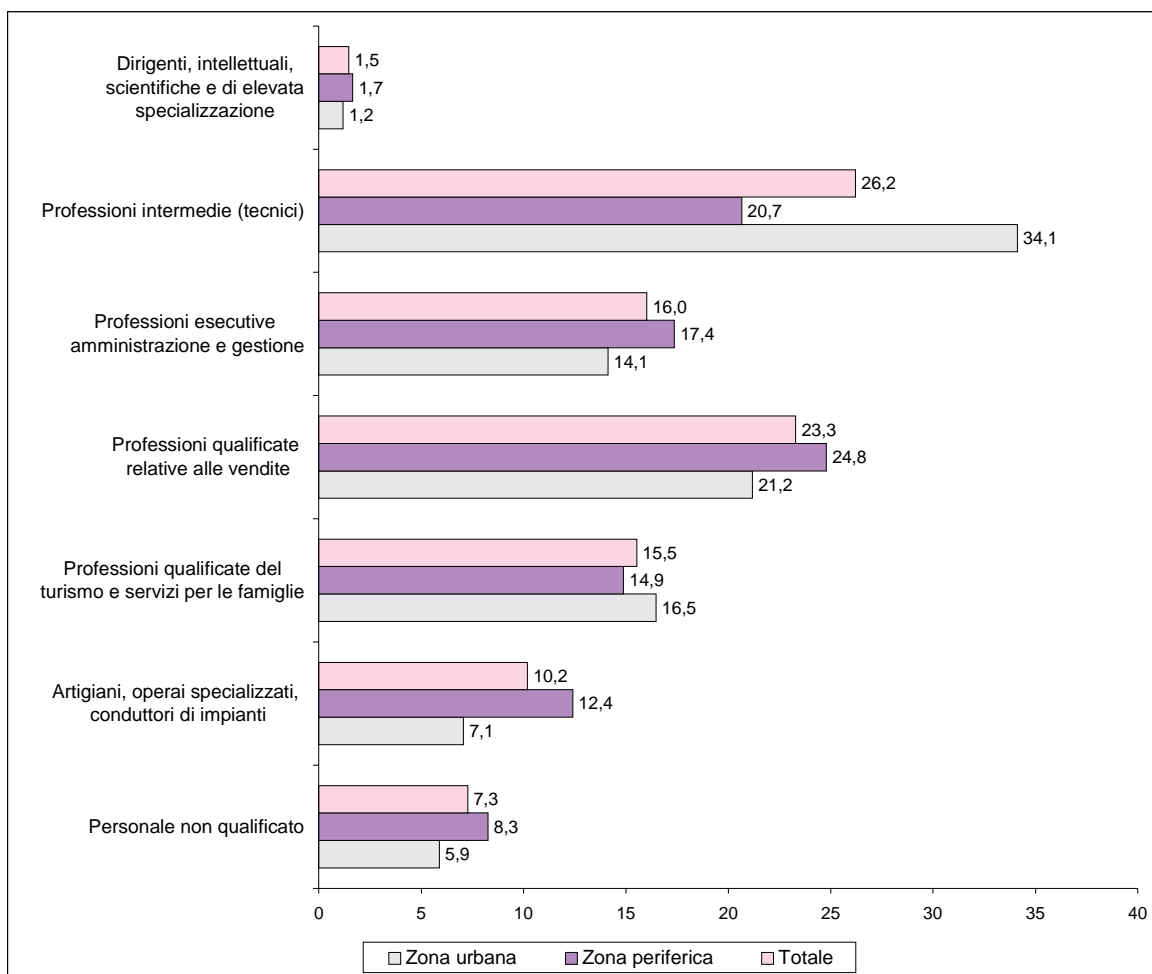
Oltre un quarto delle dimissionarie intervistate esercitavano professioni tecniche (26,2%) e una quota appena inferiore svolgeva professioni qualificate legate alle vendite (23,3%). A seguire per ordine di incidenza percentuale le donne che provengono da professioni impiegatizie (16,0%) e da professioni del turismo e dei servizi per le famiglie (15,5%). La distribuzione si presenta più equa all'estremo più alto della scala professionale. Si sono riscontrati certo dei casi di dimissioni da parte di donne che svolgevano mansioni qualificate, come le professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione (1,5%), ma la loro incidenza sul totale è tuttora irrisoria. L'orientamento ad abbandonare il lavoro risulta - come lecito attendersi - meno incisivo per queste professioni: sul totale delle donne occupate fino a 45 anni d'età nella media ISTA provinciale, le professioni dirigenziali e intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione superano infatti la soglia del 10%. All'altro estremo vale infine rimarcare che a livello provinciale solo un quarto delle donne occupate di questa fascia d'età, lavorano nelle professioni delle attività commerciali e dei servizi e che proprio da queste mansioni proviene invece quasi il 40% delle dimissionarie intervistate.

La decisione di abbandonare il lavoro matura evidentemente anche in relazione al grado di attrattività della professione che si sta svolgendo.

Nelle due zone analizzate si notano delle differenze a riguardo delle professioni svolte. Il confronto tra le due distribuzioni vede una più accentuata presenza di donne occupate come tecnico nella zona urbana e per converso una più incisiva presenza di occupate come artigiane e operaie specializzate, o in professioni legate al turismo e ai servizi per le famiglie, nella zona periferica. Ancora una volta, queste differenze devono essere ricondotte alle differenze di profili economici territoriali.

Considerata la maternità immirterno appena vissuta da queste donne si è offerto un certo spazio di analisi ad alcuni aspetti dell'occupazione che influiscono sulle problematiche conciliative: in particolare si è dedicata una certa attenzione alla durata dell'orario di lavoro e all'eventuale diffusione di contratti a tempo parziale. Sorprendentemente la quota di lavoratrici che beneficiavano di un contratto di lavoro part-time è risultata piuttosto cospicua (30,6%) anche se inferiore alla media dell'occupazione femminile trentina rilevata per le donne della fascia d'età 15-44 anni (36,4%).

Graf. 8 PROFESSIONI SVOLTE NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE
- valori percentuali -



fonte: OML

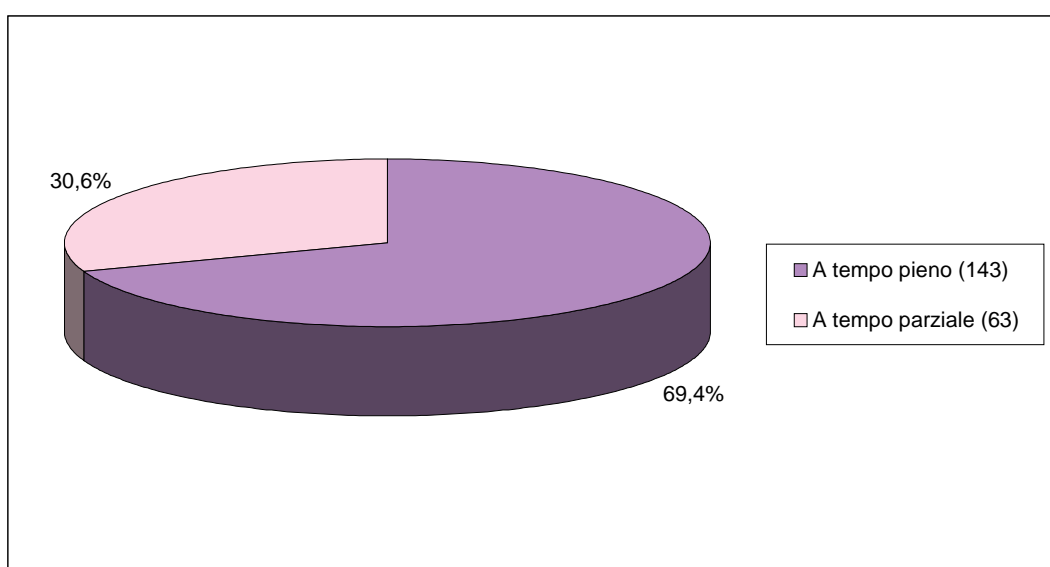
Al di là del peso dei contratti a tempo parziale tra le dimissionarie bisogna valutare quale articolazione e quale estensione oraria prevedevano questi contratti indicati come part-time. Di certo si rileva qualche difformità che concorre a gonfiare leggermente il dato: infatti in questo conteggio rientrano anche una decina di contratti con monte ore oltre le 30 ore settimanali, e un part-time pomeridiano che, come è stato sottolineato dalla stessa

interessata, alla resa dei conti, risulta incompatibile con i tempi legati alla gestione e alla cura dei bambini, che richiedono la presenza adulta proprio di pomeriggio.

La necessità di spostamento più giorni non sembra un elemento particolarmente diffuso nell'occupazione precedente: riguarda infatti solamente una decina di casi (4,9%).

Più vincolante invece, la necessità di prestare lavoro straordinario: per oltre un terzo delle intervistate infatti il tipo di lavoro richiedeva regolarmente o comunque spesso di trattenersi sul lavoro oltre l'orario concordato.

Graf. 9 TIPO DI ORARIO NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE
- valori percentuali -



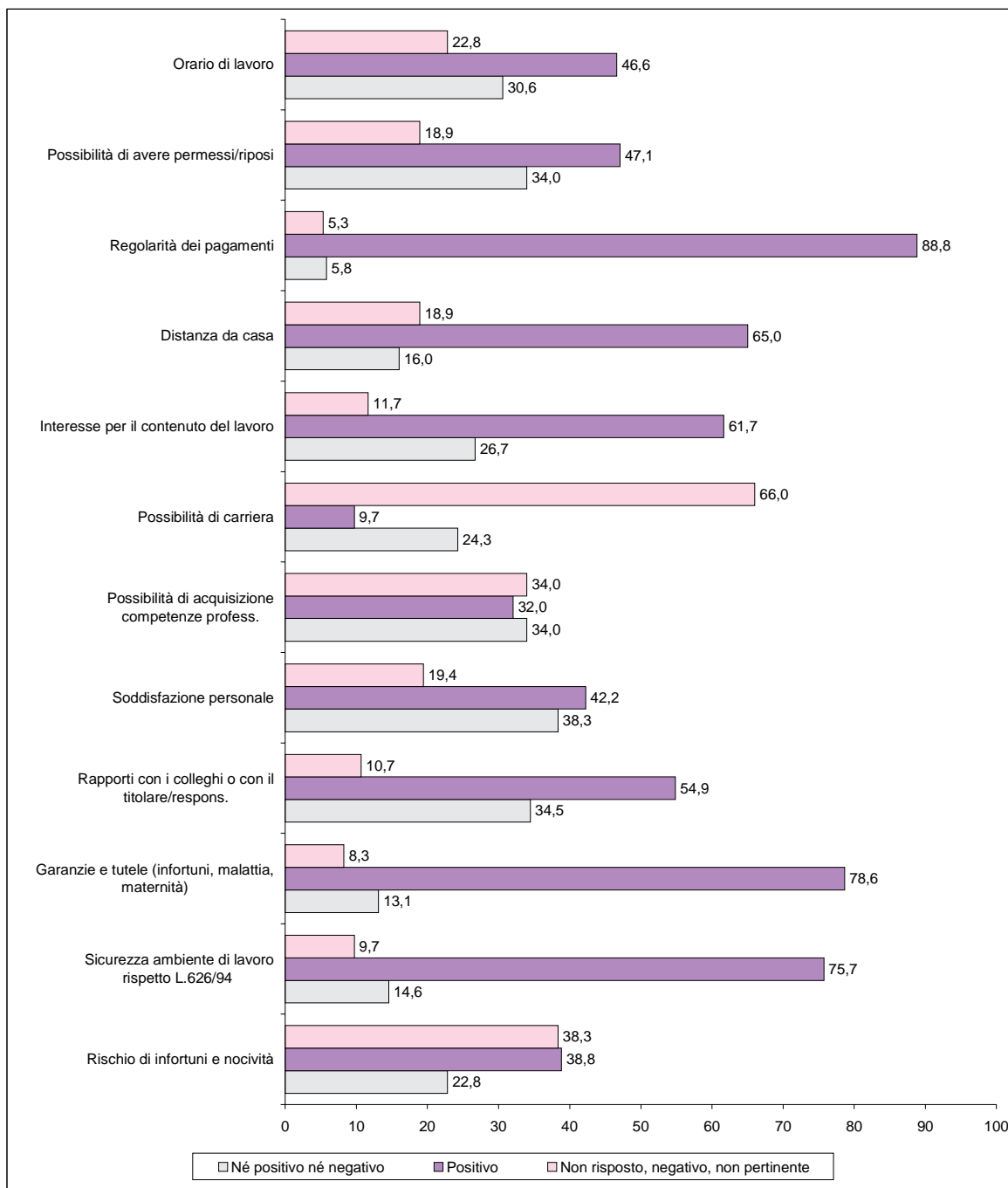
fonte: OML

Ma accanto alle caratteristiche negative del contratto di lavoro si è dedicato uno specifico spazio alla valutazione soggettiva dei diversi aspetti dell'occupazione lasciata, cercando di ottenere dalle donne dimissionarie un riscontro personale, che tiene conto dei loro vissuti e del contesto lavorativo presente. Si è voluto in sostanza cogliere, attraverso alcune specifiche domande, i chiaroscuri di una situazione occupazionale diventata insostenibile a cui queste neo-mamme hanno rinunciato. Con questo scopo, sono state indagate attraverso il percorso di ricerca sfere di natura più strumentale (come la retribuzione, l'orario, la distanza da casa, le garanzie, la sicurezza, gli spazi di carriera), e sfere più espressive (quali la soddisfazione personale, la possibilità di crescita professionale percepita, il clima relazionale esistente nell'ambiente di lavoro).

Prima di entrare nel dettaglio delle valutazioni sui singoli aspetti, potremmo anticipare che nell'insieme sono prevalsi i giudizi positivi, delineando un contesto lavorativo complessivamente favorevole. Non sono mancati peraltro alcuni rilievi negativi che riflettono le criticità dell'esperienza lavorativa appena conclusa e su cui è bene riflettere per cogliere le possibili difficoltà che hanno indotto l'astensione.

E' evidente peraltro che ad originare la scelta dimissionaria potrebbe essere stato anche un solo fattore negativo, perché la percezione individuale anche uno solo di questi fattori, potrebbe essere stato determinante nella decisione di rinunciare al lavoro.

Graf. 10 CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE
- valori percentuali -



fonte: OML

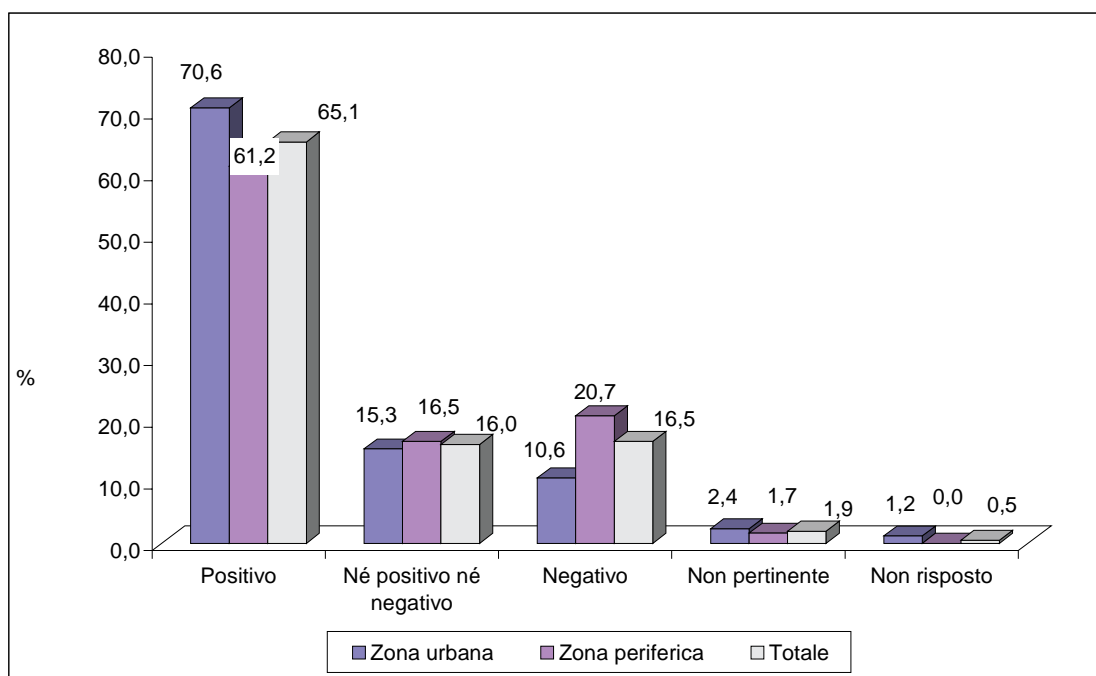
Il primo aspetto valutato dal questionario riguardava l'orario di lavoro, che, inutile ricordare, rappresenta una dimensione ~~assai~~ centrale per donne che si trovano a confrontarsi con i quotidiani impegni di cura legati alla maternità. Secondo le indicazioni raccolte, l'orario nel precedente lavoro era ~~comunque~~ positivo in quasi metà dei casi. Tralasciando un gruppo senza particolari connotazioni di giudizi, vale la pena di dare rilievo a quante hanno riscontrato delle difficoltà e che corrispondono grossomodo ad un quinto.

Abbastanza allineato con queste posizioni di carattere positivo risulta anche il giudizio sulla possibilità di godere dei permessi o riposi, che rappresentava un problema solo per il 18,9% circa delle neo-mammate ~~intervistate~~, mentre il gruppo più corposo non ha espresso particolari difficoltà in merito.

Insieme all'orario, per gli impegni di cura conseguenti alla maternità si è cercato di capire per quante la distanza da casa rappresentava ~~un~~ problema. In verità il 65,0% delle donne non accusava questa difficoltà ~~al lavoro concluso~~. Per una parte (pari a circa una trentina di occupate) questo aspetto ~~veniva~~ invece in modo critico.

Si coglie però una attribuzione ~~diversa~~ al valore della ~~distanza~~: per le residenti nella zona periferica questo parametro ~~risulta~~ ben più negativo (per circa 10 punti percentuali di differenza).

Graf. 11 DISTANZA DA CASA DELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE
- valori percentuali -



fonte: OML

La retribuzione percepita era considerata "media" dalla maggior parte delle intervistate (60,2%). Un numero abbastanza consistente ~~aveva~~ invece "bassa", ma sufficiente per

vivere. Peraltro va sottolineato proprio in presenza di basse distribuzioni l'insorgere dei costi di cura del figlio possano aver condotto la decisione di abbandonare.

Pochissime anche le segnalazioni di problemi nella regolarità di pagamenti: solamente una piccola parte (che arriva al 5,3%) ha incontrato difficoltà a questo proposito.

Il lavoro lasciato era, in generale, anche abbastanza garantito, tenuto conto quasi l'80% ha espresso un giudizio positivo sotto questo profilo. Solo una quota minoritaria (pari al 8% delle intervistate) ha manifestato delle insoddisfazioni a tal proposito.

La sicurezza dell'ambiente di lavoro rispetto alla normativa 626/94 presentava, secondo la valutazione delle intervistate qualche lacuna solo nel 9,7% dei casi. Maggiori criticità, si profilavano rispetto al rischio di infortuni: circa un quarto delle intervistate lo avvertiva in modo particolare. Qualcuna ha poi sottolineato una certa faticosità della mansione svolta, tale a loro giudizio, da non renderla adeguata al genere femminile.

Piuttosto rara l'esistenza di tensioni nell'ambiente di lavoro tra colleghi o con il titolare: solo una ventina di persone (0,7% del totale) ha richiamato questo tipo di problemi, mentre anche rispetto alla soddisfazione complessiva ottenuta sul lavoro, i riscontri positivi sono risultati una discreta quota (42,7%).

Per concludere in merito ai tratti salienti dell'occupazione cui queste donne hanno rinunciato, pare utile porre l'accento sui due aspetti dove sono affiorate le più evidenti negatività.

Il primo di questi aspetti si riferisce alle possibilità in termini di progressione di carriera: solo un 10% riconosce nell'organizzazione dove lavorava qualche opportunità di avanzamento. Va detto peraltro che molte intervistate non sembrano attribuire un valore particolare a questo elemento come dimostrano le priorità delineate da alcune di loro nella successiva fase di ricerca di una nuova occupazione.

Il secondo elemento critico riguarda la mancanza di possibilità di arricchimento delle competenze professionali attraverso lo svolgimento del lavoro: oltre un quarto delle rispondenti, l'organizzazione non offriva loro questa opportunità.

Questi due ultimi fattori non possono essere unicamente ascritti alle caratteristiche organizzative, ma vanno imputati anche allo livello di qualificazione e al profilo professionale posseduto, che forse rende meno agevole sviluppare queste dimensioni.

Infine per concludere le nostre considerazioni sulle situazioni lavorative lasciate, vale sottolineare che solamente due delle intervistate hanno dovuto firmare all'atto della propria assunzione le dimissioni in anticipo. E' questo, un dato confortante soprattutto alla luce di situazioni più critiche di cui talvolta si ha sentore.

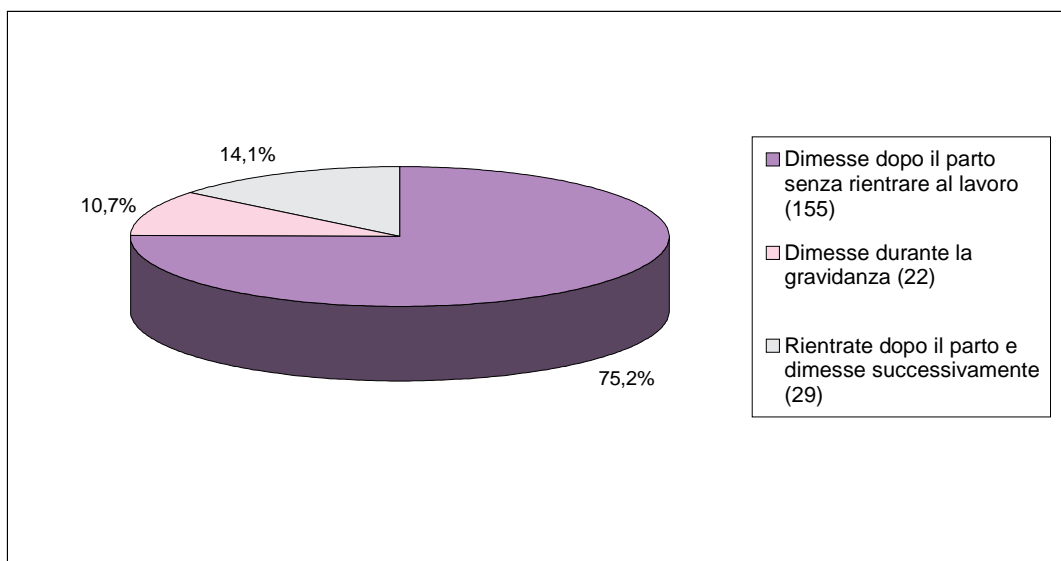
LE DIMISSIONI: TEMPI E CONTESTO

Quando, o meglio in quale fase della maternità si inserisce l'idea di lasciare il lavoro? Le neo-mamme hanno sperimentato anche un periodo di lavoro dopo la nascita del bimbo? E perché alla fine hanno deciso di lasciare l'occupazione?

La maggior parte delle donne (all'incirca i tre quarti delle intervistate) ha comunicato le proprie dimissioni successivamente al parto e a rientrare al lavoro. Sono invece poche, 22 persone in tutto, ad avere abbandonato l'occupazione quando erano ancora in

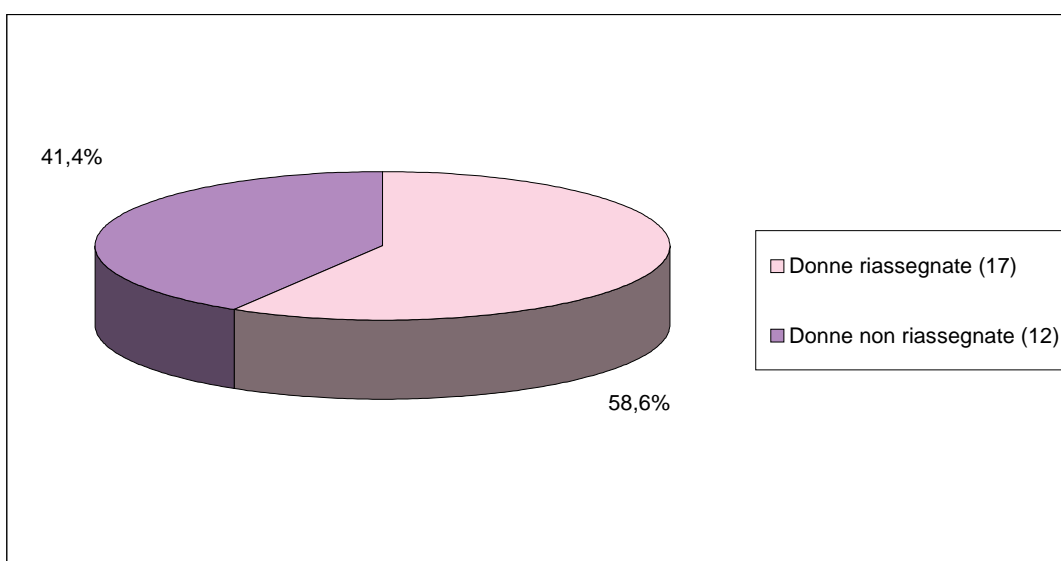
gravidanza. Del resto, la possibilità di effettuare un periodo di astensione obbligatoria oltrechè di beneficiare di eventuali congedi coltativi nel periodo della gravidanza e successivi al parto, legittima ampiamente la scelta di posticipare le dimissioni. Le donne che sono ritornate al lavoro dopo il parto e che si sono successivamente dimesse entro il primo anno di vita del bambino, infine, sono 29.

Graf. 12 COLLOCAZIONE TEMPORALE DELLE DIMISSIONI DELLE INTERVISTATE



fonte: OML

Graf. 13 DONNE CHE RIENTRATE SUL POSTO DI LAVORO SONO STATE RIASSEGNATE AL PROPRIO PRECEDENTE LAVORO
- valori assoluti e percentuali -



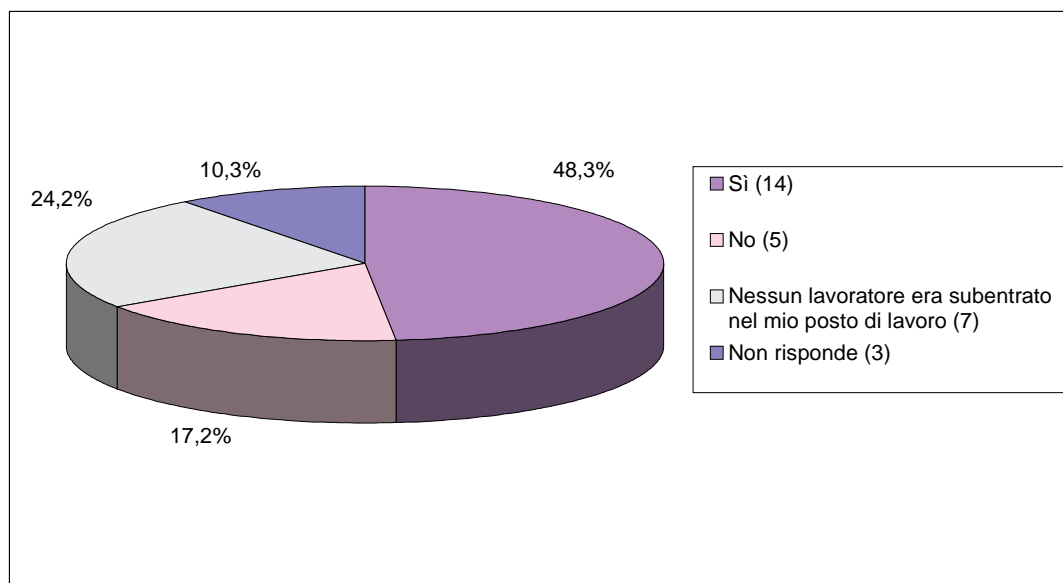
fonte: OML

Si rileva che il 41% delle donne che sono rientrate al lavoro non sono state riassegnate al precedente impiego. Rientrando in azienda un terzo di queste donne avrebbe anche rilevato importanti variazioni nell'assetto organizzativo. Una situazione questa, che in presenza delle scontate difficoltà di conciliazione legate alla maternità, può aver stimolato una scelta rinunciataria.

Il rientro al lavoro per una parte certamente non irrisoria ha inoltre comportato la spiacevole sorpresa di trovare il proprio posto occupato da un altro lavoratore: questa situazione ha accomunato quasi la metà delle donne rientrate al lavoro.

La percezione di una propria carenza formativa non è invece risulta particolarmente diffusa: tra tutte, solamente 4 donne, avrebbero avvertito, riprendendo l'attività lavorativa la necessità di un sostegno formativo. Solamente un paio di intervistate hanno ammesso di aver anche avanzato questa richiesta al proprio datore di lavoro.

Graf. 14 DONNE CHE RIENTRATE SUL POSTO DI LAVORO HANNO TROVATO IL POSTO OCCUPATO DA UN ALTRO LAVORATORE
- valori percentuali -



fonte: OML

Ai fattori di contesto che possono avere sotteso ragioni delle dimissioni si è dedicato uno specifico affondo del questionario, focalizzando l'attenzione in primo luogo su un eventuale peggioramento delle mansioni attribuite alla lavoratrice in seguito alla gravidanza, e successivamente sulle difficoltà conciliative in termini di mancata concessione del part-time o di mancata flessibilità di orario.

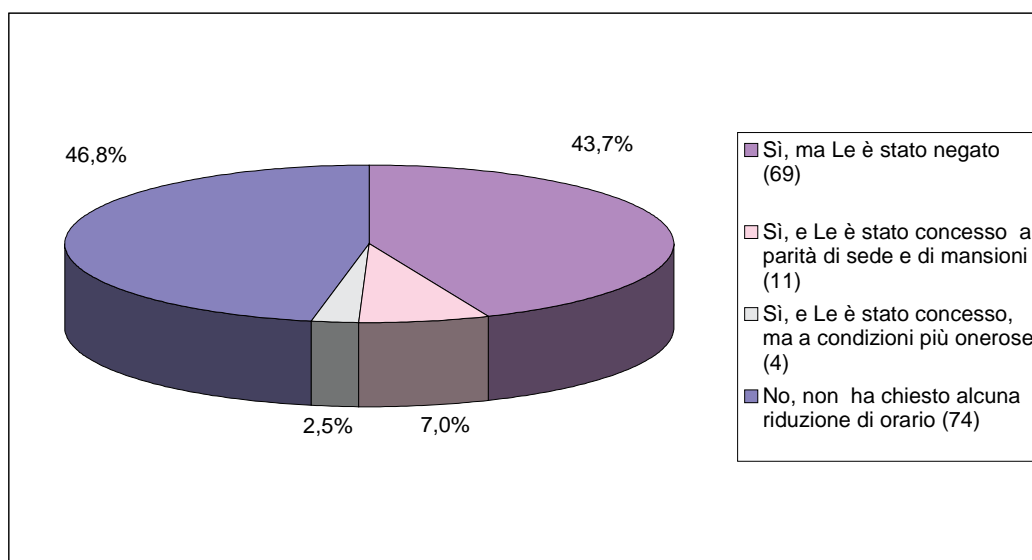
A quanto risulta dalla testimonianza delle 206 dimissionarie intervistate, l'imposizione di un peggioramento della mansione ha interessato una quota di donne abbastanza modesta (che arriva appena al 10%), ma che non risulta del tutto irrilevante. E' peraltro opportuno dare una certa enfasi al fatto che la stragrande maggioranza delle intervistate non ha dato riscontro di un simile cambiamento nel proprio contesto lavorativo

in seguito alla maternità (quasi il 90% delle intervistate ha negato l'intervenire di questa circostanza).

Per quanto riguarda il part-time, al netto delle non risposte e di coloro che già beneficiavano di questo tipo di orario, 48 donne in tutto, la quota che aveva chiesto la riduzione di orario ma non l'ha ottenuta sfiora il 44% e riguarda un totale di 69 persone.

Le motivazioni addotte dai datori al lavoro sono per lo più legate ad esigenze organizzative, alla necessità di non creare precedenti con i colleghi, al superamento di una certa soglia di part-time, che ragioni di opportunità non consentivano di oltrepassare, e infine alla radicata convinzione che non fosse rappresentare una soluzione conveniente per l'azienda.

Graf. 15 PRIMA DI DIMETTERSI AVEVA CHIESTO LA CONCESSIONE DEL PART-TIME
(al netto delle lavoratrici che lo avevano già e delle non risposte)
- valori assoluti e percentuali -



fonte: OML

Bisogna rimarcare anche una certa ritrosia da parte di alcune intervistate nell'avanzare questa richiesta nella convinzione che il datore non avrebbe mai accolto una proposta simile. Molte donne pertanto non hanno nemmeno provato a chiedere il part-time, consapevoli che non l'avrebbero mai ottenuto. Per altre il motivo della mancata richiesta, era piuttosto di carattere personale, legato alla scelta di accudire direttamente il proprio figlio. Altre ancora hanno sottolineato l'insostenibilità economica di un lavoro a tempo ridotto, l'eccessiva lontananza da casa quindi un trasferimento troppo oneroso rispetto alla durata complessiva dell'intero orario a tempo parziale.

Considerate proprio le conseguenze economiche del part-time, si è verificato anche l'eventuale interesse verso orari più flessibili invece che verso orari più brevi.

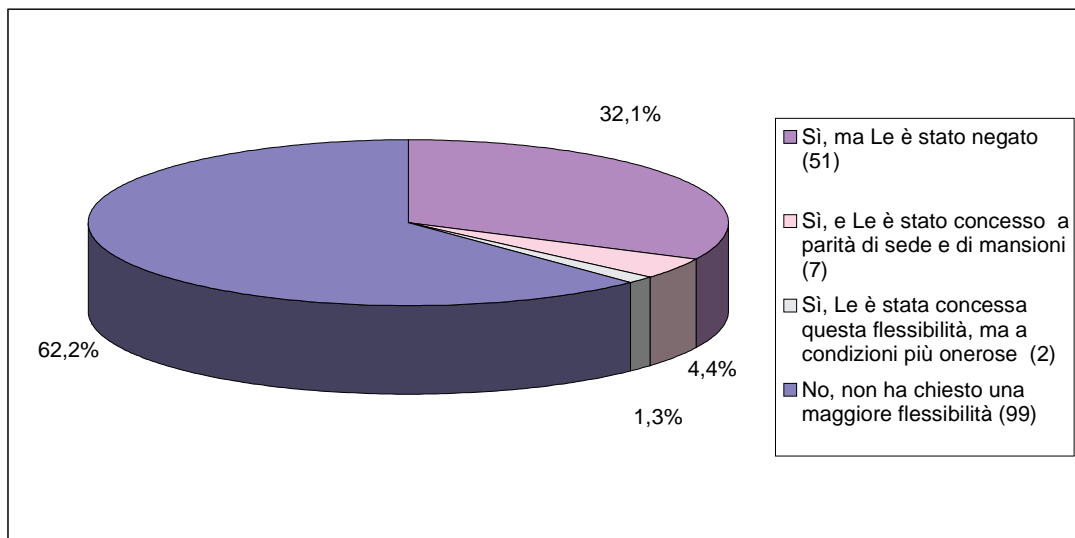
Le donne che hanno provato a prospettare all'azienda, peraltro senza successo, un orario flessibile prima di dimettersi sono state 60, ma solo in pochi casi il datore di lavoro ha

accolto l'istanza di flessibilità (9 interviste, di cui 2 hanno pagato il prezzo della flessibilità in termini di peggioramento di sede o di mansione).

Quasi sempre le motivazioni del diniego fornite dall'azienda sono legate ad impedimenti o a difficoltà di carattere organizzativo, e al timore di creare dei precedenti presso i colleghi difficilmente gestibili.

Anche in questo caso bisogna ricordare che un numero cospicuo delle intervistate non ha nemmeno provato a chiedere una diversificazione del proprio orario: 31 donne hanno dichiarato che avevano già l'opportunità di lavorare con un orario adeguato ma circa un centinaio non ha nemmeno esplicitato le richieste dell'azienda. Molte donne, di fronte alla richiesta di motivare la mancata risposta, non hanno saputo dare una risposta. Va riconosciuto che anche nelle argomentazioni fornite talvolta emerge un po' di confusione e qualche sovrapposizione tra concetti di orario flessibile e riduzione di orario. Manca forse una certa familiarità con questi concetti e in particolare con le possibilità organizzative flessibili.

Graf. 16 PRIMA DI DIMETTERSI AVEVA CHIESTO LA CONCESSIONE DI UN ORARIO PIÙ FLESSIBILE
(al netto delle non risposte e delle lavoratrici che lo avevano già)
- valori assoluti e percentuali -



fonte: OML

La questione cruciale affrontata con una domanda diretta nel questionario riguarda i motivi per cui le donne intervistate hanno deciso di lasciare il lavoro.

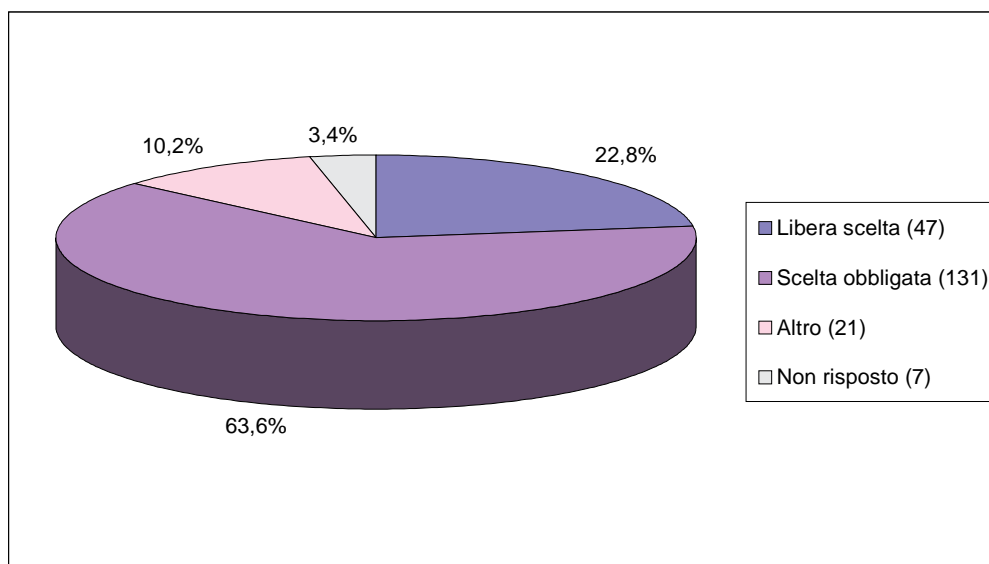
Per comodità di analisi le varie motivazioni sono state ricondotte all'interno di alcune categorie scandite in base al grado di libertà o di costrizione riconoscibile nella scelta.

Dalle risposte al quesito circa la decisione di dimettersi, emerge che per la maggior parte delle 206 donne dimissionarie non esistevano altre vie di uscita (63,6%). E' soprattutto la dimensione temporale e quindi l'orario di lavoro in quanto incompatibile con le esigenze familiari (non di rado si spinge oltre le 17.00) perché troppo esteso o per la necessità di

prestare lavoro straordinario, lavoro festivo, e turnazioni di lavoro in fasce orarie non molto family friendly, ad aver spinto verso la scelta dimissionaria. Una decisione in molti casi sofferta ma inaccettabile.

In questi termini emerge ancora una volta l'urgenza di una politica di flessibilizzazione e di armonizzazione degli orari, sia dentro le aziende, che tra i servizi di supporto alla cura. Una politica certamente non facile ma essenziale per poter mantenere ancorata al mercato del lavoro l'occupazione femminile in corrispondenza della maternità e della crescita dei figli¹³.

Graf. 17 MOTIVO PRINCIPALE PER CUI NEL 2006 AVEVA DECISO DI DIMETTERSI
- valori assoluti e percentuali -



fonte: OML

Ritornando alle parole delle intervistate e ai motivi che hanno indicato come prioritari nella dimissione, per una parte non trascurabile di loro, ad influenzare maggiormente la decisione di lasciare il lavoro è stata un'eccessiva distanza tra casa e lavoro, o talvolta addirittura la richiesta del datore di lavoro di spostare la sede di lavoro ad un luogo troppo lontano dalla residenza della lavoratrice. Sono una decina le lavoratrici, pari all'incirca al 5% del totale, che hanno lamentato questo problema ritenendolo determinante nella scelta. In taluni casi le intervistate esprimono insoddisfazione rispetto ai rapporti con la parte datoriale. Non sono poche le donne che hanno condotto abbastanza esplicitamente la decisione di abbandonare l'occupazione a tensioni con il titolare. Ben 19 intervistate infatti

¹³ In questo senso non mancano supporti legislativi cui dare attuazione. Vale richiamare le potenzialità offerte dall'articolo 8 della legge 53/2000, che si propone di stimolare proprio iniziative di questo tipo.

hanno sottolineato il progressivo deteriorarsi del clima lavorativo, soprattutto in corrispondenza della maternità richiamando i consueti problemi nati dal conflitto tra esigenze aziendali e necessità familiari. disincentivi denunciati dalle intervistate sarebbero consistiti nella negazione delle istanze avanzate dalla dipendente per far fronte agli impegni di cura, ma talvolta anche ad inviti più o meno espliciti a lasciare il lavoro. Per un gruppo meno numeroso di persone l'idea di dimettersi è dipesa da un insieme di determinanti in cui si mescolano deterrenti sul versante delle condizioni di lavoro (come orari, distanza da casa, bassa retribuzione) ed un proprio atteggiamento propenso a dedicarsi in prima persona al fabbisogno di cura della propria famiglia.

Per 46 delle intervistate pari a poco meno di quinto delle risposte, la decisione di dimettersi dipende da un concorso di fattori: riconducibile in parte a condizioni di lavoro sfavorevoli per le necessità della famiglia, ma anche al desiderio di occuparsi direttamente del proprio figlio e alla non volontà di delegare ad altri le attività di cura.

Esiste un gruppo di intervistate che ha lasciato il lavoro non per necessità, ma per la prioritaria volontà di dedicarsi in prima persona alla crescita del proprio figlio. Non sono poche ad essersi riconosciute in questa realtà: un gruppo di 46 donne, corrispondente al 23% di tutte le intervistate.

Infine, sono emerse anche delle motivazioni legate a particolari fasi della vita personale o familiare delle donne lo studio, trasferimenti di residenza, un cambio di occupazione. Eventi per lo più indipendenti alla maternità e quindi al fenomeno che stiamo indagando.

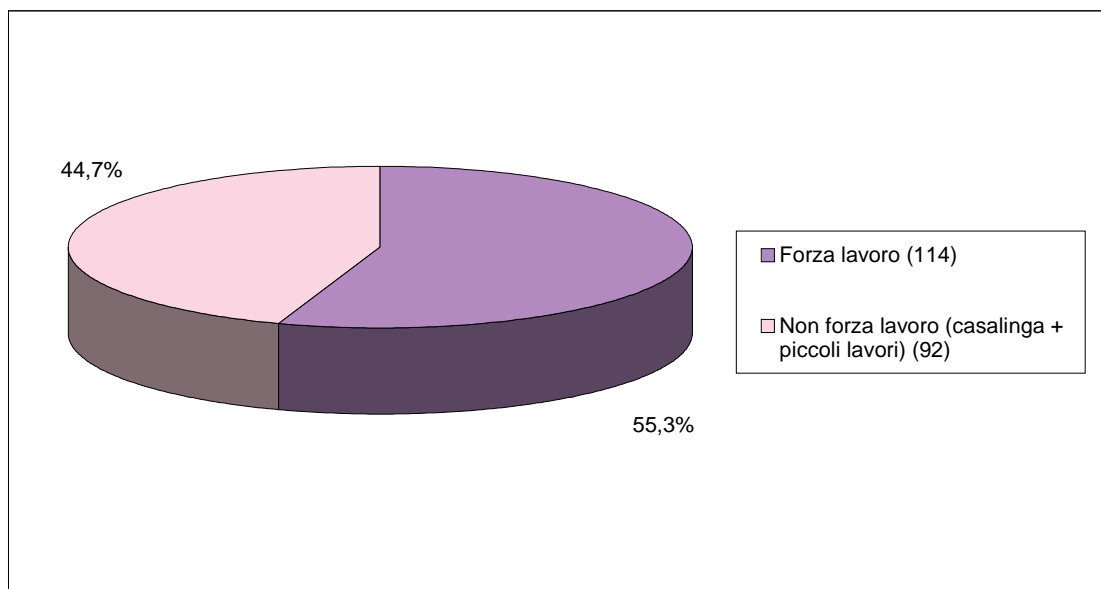
LA CONDIZIONE ATTUALE DI FRONTE AL MERCATO DEL LAVORO

Al settembre 2007 più della metà delle intervistate, 114 donne, evidenzia di nuovo una disponibilità partecipativa per il mercato del lavoro, o in qualità di occupata o perché è alla ricerca di un impiego.

Le disoccupate sono 39, il 18,9% (poco meno di quinto del totale) e rioccupate in maniera pressoché esclusiva alle dipendenze il 36,4%, cui potrebbe aggregarsi anche un 2,4% di donne impiegate in piccoli lavoretti estemporanei.

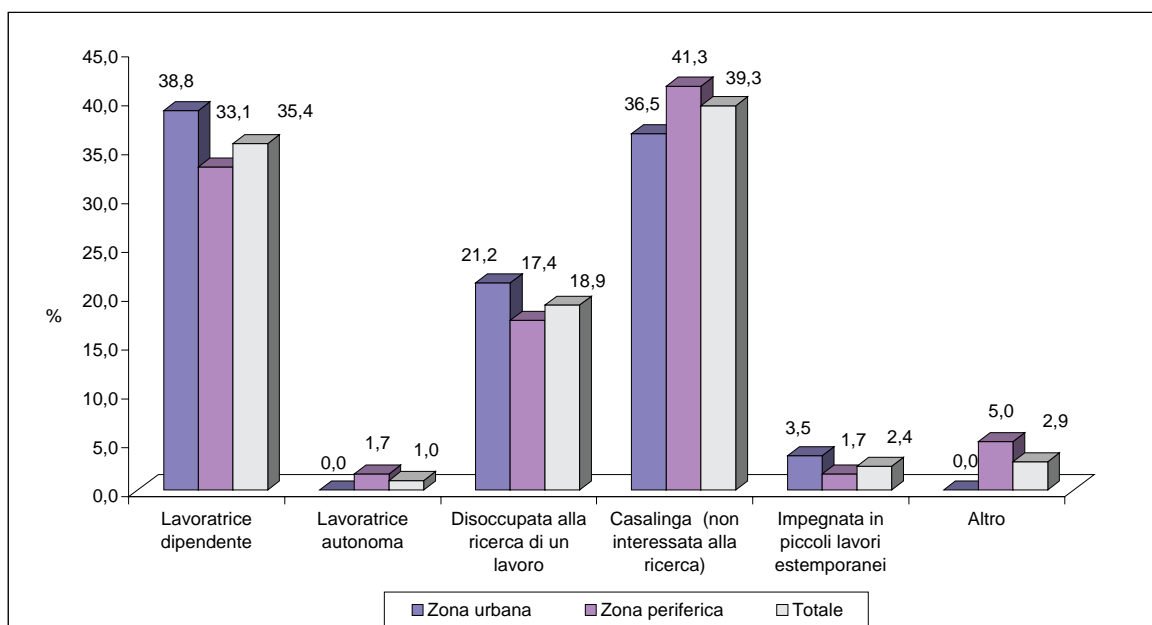
Il fatto che un gruppo cospicuo delle dimissionarie si collochi nuovamente all'interno del mercato del lavoro, conforta perché per molte la scelta di dimettersi è dipesa dalle difficoltà di conciliazione in uno specifico contesto lavorativo e da una situazione familiare e personale ormai risolta. Non si è trattato di un orientamento definitivo di abbandono del mercato del lavoro. Non può peraltro tralasciarsi di menzionare che una parte non irrisoria delle intervistate, si è definita casalinga, e come tale si è dichiarata ancora non interessata alla ricerca di lavoro (si tratta della non trascurabile restante quota, che sfiora il 40%).

Graf. 18 NEL MESE DI SETTEMBRE COME SI CONSIDERA RISPETTO AL MERCATO DEL LAVORO - valori assoluti e percentuali -



fonte: OML

Graf. 19 NEL MESE DI SETTEMBRE IN QUALE CONDIZIONE PROFESSIONALE SI RICONOSCE - valori percentuali -



fonte: OML

QUESTIONARIO



Provincia Autonoma di Trento



Agenzia del lavoro

ASTENSIONI DAL LAVORO DELLE DONNE NEL PERIODO MATERNITÀ E PUERPERIO

(Le informazioni che fornirà nel questionario saranno utilizzate in modo aggregato e con finalità esclusivamente statistiche. Non avranno alcuna rilevanza probatoria.)

Ottobre 2007

Osservatorio del mercato del lavoro

Per informazioni: Matarazzo Valentina tel. 0461/496036 caSegreteria 0461/496030

SEZ. I

CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI

1. **Quanti figli ha, e a quale fascia di età appartengono i suoi figli?** (indichi il numero all'interno del quadrato)

- 0-3 anni
- 4-5 anni
- 6-10 anni
- 11-14 anni
- 15 anni ed oltre

2. **Può indicare la data di nascita del figlio nato nel periodo 2005-2006** / /

3. **Che titolo di studio possiede** (solo il più elevato):

- Assolvimento obbligo scolastico
- Qualifica formazione professionale
- Licenza media superiore
- Laurea
- Ulteriore specializzazione post-laurea: (specificare)
-

4. **Stato civile:**

- Nubile
- Coniugata/convivente
- Separata/divorziata
- Vedova

5. **Se ha un partner con cui vive, può indicarne la posizione professionale:**

- Dirigente
- Quadro
- Impiegato
- Operaio
- Apprendista
- Imprenditore
- Libero professionista
- Lavoratore in proprio
- Altro (specificare)
-

SEZ. II

SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI AVVENUTE NEL 2006

6. **Orientativamente, quanto tempo ha lavorato nell'azienda da cui si è dimessa:**

Anni: Mesi:

7. **Che mansione svolgeva immediatamente prima di dimettersi?**

.....
(es. segretaria d'azienda, commessa, ecc.)

8. **Il datore di lavoro dal quale dipendeva era:**

- Pubblico
- Privato

9. **Qual era la Sua qualifica professionale?**

- Apprendista
- Operaia
- Impiegata
- Quadro
- Direttivo

10. **Si trattava di un lavoro:**

- A tempo pieno
- A tempo parziale (specificare numero di ore e giorni di lavoro a settimana)
-

11. **Qual era il Suo contratto di lavoro:**

- Contratto a tempo indeterminato
- Contratto a tempo determinato
- Contratto di apprendistato
- Contratto di inserimento
- Contratto di somministrazione (interinale)
- Altro (specificare)
-

12. **Il Suo lavoro comportava spostamenti sul territorio che si protraevano su più giorni?**

- Sì, regolarmente
- Sì, spesso
- Raramente
- Quasi mai
- Mai

13. **Il Suo lavoro richiedeva prestazioni di lavoro straordinario?**

- Sì, regolarmente
- Sì, spesso
- Raramente
- Quasi mai
- Mai

14. **Può dare un giudizio sui seguenti aspetti del Suo precedente lavoro?**

(1=positivo, 2=né positivo né negativo, 3=negativo, 4=non pertinente)

- Orario di lavoro
- Possibilità di avere permessi/riposi
- Regolarità dei pagamenti
- Distanza da casa
- Interesse per il contenuto del lavoro
- Possibilità di carriera
- Possibilità di acquisizione competenze professionali
- Soddisfazione personale
- Rapporti con i colleghi o con il titolare/responsabile
- Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)
- Sicurezza ambiente di lavoro rispetto L. 626/94
- Rischio di infortuni e nocività
- Altro (specificare)

15. **La retribuzione che questo lavoro Le garantiva era:**

- Alta
- Media
- Bassa, ma sufficiente per vivere
- Insufficiente

16. **All'atto dell'assunzione o successivamente ad essa ha per caso firmato delle dimissioni in bianco?**

(Le ricordiamo che questa informazione sarà utilizzata in modo aggregato e con finalità esclusivamente statistica. Non avrà alcuna rilevanza probatoria)

- Sì
- No

SEZ. III LE DIMISSIONI

17. **Durante la Sua assenza per maternità nel Suo posto di lavoro è subentrato un altro lavoratore/lavoratrice?**

- Sì
- No
- Non so

18. **Le Sue dimissioni sono avvenute (una sola risposta)**

- Durante il periodo della gravidanza (**passare a Sez. IV**)
- Successivamente al parto ma senza essere rientrata al lavoro dopo l'astensione obbligatoria (**passare a Sez. IV**)
- Successivamente al parto e dopo essere rientrata al lavoro

19. **Al rientro dalla maternità Lei è stata riassegnata al Suo precedente posto di lavoro?**

- Sì
- No

20. **Nel rientrare in azienda, ha rilevato delle variazioni importanti nelle modalità organizzative della Sua attività?**

- Sì
- No

21. **A Suo giudizio sarebbe stato utile un aggiornamento formativo di sostegno al Suo rientro?**

- Sì
- No

22. **Se sì, ne aveva per caso fatto richiesta al Suo datore di lavoro?**

- Sì
- No

23. **Se non è stata riassegnata al Suo posto di lavoro, potrebbe indicare per quale motivo:**

.....

24. **Al rientro dalla maternità, il lavoratore/lavoratrice che La sostituiva è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava prima della maternità?**

- Sì
- No
- Nessun lavoratore o lavoratrice era subentrato nel mio posto di lavoro

SEZ. IV

PRINCIPALI MOTIVI CHE HANNO INDOTTO LE DIMISSIONI NELL'ANNO 2006

25. **Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione, determinando a Suo avviso un peggioramento rispetto alla mansione iniziale?**

- Sì
 No

26. **Sempre in riferimento al periodo della gravidanza o all'anno successivo al parto, Le era stato chiesto di variare la sede di lavoro?**

- Sì
 No

27. **Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?**

- Sì, ma Le è stato negato
 Può indicare le eventuali motivazioni addotte dal datore di lavoro per il diniego del part-time

.....

.....

- Sì, e Le è stato concesso a parità di sede e di mansioni

- Sì, e Le è stato concesso, ma a condizioni più onerose (come sede o mansione)

- No, non ha chiesto alcuna riduzione di orario.
 Può indicare le eventuali motivazioni per cui non ha richiesto il part-time (ad es. per mancanza di necessità, l'insostenibilità economica o la consapevolezza che non lo avrebbero concesso)

.....

.....

28. **Prima di dimettersi aveva chiesto un orario più flessibile?**

- Sì, ma Le è stato negato
 Può indicare le eventuali motivazioni addotte dal datore di lavoro per il diniego

.....

.....

- Sì, Le è stata concessa questa flessibilità a parità di sede e di mansioni

- Sì, Le è stata concessa questa flessibilità, ma a condizioni più onerose (come sede o mansione)

- No, non ha chiesto una maggiore flessibilità.
 Può indicare le eventuali motivazioni

.....

.....

29. **Potrebbe indicare il motivo principale per il quale nel 2006 ha deciso di dimettersi?**

(Anche in questo caso Le ricordiamo che le informazioni fornite in questa sede resteranno anonime e verranno utilizzate con scopo esclusivamente statistico)

.....

.....

.....

.....

SEZ. V

CONDIZIONE ATTUALE

30. **Nel mese di settembre 2007 in quale condizione professionale si riconosce (solo la condizione principale):**

- Lavoratrice dipendente
 Lavoratrice autonoma
 Professionista
 Disoccupata alla ricerca di un lavoro
 Casalinga (per il momento non interessata alla ricerca di un lavoro) **(passare alla Sezione VI)**
 Impegnata in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni...)
 Altro (specificare)

.....

31. **Se lavora, o ha deciso di riprendere a lavorare, può indicare le motivazioni? (sono possibili anche più risposte)**

- Motivi economici
 Superamento dei problemi personali che avevano indotto le dimissioni
 Migliori condizioni della nuova situazione lavorativa rispetto alla precedente

32. **Se lavora alle dipendenze qual è la Sua qualifica professionale?**

- Apprendista
 Operaia
 Impiegata
 Quadro
 Direttivo

33. **Se lavora alle dipendenze qual è il Suo contratto di lavoro:**

- Contratto a tempo indeterminato
- Contratto a tempo determinato
- Contratto di apprendistato
- Contratto di inserimento
- Contratto di somministrazione (*interinale*)
- Altro (*specificare*)

.....

34. **Se lavora può indicare quale mansione svolge?**

.....
(*segretaria d'azienda, commessa, ecc...*)

35. **Se lavora può indicare in che settore opera la Sua azienda?**

.....
(*es. costruzioni, pubblici esercizi, commercio al dettaglio, servizi alle imprese, istruzione...*)

36. **Se lavora potrebbe indicare quali requisiti trova nella Sua attuale occupazione?**

- | | | | | |
|---|----|--------------------------|----|--------------------------|
| Orario flessibile | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Part-time | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Vicinanza al domicilio | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Buon profilo retributivo | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Contesto lavorativo favorevole
(<i>ambiente/relazioni</i>) | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

- | | | | | |
|---|----|--------------------------|----|--------------------------|
| Crescita professionale/acquisizione di competenze | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Mansioni coerenti con il percorso professionale | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Possibilità di carriera | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

37. **Se non sta attualmente lavorando, sarebbe interessata a frequentare un corso di studi, formazione o specializzazione, finalizzato ad un Suo eventuale rientro nel mondo del lavoro?**

- Sì
- No

38. **Se non sta attualmente lavorando, quali delle seguenti condizioni ritiene assolutamente indispensabili per poter accettare un'eventuale proposta di lavoro?**

- | | | | | |
|---|----|--------------------------|----|--------------------------|
| Orario flessibile | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Part-time | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Vicinanza al domicilio | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Contratto a tempo indeterminato | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Buon profilo retributivo | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Contesto lavorativo favorevole
(<i>ambiente/relazioni</i>) | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Crescita professionale/acquisizione di competenze | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Possibilità di carriera | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

SEZ. VI

CONCILIAZIONE VITA LAVORO

39. **Condivide o pensa di condividere con qualcuno la cura dei Suoi figli?** (*la domanda si riferisce ad aiuti non retribuiti. Sono possibili anche più risposte*)

- Sì, con il partner
- Sì, con genitori/suoceri
- Sì, con parenti
- Sì, con amici/vicini
- No

40. **Attualmente utilizza, o nel prossimo futuro ritiene di poter utilizzare qualcuno tra i seguenti servizi?** (*sono possibili anche più risposte*)

- Asilo nido pubblico
- Asilo nido privato
- Tagesmutter
- Scuola materna
- Centri estivi
- Baby sitter

41. **Escludendo il partner, quale frequenza dovrebbero avere gli aiuti di cui alla domanda precedente?**

- Regolare, per tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa
- Regolare, ma solo per alcuni giorni della settimana di lavoro
- Sporadica
- Rarissima, e limitata ad eventi eccezionali
- Altro (*specificare*)

.....

42. **Il Suo ultimo bimbo è stato accolto, o comunque è in attesa di entrare, in qualcuna di queste strutture?**

- | | | | | |
|----------------------|----|--------------------------|----|--------------------------|
| Asilo nido pubblico | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Asilo nido privato | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Asilo nido aziendale | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |
| Tages-mutter | Si | <input type="checkbox"/> | No | <input type="checkbox"/> |

43. **Può indicare i motivi del mancato ricorso barrando le caselle corrispondenti:**

	<i>Asilo nido pubblico</i>	<i>Asilo nido privato</i>	<i>Asilo nido aziendale</i>	<i>Tages- mutter</i>
Tempi di attesa lunghi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Costi eccessivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rischio di frequenti malattie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troppi bambini per educatrice	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programmi educativi insoddisfacenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orari troppo rigidi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spazi inadeguati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Distanza da casa o dal lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivi personali: desiderio di occuparsi direttamente del bimbo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mancanza di necessità: presenza di nonni disponibili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mancanza del servizio sul territorio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altro (<i>specificare</i>)				
.....				

L'intervista è terminata. Nel ringraziarLa per la collaborazione Le chiediamo se ha qualche proposta da suggerire per migliorare nel prossimo futuro le possibilità di conciliazione tra lavoro e vita familiare. (specificare)

.....

.....

.....

.....

Bibliografia

Battistoni L. (2003), I numeri delle donne, Quaderni Spinn, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma

ISTAT (2007), Essere madri in Italia. Anno 2005, Statistiche in Breve, Roma

ISFOL (a cura di Indiretto G., Belmonte S., Addabbo T., de Sanctis A.) (2008), *Fiscalità ed offerta di lavoro: una prospettiva di genere*, Roma

Commission of the European Communities (2008), Report from the Commission to the council, the European Parliament, The European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions, Brussels

Indagine ISFOL Plus, 2006

PUBBLICAZIONI OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

- I Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1984)*
- II Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1985)*
- Lavoratori in cassa integrazione straordinaria in provincia di Trento (1986)*
- Disoccupazione giovanile in provincia di Trento (1986)*
- Domanda e offerta di lavoro in provincia di Trento (1986)*
- Contratti di formazione e lavoro in provincia di Trento (1986)*
- III Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1986)*
- Potenzialità occupazionali del settore turistico (1987)*
- Esiti occupazionali dei qualificati dei centri di formazione professionale (1987)*
- Analisi dell'occupazione nelle imprese in provincia di Trento (1987)*
- Esiti dei contratti di formazione e lavoro in provincia di Trento (1987)*
- IV Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1987)*
- Esiti dei contratti di formazione e lavoro in provincia di Trento (seconda verifica) (1988)*
- V Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1988)*
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 1 e allegato) - Esiti occupazionali dei diplomati (1989)*
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 2) - Esiti occupazionali dei qualificati dei centri di formazione professionale (1989)*
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 3) - Esiti occupazionali dei laureati e dispersione scolastica universitaria (1989)*
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 4 e allegato) - Sistema scolastico provinciale. Andamenti e previsioni (1989)*
- Innovazioni tecnologiche e occupazione nelle imprese industriali della provincia di Trento (1989)*
- VI Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1989)*
- VII Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1990)*
- Disoccupati di lunga durata in provincia di Trento. Un segmento debole dell'offerta sul mercato del lavoro (1991)*
- Iscritti, qualificati ed esiti occupazionali nei Centri di Formazione Professionale (1991)*
- Casi di studio sulla transizione scuola-lavoro (1991)*
- VIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (vol. 1-2-3-4) (1991)*

Le caratteristiche della partecipazione femminile al mercato del lavoro e condizioni segreganti dell'occupazione (1992)

Transizione scuola-lavoro e percorsi lavorativi dei qualificati della formazione professionale (1992)

Mercato del lavoro e immigrazione in provincia di Trento (1992)

La scolarità in provincia di Trento (1992)

IX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (vol. 1-2-3) (1992)

La scolarità in provincia di Trento (1993)

Transizione scuola-lavoro e percorsi lavorativi dei qualificati della formazione professionale (1993)

Diplomati delle superiori. Scelte di studio e di lavoro (1993)

Percorsi lavorativi dei giovani in possesso della licenza media inferiore (1993)

Attività terziarie tra tradizione e innovazione. Fabbisogni occupazionali e formativi (1993)

X Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (vol. 1-2-3) (1993)

Il lavoro stagionale negli alberghi e pubblici esercizi (1994)

Transizione al lavoro e professioni dei laureati (1994)

Le ricerche e le pubblicazioni dell'Osservatorio. Analisi di un decennio del mercato del lavoro (1985-1994) (1994)

Un'emergenza degli anni '90. I disoccupati di lunga durata (1994)

Il settore turistico-alberghiero. Occupazione, strutture ricettive e ipotesi di sviluppo (1995)

Giovani in formazione (1995)

Rapporto sulla struttura delle retribuzioni in Trentino (1995)

XI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1995)

La transizione scuola-lavoro di una leva di diplomati degli anni '90 (1996)

Dispersione scolastica - Analisi. Iniziative. Proposte (1996)

Fabbisogni professionali delle imprese trentine (1996)

XII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1996)

XIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1997)

I lavoratori dipendenti in provincia di Trento. Condizioni di lavoro. Opinioni. Aspettative (1998)

XIV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1999)

Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali (1999)

XV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2000)

XVI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento. Anno 2000 (2001)

Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anni formativi: 1996/1997 e 1997/98 (2001)

XVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Anno 2001 - (2002)

Le collaborazioni coordinate e continuative in provincia di Trento (2002)

Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali (2003)

1983-2003 Vent'anni di politica locale del lavoro XVIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2003)

Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2000/2001 (2004)

XIX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2004)

Donne e lavoro in provincia di Trento. Il quadro generale e i risultati dell'indagine attivata ai sensi della L. 125/91 per il biennio 2000/2001 (2004)

Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali (2005)

XX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2005)

Giovani qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2002/2003 (2006)

XXI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2006)

Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2003/2004 (2006)

XXII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2007)

Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2004/2005 (2007)

Diplomati delle superiori. Scelte di studio e di lavoro (2007)

