

**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, ottobre 2018**

Il Bollettino è stato curato dal gruppo di lavoro dell'Ufficio Studi delle Politiche e del Mercato del Lavoro coordinato da Isabella Speziali

Il testo è stato redatto da Vida Bardiyaz

Supporto informatico: Claudia Covi

Supporto segreteria: Elena Ruele

## INDICE

### **LE ASTENSIONI DAL LAVORO DELLE DONNE NEL PERIODO MATERNITÀ E PUERPERIO**

Prefazione <i>di Emanuele Corn</i>	pag.	5
1. Finalità della ricerca e nota metodologica	pag.	7
2. Quante e chi sono le donne che hanno abbandonato il lavoro profilo socio-anagrafico	pag.	8
3. Le caratteristiche familiari e personali delle dimissionarie intervistate	pag.	10
4. Il lavoro abbandonato	pag.	15
5. Le dimissioni: tempi, contesto, motivazioni	pag.	28
6. La condizione delle intervistate al settembre dell'anno successivo alle dimissioni	pag.	37
7. Le rioccupate	pag.	43
8. Conciliazione vita e lavoro	pag.	48
9. Conclusioni	pag.	54
Questionario	pag.	59



## Prefazione

Al contrario di come spesso si sente ripetere, per scelta e per formazione, sono tra coloro che ritengono che i numeri non parlino da soli. Essi non sono né alti né bassi, sono ciò che sono ed è l'interprete a combinarli per utilizzarli come base per un ragionamento argomentato, teso a convincere l'interlocutore e il lettore. Cosa valorizzare e cosa scartare, alla luce del contesto, delle altre informazioni in suo possesso e dei suoi obiettivi, è sempre a cura dell'interprete che sceglie come trasformare i numeri in parole.

Il nuovo rapporto sulle astensioni dal lavoro delle donne nel periodo di maternità e puerperio è un condensato di cifre e analisi di estremo interesse. Da questa serie precisa ed ordinata estraggo la percentuale che più mi ha colpito.

Il 60,2% delle donne che hanno lasciato il lavoro in concomitanza con la nascita di una/un figlia/o ha dichiarato di non aver compiuto questa scelta per la legittima aspirazione di dedicarsi al meglio alla cura della/del bambina/o, bensì perché l'orario di lavoro era diventato insostenibile, non le venivano concessi dei permessi, non aveva il supporto di servizi adeguati o il luogo di lavoro risultava ora troppo distante da casa, ecc.

Questo numero chiama seriamente in causa la responsabilità di tutta la società: sia quella delle persone che rivestono cariche pubbliche e sono chiamate a compiere scelte utili alla società ed in linea con i valori condivisi, ma anche quelle dei singoli individui che agiscono condotte discriminatorie.

In analisi come queste, giustamente, trovano ampio spazio critiche e proposte affinché i poteri pubblici si attivino. Anch'io non posso sottrarmi dal dire, per esempio, che il sistema del welfare locale non potrà contare ancora a lungo sul ruolo dei nonni, nel sostegno delle madri con bambini piccoli e padri assenti: è necessario un cambio di passo perché sempre più spesso, malgrado la maternità arrivi sempre più tardi nella vita di una donna, anche l'età della pensione si fa sempre più lontana e non è più infrequente che nonne e nonni lavorino senza poter accudire i nipoti.

Nemmeno posso evitare di dire che, malgrado le donne coinvolte da quest'indagine lavorassero quasi esclusivamente nel settore privato, il settore pubblico sia esente da colpe, poiché ben sappiamo quante siano le amministrazioni che costringono (volenti o nolenti) i propri dipendenti nelle maglie di un precariato asfissiante, le cui prime vittime finiscono per essere le lavoratrici più bisognose di sostegno, vale a dire le neo mamme.

Non posso nascondere poi che, se pure dai questionari emerga drammaticamente come molti posti di lavoro vengano lasciati da dipendenti private a tempo indeterminato, continuo ad incontrare donne nelle primissime settimane di gravidanza che mi chiedono se comunicare o meno il loro stato al datore di lavoro, attanagliate dal timore che costui non rinnovi il loro contratto a termine. L'indagine che qui si presenta non riesce ad osservare e misurare questa realtà, poiché in questo caso la lavoratrice non si dimette e non compie nessuna azione per uscire dall'azienda. Ciò che semplicemente accade è che il contratto giunge alla sua naturale conclusione.

Fortunatamente, il quadro presenta qualche luce. Diversi indicatori presentano leggeri miglioramenti rispetto all'indagine precedente. L'azione pubblico istituzionale è stata tutt'altro che insensibile, specie negli ultimi anni, e una certa positiva aspettativa, che

potrebbe riflettersi nei risultati della prossima indagine, può esser posta in capo al nuovo sistema di assegno unico provinciale e al connesso abbattimento delle tariffe di accesso agli asili nido, la cui frequenza è ancora bassa (di poco superiore a un bimbo su quattro).

La nostra società deve creare spazi per bambine e bambini, senza ostacolare i genitori che sono aperti e desiderosi di avere più figli.

Alle critiche e ai suggerimenti verso le istituzioni pubbliche sento tuttavia di dover accompagnare anche dell'altro.

Non tutte le responsabilità sono in capo alla politica e all'amministrazione. Dietro quel 60,2% che citavo poco fa ci sono centinaia di vite e di storie ciascuna diversa dall'altra. Esse non sono accomunate solo dalla resa rispetto al desiderio di restare al lavoro, ma anche dallo sforzo precedente nel mantenerlo. Tutte queste persone, prima di dire basta, certo hanno chiesto di avere un orario di lavoro diverso, hanno chiesto dei permessi che giuridicamente pure sarebbero previsti, hanno chiesto avvicinati di sede rispetto al proprio domicilio, ecc. Tutte queste donne hanno chiesto e dall'altra parte hanno ricevuto un rifiuto.

Se vogliamo che la società cambi non possiamo pretendere che tutte le azioni vengano promosse e realizzate dalle istituzioni. C'è bisogno che datrici e datori di lavoro, così come i responsabili del personale, si interrogino davvero sui loro margini di manovra nel momento in cui a quelle richieste delle/dei dipendenti neo-genitori rispondono negativamente.

È vero, si può rispondere: "Si è sempre fatto così".

L'idea di impresa, tuttavia, è per natura l'attore economico che per esistere risponde al "si è sempre fatto così" con l'innovazione. Senza di essa l'impresa è destinata al fallimento ma, in un mercato aperto, se ciò vale per i prodotti deve valere altrettanto con le persone.

Non si tratta di rinunciare a fare profitti per occuparsi di filantropia, ma di avere davvero uno sguardo "lungo", non appiattito su un presente in cui la concessione di un beneficio comporta un'uscita di cassa, ma abbastanza aperto per considerare che rinunciare a una dipendente formata è un costo, che una lavoratrice che è stata supportata saprà restituire molto all'impresa, che una donna divenuta madre non è un'impiegata distratta, ma una persona che ha acquisito moltissime abilità in più.

Emanuele Corn  
Consigliere di parità nel lavoro  
Provincia autonoma di Trento

## **LE ASTENSIONI DAL LAVORO DELLE DONNE NEL PERIODO DI MATERNITÀ E PUERPERIO**

### 1. FINALITÀ DELLA RICERCA E NOTA METODOLOGICA

L'indagine, i cui risultati vengono esposti nel presente volume, si propone di far emergere la dimensione e le cause dell'abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici dipendenti residenti in provincia di Trento, a seguito della nascita di un figlio.

Si tratta di una ricerca implementata in continuità degli studi pubblicati in quest'ambito negli anni precedenti, con riferimento ai trienni 2007-2009 e 2010-2012. Ciò è motivato dalla persistenza in Italia della criticità endemica che caratterizza il rapporto tra la natalità e l'occupazione femminile, in parte motivata anche dalla significativa probabilità che la nascita di un figlio induca la lavoratrice madre alle dimissioni dal lavoro.

L'indagine, inoltre, ha l'obiettivo di delineare un profilo sintetico delle dimissionarie nei loro tratti essenziali e approfondire le caratteristiche delle occupazioni abbandonate, nonché la situazione successiva fino al settembre dell'anno seguente a tale data. Ciò al fine di verificare un eventuale reinserimento lavorativo delle madri dimissionarie e cogliere l'incidenza dei fattori di ordine economico, sociale e culturale che condizionano la gestione dei tempi di vita e tempi di lavoro, quali l'organizzazione dell'impresa, la sufficienza e l'efficacia dei servizi per l'infanzia e l'esistenza o meno del supporto della famiglia e del partner delle neomamme.

Si procede, infine, con un'attualizzazione del panorama normativo e delle politiche di sostegno alla maternità che conclude il presente volume.

Dal punto di vista metodologico l'universo dell'indagine è formato dalle lavoratrici dipendenti, residenti nella provincia, che hanno rassegnato le proprie dimissioni per motivi strettamente legati alla nascita di un figlio, durante il periodo di maternità e puerperio<sup>1</sup>. A tal fine non si è proceduto ad una selezione per campionatura, in quanto si è ritenuto opportuno includere tutte le lavoratrici madri con questi requisiti, le cui dimissioni fossero state convalidate nel triennio 2013-2015 dal Servizio Lavoro della Provincia. A tale riguardo, si specifica che, in generale, l'efficacia delle dimissioni con la conseguente

---

<sup>1</sup> Questo periodo corrisponde al lasso di tempo tra la gravidanza e il terzo anno di vita del bambino, così come è previsto dalla legge 92/2012 (legge Fornero, Art. 4 comma 16), entrata in vigore dal 18 luglio 2012. In particolare, i primi tre anni di vita del bambino (in caso di figlio biologico); oppure durante il triennio a far tempo dalla data di accoglienza del minore adottato o affidato (in caso di affidamento o adozione nazionale); o ancora durante i tre anni che decorrono dalla comunicazione della proposta d'incontro con il minore (in caso di adozione internazionale).

risoluzione consensuale del rapporto è condizionata dalla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti (Servizio Lavoro nel caso della Provincia Autonoma di Trento) previa dichiarazione di dimissione/risoluzione consensuale da parte dei lavoratori<sup>2</sup>.

Per la rilevazione degli aspetti quantitativi e qualitativi del fenomeno è stato predisposto un articolato questionario strutturato in sette sezioni, con 56 domande (vedi l'allegato appendice in fondo al volume).

La prima sezione comprende domande atte a tratteggiare alcune caratteristiche socio-anagrafiche delle intervistate sia a livello individuale, sia a livello familiare. Seguono le sezioni riguardanti la situazione lavorativa precedente alle dimissioni, il contesto, le circostanze e le principali motivazioni che hanno indotto le madri a tale scelta.

La quinta sezione indaga sulla condizione professionale delle intervistate, al settembre dell'anno successivo alle dimissioni, e la sezione successiva focalizza la situazione aggiornata al momento in cui è stata effettuata la compilazione del questionario. Nella settima sezione si approfondiscono alcuni aspetti legati alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle madri dimissionarie e, infine, all'ultima parte, si dedica uno spazio aperto per cogliere eventuali suggerimenti, proposte o problematiche e criticità, non emerse, eventualmente, nelle altre sezioni del questionario.

L'invio dei questionari è avvenuto per posta ordinaria per ragioni di opportunità (ritenendolo un mezzo più adeguato rispetto alle interviste telefoniche per le donne in buona parte alle prese ancora con delicati impegni di cura), sia per raggiungere anche le lavoratrici di cui non si conosceva il numero di telefono o l'indirizzo di posta elettronica. Tale procedura è stata integrata dai contatti telefonici per recuperare quelle persone che al termine del periodo stabilito non avevano ancora provveduto alla compilazione e alla restituzione del questionario.

## 2. QUANTE E CHI SONO LE DONNE CHE HANNO ABBANDONATO IL LAVORO PROFILO SOCIO-ANAGRAFICO

I dati pervenuti dal Servizio Lavoro della Provincia stimano a 892 il numero complessivo delle dimissioni dal lavoro nel periodo 2013-2015. Tale numero, epurato dai 103 casi non rientranti nell'oggetto della nostra indagine in quanto determinati da fattori diversi dalla maternità (matrimonio, cambio residenza, trasferimento fuori provincia, o perché le dimissioni riguardavano padri ecc.), si riduce a 789<sup>3</sup> e, pertanto, questo corrisponde al totale delle lavoratrici madri che complessivamente nel triennio di riferimento hanno abbandonato il lavoro proprio per motivi di maternità: una media di 263 dimissioni all'anno. Si tratta di una quota significativa, se è confrontata con i 41 casi di padri dimissionari per lo stesso motivo nel medesimo periodo e considerato che essa rappresenta l'11,2% delle 7.041 donne occupate con un lavoro dipendente che, in base all'indagine

---

<sup>2</sup> Questa procedura vuole evitare pressioni indebite sulle lavoratrici tutelando dal rischio delle dimissioni in bianco, vale a dire dall'atto di far firmare contestualmente al contratto di lavoro anche una lettera di dimissioni, così da poter poi in qualunque momento interrompere il rapporto lavorativo.

<sup>3</sup> In particolare, 259 dimissioni per motivi di maternità nel 2013, 248 nel 2014 e 282 nel 2015.

continua sulle forze di lavoro ISTAT, hanno avuto un figlio sotto l'anno nel periodo 2013-2015<sup>4</sup>.

Tra queste 789 madri, denominate "intervistande" ai fini della presente indagine, le "intervistate" effettive, cioè coloro che hanno fatto pervenire i questionari compilati, sono 477. Una percentuale di partecipazione pari al 60,5%.

Ma chi sono le lavoratrici dimissionarie per motivi di maternità?

Per rispondere a questa domanda si procede innanzitutto con l'analisi dei dati oggettivi, afferenti al profilo socio demografico di queste madri, al contesto familiare, alle caratteristiche occupazionali, ai settori di provenienza del lavoro abbandonato e all'area geografica di appartenenza, suddividendo a tale scopo il territorio provinciale, in aree cosiddette urbane e periferiche<sup>5</sup>.

Iniziando da quest'ultima variabile, cioè la distribuzione delle intervistande per zone di residenza (Tab.1), si rileva, complessivamente per l'intero triennio di riferimento, una sostanziale parità tra le aree periferiche e urbane, con una leggera prevalenza di queste ultime (il 50,6%). Questa maggiore incidenza delle zone urbane si accentua ulteriormente per i singoli anni (ad eccezione del 2013), sfiorando il 52,4% nel 2014 e il 54,3% nel 2015. Si tratta di una situazione completamente ribaltata rispetto al precedente triennio 2010-2012, quando la percentuale delle dimissionarie nelle zone periferiche rappresentava la quota maggioritaria rispetto a quella delle aree urbane, sia nei singoli anni, sia per l'intero triennio (il 56,3% del totale dimissionarie).

Ciò potrebbe significare che, nel periodo in esame, o è stato mitigato il divario dovuto ai fattori che tradizionalmente hanno contribuito alla maggior incidenza delle dimissionarie in determinate zone periferiche (come per esempio la gravosa mobilità data la maggiore concentrazione delle sedi lavorative nelle aree urbane e la minore offerta di servizi di cura per l'infanzia<sup>6</sup>), oppure, tali fattori comunque hanno avuto minor peso rispetto ad altre motivazioni che hanno causato le dimissioni.

La ripartizione geografica delle intervistate, invece, rientra nel solco del triennio precedente. Per queste ultime, infatti, si conferma la tendenza ad una maggiore concentrazione nelle aree periferiche. Ciò sia per il totale del triennio (con il 52,2% del totale), sia per i singoli anni, ad eccezione del 2015. (Tab. 1).

Per quanto concerne l'età, cioè la seconda variabile presa in considerazione in questo

---

<sup>4</sup> 2.148 nel 2013; 1.999 nel 2014 e 2.894 nel 2015.

<sup>5</sup> Sono stati collocati nella zona urbana i comuni di Trento, Rovereto, Arco, Riva, Pergine e Piana Rotaliana. Le aree periferiche sono state definite in modo residuale, facendovi rientrare per differenza tutti i comuni non urbani.

<sup>6</sup> Considerando, infatti, la serie storica dei dati Ispat inerente la copertura della domanda potenziale ed effettivo del servizio nido per comunità di valle, emerge un netto miglioramento di tali prestazioni in alcune Comunità periferiche. Per la Comunità Rotaliana-Königsberg, per esempio, con la più bassa percentuale di copertura della domanda potenziale di tale fabbisogno (pari al 6,0%) nell'anno educativo 2011-2012, si passa al 10,8% nell'anno educativo 2014-2015. La stessa tendenza si rileva anche nel caso della copertura della domanda effettiva, come nel caso della Comunità di Primiero, dove da poco più del 44% della copertura nell'anno educativo 2011-2012, si raggiunge la quota del 60% nell'anno educativo 2014-2015.

primo approccio all'analisi del fenomeno, si conferma, come per il triennio 2010-2012, la prevalenza della classe tra i 30 e i 34 anni. Tale caratteristica è naturalmente legata alla fase della vita in cui è più probabile l'evento della maternità ed è valevole sia per intervistande sia per intervistate, con le percentuali di poco superiore al 33%. Seguono i 25-29enni e 35-39enni, con una lieve differenza tra di loro per entrambe le due categorie (da poco più del 25% al poco più del 26%) e le fasce di età residuali, con un'incidenza minima delle donne dimissionarie per maternità che spazia dal 4,0 all'11,1%.

Tab. 1 DIMISSIONARIE PER FASCIA D'ETÀ E RESIDENZA (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Totale intervistande</b>	<b>259</b>	<b>100</b>	<b>248</b>	<b>100</b>	<b>282</b>	<b>100</b>	<b>789</b>	<b>100</b>	
<b>Zona geografica</b>									
Zona urbana	116	44,8	130	52,4	153	54,3	399	50,6	133
Zona periferica	143	55,2	118	47,6	129	45,7	390	49,4	130
<b>Età</b>									
<25 anni	13	5,0	19	7,7	17	6,0	49	6,2	16
25-29 anni	68	26,3	59	23,8	77	27,3	204	25,9	68
30-34 anni	81	31,3	91	36,7	90	31,9	262	33,2	87
35-39 anni	69	26,6	55	22,2	73	25,9	197	25,0	66
40 e più anni	28	10,8	24	9,7	25	8,9	77	9,8	26
<b>Totale intervistate</b>	<b>140</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100</b>	<b>201</b>	<b>100</b>	<b>477</b>	<b>100</b>	
<b>Zona geografica</b>									
Zona urbana	59	42,1	65	47,8	104	51,7	228	47,8	76
Zona periferica	81	57,9	71	52,2	97	48,3	249	52,2	83
<b>Età</b>									
<25 anni	4	2,9	4	2,9	11	5,5	19	4,0	6
25-29 anni	32	22,9	32	23,5	56	27,9	120	25,2	40
30-34 anni	45	32,1	49	36,0	65	32,3	159	33,3	53
35-39 anni	38	27,1	38	27,9	50	24,9	126	26,4	42
40 e più anni	21	15,0	13	9,6	19	9,5	53	11,1	18

Fonte: USPML

### 3. LE CARATTERISTICHE FAMILIARI E PERSONALI DELLE DIMISSIONARIE INTERVISTATE

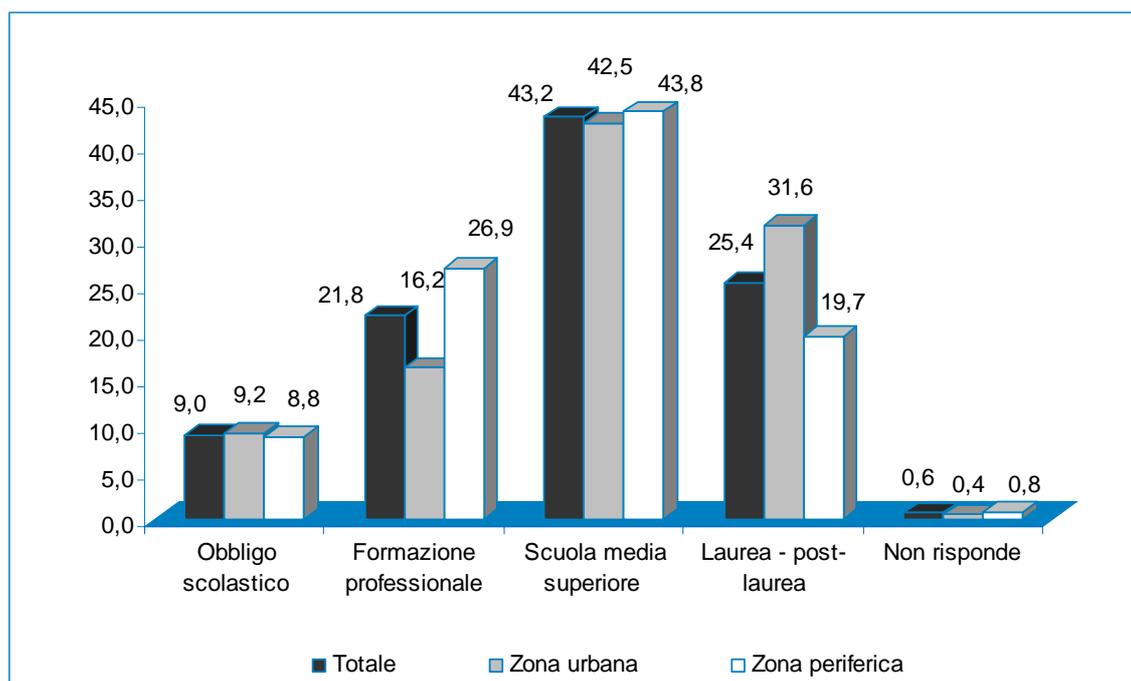
Dopo un quadro specifico, delineato nel paragrafo precedente, sull'articolazione dell'universo dell'indagine in intervistande e intervistate, da questo punto di analisi in poi ci si focalizza solo sulle intervistate le quali hanno effettivamente risposto alle domande del questionario. Il numero complessivo di queste ultime, per il triennio 2013-2015 e su tutto il territorio provinciale, si attesta a 477 ed è ripartito nel modo seguente: 140 nel 2013, 136 nel 2014 e 201 nel 2015.

Dal punto di vista del livello formativo, il gruppo più nutrito è rappresentato da donne con un diploma di scuola superiore che rappresentano il 43,2% del totale (il 42,5% nella zona urbana e il 43,8% in quelle periferiche) (Graf.1).

Seguono, per la zona urbana e per l'intera provincia, le donne in possesso di una laurea o

di una formazione post laurea, rispettivamente con il 31,6% e il 25,4% del totale delle intervistate. Nelle aree periferiche, invece, le seconde classificate in questa distribuzione risultano le madri con una formazione di tipo professionale la cui quota sfiora il 26,9%, a fronte del 19,7% delle laureate e oltre. La percentuale delle dimissionarie, infine, scende drasticamente tra le lavoratrici madri che hanno compiuto solo l'obbligo scolastico, con un'incidenza che spazia tra l'8,8 delle zone periferiche e il 9,2% delle zone urbane.

Graf. 1 TITOLO DI STUDIO DELLE DIMISSIONARIE  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



Fonte: USPML

Per evidenziare a quale livello formativo si associa la probabilità maggiore di dimettersi a seguito della maternità, tale semplice distribuzione dei dati non è esaustiva. Occorre associarla alla distribuzione per titolo di studio delle donne in condizione di occupazione, pari fascia d'età.

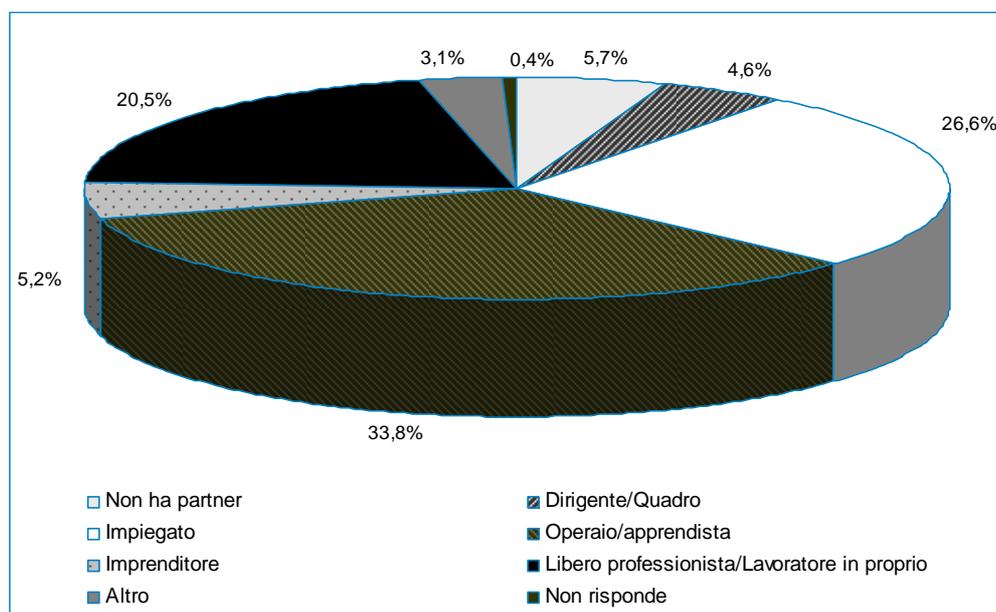
L'incidenza del titolo di studio tra le occupate all'età di maggiore probabilità di fertilità (tra i 15 e 44 anni) e nel medesimo triennio (2013-2015)<sup>7</sup>, consente infatti di constatare come, al contrario di ciò che potrebbe sembrare guardando al Graf.1, non sono le dimissionarie con il solo obbligo scolastico ad avere una minore propensione alle dimissioni, bensì le laureate. Lo si deduce dal fatto che l'incidenza delle dimissionarie appartenenti a questo gruppo (pari al 25,4%) è di 5,5 punti percentuali inferiore rispetto al peso delle laureate tra le occupate (pari al 30,8%). Le dimissionarie in possesso del solo obbligo scolastico (pari al 9,0%) slittano pertanto nella seconda posizione di tale graduatoria, dato che lo scarto tra esse e il peso delle occupate con la medesima scolarità sul totale dell'occupazione femminile (10,4%) è pari a 1,4 punti percentuali a favore di

<sup>7</sup> Indagine continua sulle forze di lavoro Istat per la provincia di Trento negli anni 2013, 2014 e 2015.

queste ultime.

Analogamente all'analisi esposta, una maggiore inclinazione all'abbandono del lavoro dopo la maternità non si rileva per le diplomate, ma tra le qualificate della formazione professionale che con il 21,8% sul totale delle dimissionarie, sono di 7,3 punti percentuali più rappresentate rispetto alla loro incidenza sull'occupazione femminile (pari al 14,5%). Le diplomate che costituiscono il 43,2% delle dimissionarie a fronte di un peso occupazionale del 44,3% rappresentano la seconda categoria con il minor grado di attaccamento al lavoro a seguito della nascita di un figlio in questa classifica. Queste ultime due categorie, infatti, essendo in possesso di una formazione intermedia, potrebbero, da un lato, essere poco motivate a mantenere un lavoro non altamente qualificato e remunerato, ma, nel contempo, essere più versatili alle esigenze del mercato del lavoro al fine di una nuova collocazione occupazionale. Per contro l'atteggiamento delle laureate e delle lavoratrici con una formazione di base, meno propense all'abbandono del lavoro dopo la nascita di un figlio, può trovare una possibile spiegazione nell'opportunità di mantenere un'occupazione magari più qualificata e meglio retribuita, per le prime, e nelle maggiori difficoltà per un reinserimento lavorativo successivo alla maternità, per la seconda categoria.

Graf. 2 ESISTENZA E PROFESSIONE DEL PARTNER  
- valori percentuali medi del triennio 2013 -2015 -



Fonte: USPML

Proseguendo con l'analisi, si giunge al contesto familiare e all'esistenza, o non, di un partner e alla sua professione, dato che questi fattori hanno una rilevante implicazione sul piano conciliativo ed economico e, quindi, sono funzionali ai fini della connotazione delle madri dimissionarie.

La rappresentazione grafica di tali indicatori (Graf. 2) mostra innanzitutto una scarsa presenza delle donne senza un partner tra le dimissionarie: appena il 5,7% del totale delle

intervistate, per tutto il triennio. Un dato in linea con quelli rilevati nell'indagine precedente<sup>8</sup>, e motivato ovviamente dalle cause di natura economica e dal maggiore rischio di povertà che l'abbandono di un lavoro può comportare in assenza del supporto economico di un partner.

Tra le dimissionarie con un partner spiccano coloro che hanno un compagno operaio (33,8%) o impiegato (26,6%). Il partner è un libero professionista/lavoratore in proprio per il 20,5% delle intervistate; mentre le quote i cui partner ricoprono ruoli dirigenziali e imprenditoriali si limitano, rispettivamente, al 4,6% e al 5,2%.

Il numero dei figli, infine, per l'impegno di cura che ciò implica, è un altro indicatore preso in esame per caratterizzare il profilo delle madri dimissionarie. In base a questo criterio, i dati relativi al totale del triennio 2013-2015 confermano la tendenza rilevata nel periodo precedente, indicando come maggioritaria la quota delle intervistate con due o tre figli (255 persone, pari al 53,5% del totale) (Tab. 2).

Va aggiunto, però, che le problematiche inerenti la conciliazione si rilevano già con la nascita del primo figlio dato che una quota consistente, seppur minoritaria, pari al 44,4% (212 persone) delle dimissionarie rientra in quest'ultima categoria.

Tab. 2 CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Numero di figli</b>									
1	49	35,0	60	44,1	103	51,2	212	44,4	71
2 o 3	88	62,9	75	55,1	92	45,8	255	53,5	85
4 o +	3	2,1	1	0,7	6	3,0	10	2,1	3
<b>Titolo di studio posseduto</b>									
Obbligo scolastico	9	6,4	9	6,6	25	12,4	43	9,0	14
Formazione professionale	34	24,3	30	22,1	40	19,9	104	21,8	35
Scuola media superiore	61	43,6	65	47,8	80	39,8	206	43,2	69
Laurea - post-laurea	35	25,0	32	23,5	54	26,9	121	25,4	40
Non risponde	1	0,7	0	0,0	2	1,0	3	0,6	1
<b>Stato civile</b>									
Nubile/single	6	4,3	1	0,7	13	6,5	20	4,2	7
Coniugata/convivente	131	93,6	132	97,1	187	93,0	450	94,3	150
Separata/divorziata	3	2,1	3	2,2	1	0,5	7	1,5	2
Vedova	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
<b>Professione del partner</b>									
Non ha partner	9	6,4	4	2,9	14	7,0	27	5,7	9
Dirigente/Quadro	9	6,4	7	5,1	6	3,0	22	4,6	7
Impiegato	40	28,6	37	27,2	50	24,9	127	26,6	42
Operaio/apprendista	34	24,3	49	36,0	78	38,8	161	33,8	54
Imprenditore	11	7,9	7	5,1	7	3,5	25	5,2	8
Libero professionista/Lavoratore in proprio	29	20,7	28	20,6	41	20,4	98	20,5	33
Altro	7	5,0	4	2,9	4	2,0	15	3,1	5
Non risponde	1	0,7	0	0,0	1	0,5	2	0,4	1
<b>Abita con persone non del tutto autosufficienti</b>									
Sì	5	3,6	3	2,2	7	3,5	15	3,1	5
No	107	76,4	102	75,0	192	95,5	401	84,1	134
Non risponde	28	20,0	31	22,8	2	1,0	61	12,8	20

Fonte: USPML

<sup>8</sup> Il 5,2% nel triennio 2010-2012.

Tab. 2a CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI - ZONA URBANA (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
<b>Numero di figli</b>									
1	18	30,5	26	40,0	52	50,0	96	42,1	32
2 o 3	40	67,8	39	60,0	48	46,2	127	55,7	42
4 o +	1	1,7	0	0,0	4	3,8	5	2,2	2
<b>Titolo di studio posseduto</b>									
Obbligo scolastico	3	5,1	6	9,2	12	11,5	21	9,2	7
Formazione professionale	8	13,6	14	21,5	15	14,4	37	16,2	12
Scuola media superiore	25	42,4	28	43,1	44	42,3	97	42,5	32
Laurea - post-laurea	22	37,3	17	26,2	33	31,7	72	31,6	24
Non risponde	1	1,7	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0
<b>Stato civile</b>									
Nubile/single	2	3,4	1	1,5	8	7,7	11	4,8	4
Coniugata/convivente	55	93,2	61	93,8	95	91,3	211	92,5	70
Separata/divorziata	2	3,4	3	4,6	1	1,0	6	2,6	2
Vedova	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
<b>Professione del partner</b>									
Non ha partner	4	6,8	4	6,2	9	8,7	17	7,5	6
Dirigente/Quadro	5	8,5	4	6,2	6	5,8	15	6,6	5
Impiegato	22	37,3	20	30,8	31	29,8	73	32,0	24
Operaio/apprendista	13	22,0	22	33,8	33	31,7	68	29,8	23
Imprenditore	2	3,4	3	4,6	1	1,0	6	2,6	2
Libero professionista/Lavoratore in proprio	9	15,3	9	13,8	21	20,2	39	17,1	13
Altro	4	6,8	3	4,6	2	1,9	9	3,9	3
Non risponde	0	0,0	0	0,0	1	1,0	1	0,4	0
<b>Abita con persone non del tutto autosufficienti</b>									
Sì	1	1,7	1	1,5	4	3,8	6	2,6	2
No	44	74,6	47	72,3	99	95,2	190	83,3	63
Non risponde	14	23,7	17	26,2	1	1,0	32	14,0	11

Fonte: USPML

Tab. 2b CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI - ZONA PERIFERICA (anni 2013, 2014, 2015) - valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
<b>Numero di figli</b>									
1	31	38,3	34	47,9	51	52,6	116	46,6	39
2 o 3	48	59,3	36	50,7	44	45,4	128	51,4	43
4 o +	2	2,5	1	1,4	2	2,1	5	2,0	2
<b>Titolo di studio posseduto</b>									
Obbligo scolastico	6	7,4	3	4,2	13	13,4	22	8,8	7
Formazione professionale	26	32,1	16	22,5	25	25,8	67	26,9	22
Scuola media superiore	36	44,4	37	52,1	36	37,1	109	43,8	36
Laurea - post-laurea	13	16,0	15	21,1	21	21,6	49	19,7	16
Non risponde	0	0,0	0	0,0	2	2,1	2	0,8	1
<b>Stato civile</b>									
Nubile/single	4	4,9	0	0,0	5	5,2	9	3,6	3
Coniugata/convivente	76	93,8	71	100,0	92	94,8	239	96,0	80
Separata/divorziata	1	1,2	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0
Vedova	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
<b>Professione del partner</b>									
Non ha partner	5	6,2	0	0,0	5	5,2	10	4,0	3
Dirigente/Quadro	4	4,9	3	4,2	0	0,0	7	2,8	2
Impiegato	18	22,2	17	23,9	19	19,6	54	21,7	18
Operaio/apprendista	21	25,9	27	38,0	45	46,4	93	37,3	31
Imprenditore	9	11,1	4	5,6	6	6,2	19	7,6	6
Libero professionista/Lavoratore in proprio	20	24,7	19	26,8	20	20,6	59	23,7	20
Altro	3	3,7	1	1,4	2	2,1	6	2,4	2
Non risponde	1	1,2	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0
<b>Abita con persone non del tutto autosufficienti</b>									
Sì	4	4,9	2	2,8	3	3,1	9	3,6	3
No	63	77,8	55	77,5	93	95,9	211	84,7	70
Non risponde	14	17,3	14	19,7	1	1,0	29	11,6	10

Fonte: USPML

#### 4. IL LAVORO ABBANDONATO

Prima di addentrarci nell'analisi dell'occupazione abbandonata dalle intervistate a seguito della maternità, si evidenzia che per il triennio 2013-2015, così come già rilevato nelle precedenti indagini, il fenomeno delle dimissioni in bianco<sup>9</sup> è risultato molto marginale (sia nelle aree urbane, sia nelle zone periferiche) e complessivamente ha interessato solo l'1,0% di queste lavoratrici (5 persone). Pertanto il 98,3% delle intervistate (469 persone) ha dichiarato di non aver subito alcuna pressione da parte del datore di lavoro per firmare un tale documento. (Tab. 3).

Ciò premesso, si procede a ricostruire quelle che sono le caratteristiche del lavoro abbandonato attraverso l'approfondimento di una serie di variabili sia di natura oggettiva (quali la tipologia contrattuale e l'anzianità sul lavoro, la natura giuridica e i settori di attività, le professioni e le mansioni svolte, gli orari e le dinamiche conciliative in relazione alla diffusione dei contratti a tempo parziale, agli spostamenti sul territorio, al lavoro straordinario), sia di natura soggettiva, basati, cioè sui giudizi espressi e le

<sup>9</sup> La pratica illegale di fare firmare alla lavoratrice, al momento dell'assunzione, una lettera di dimissioni senza data.

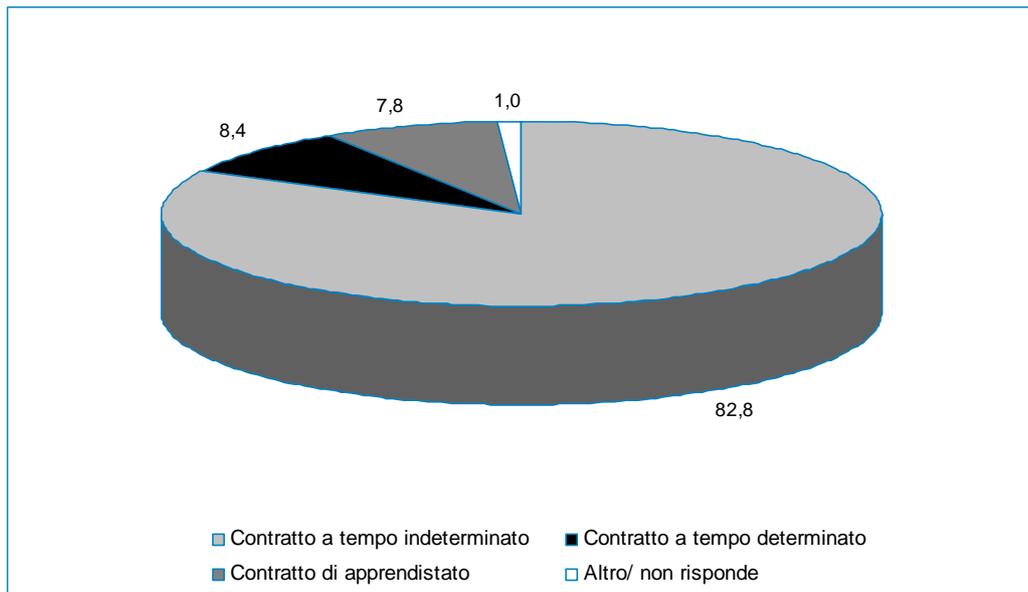
valutazioni personali delle intervistate su alcuni aspetti del lavoro precedente (la soddisfazione personale, la possibilità di crescita professionale e di carriera, la coerenza delle mansioni rispetto al percorso professionale, il livello di retribuzione, la distanza da casa, il clima relazionale esistente nell'ambiente di lavoro, le garanzie, la sicurezza, ecc.).

### ➤ Anzianità di lavoro e tipologie contrattuali

Anche nel triennio 2013-2015, le madri intervistate, prima delle dimissioni, avevano maturato una significativa attività lavorativa nella stessa azienda: il 43,0% aveva un'anzianità tra 1 e 5 anni; il 31,7% tra 6 e 10 anni e il 16,6% aveva un'esperienza più che decennale. Pertanto, le dimissionarie con un'anzianità occupazionale di meno di un anno non rappresentano che una quota residuale pari all'8,8% (Tab. 3).

La lunga permanenza sullo stesso posto di lavoro si è perlopiù associata ad una prevalenza di occupazione stabile. In effetti, l'82,8% delle dimissionarie era in possesso di un contratto a tempo indeterminato; mentre i contratti a tempo determinato e di apprendistato costituiscono, rispettivamente l'8,4 e il 7,8% del totale (Graf. 3).

Graf. 3 FORMA CONTRATTUALE NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



Fonte: USPML

### ➤ Natura giuridica e settore attività del precedente lavoro

Anche nel caso della natura giuridica del precedente lavoro si conferma, per il triennio 2013-2015, la preponderanza assoluta del settore privato già rilevata nelle indagini precedenti. Ciò si sostanzia in una percentuale pari al 97,5% delle provenienze delle intervistate. Il dato è, ovviamente, una conferma del fatto che nel privato non si è recuperato ancora il gap esistente rispetto al settore pubblico, notoriamente più garantista

ai fini della tutela della maternità e delle dinamiche di conciliazione.

Le dimissioni hanno avuto luogo, in particolare, nel comparto del commercio e dei pubblici esercizi da cui proviene più di terzo delle madri dimissionarie (il 35,4%). A seguire i servizi alle imprese (21,0%) e le aree private della Pubblica Amministrazione, sanità e istruzione (11,7%). Quindi l'industria manifatturiera e le altre attività di servizi che totalizzano, rispettivamente, il 10,7% e il 10,3% delle provenienze. (Tab. 3).

Per quanto concerne l'industria manifatturiera, deve sottolinearsi però che la percentuale delle dimissioni è relativamente più impattante se si considera che in questo comparto, nel triennio di riferimento, ha lavorato mediamente solo l'8,3% delle donne (Istat, Indagine continua sulle forze di lavoro). Analoghe le considerazioni confrontando le poche dimissioni in uscita dal settore delle costruzioni (il 3,4% del totale) con la percentuale di molto inferiore (all'1,6%), di donne mediamente occupate nel settore (Istat, Indagine continua sulle forze di lavoro).

#### ➤ **Professioni e mansioni svolte nell'occupazione precedente**

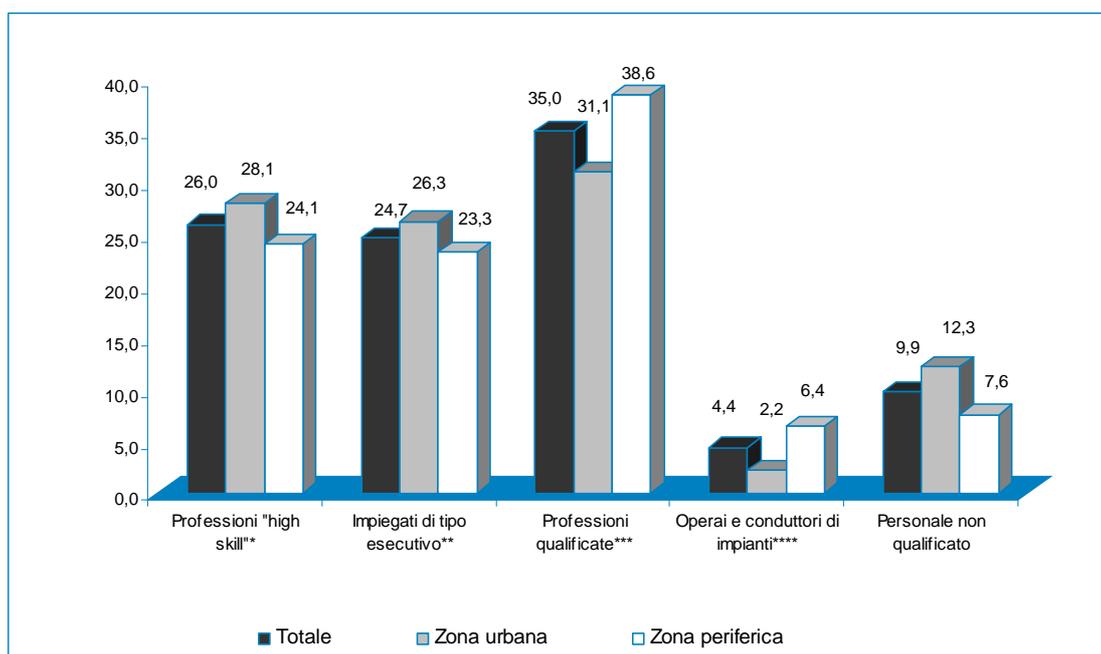
Al pari dei risultati emersi dall'indagine del triennio precedente, i dati relativi alle attività lavorative precedenti alle dimissioni, per il totale del triennio 2013-2015, delineano per le madri dimissionarie un profilo professionale, medio alto, rientrante per il 35,0% nelle posizioni qualificate delle professioni delle vendite, del turismo e dei servizi alle famiglie, e, per il 26,0%, in quelle definite "high-skill" (Graf. 4).

Seguono, per l'incidenza, le donne provenienti dalle professioni impiegatizie di tipo esecutivo (il 24,7%). Solo il 4,4% delle mansioni svolte dalle intervistate nella precedente occupazione è collocata nella categoria di "operai e conduttori di impianti" (composti da: artigiani, operai specializzati, agricoltori, conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio); mentre il 9,9% delle mansioni è raggruppabile tra quelle non qualificate.

Tale ripartizione si riscontra grosso modo sia nelle zone urbane, sia in quelle periferiche, seppur con alcune differenze. Nella prima area, dopo le professioni qualificate, hanno un peso maggiore quelle "high-skill", mentre nelle zone periferiche prevalgono quelle impiegatizie di tipo esecutivo.

Ma per ogni inferenza in base a questi dati, occorre correlare il numero delle dimissioni di ogni profilo occupazionale all'incidenza che questi profili hanno sull'intera occupazione femminile. Si evidenzia così che l'incidenza dei profili high-skill sull'occupazione femminile (37,3%) è maggiore di 11,3 punti percentuali rispetto al peso delle dimissionarie (26,0%). Ciò significa una minore propensione alle dimissioni di questa categoria rispetto alle altre, in particolare rispetto alle professioni qualificate del commercio, turismo e servizi, dove il 35% circa delle dimissioni si confronta con un'incidenza, pari al 26,9%, di occupate con questo profilo.

Graf. 4 PROFESSIONI SVOLTE NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE - valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



\* Le Professioni "high-skill" sono composte da: legislatori, dirigenti, imprenditori, professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, professioni intermedie (tecnici).

\*\* Gli "Impiegati di tipo esecutivo" riguardano professioni esecutive relative ad amministrazione e gestione.

\*\*\* Le "Professioni qualificate" sono relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie.

\*\*\*\* Gli "Operai e conduttori di impianti" sono composti da: artigiani, operai specializzati, agricoltori, conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio.

Fonte: USPML

### ➤ Dinamiche conciliative nel precedente lavoro

Per la ricostruzione delle dinamiche conciliative ci si focalizza, in questo paragrafo, su alcune caratteristiche del lavoro lasciato dalle intervistate, come la diffusione dei contratti a tempo parziale, il lavoro straordinario e gli spostamenti sul territorio.

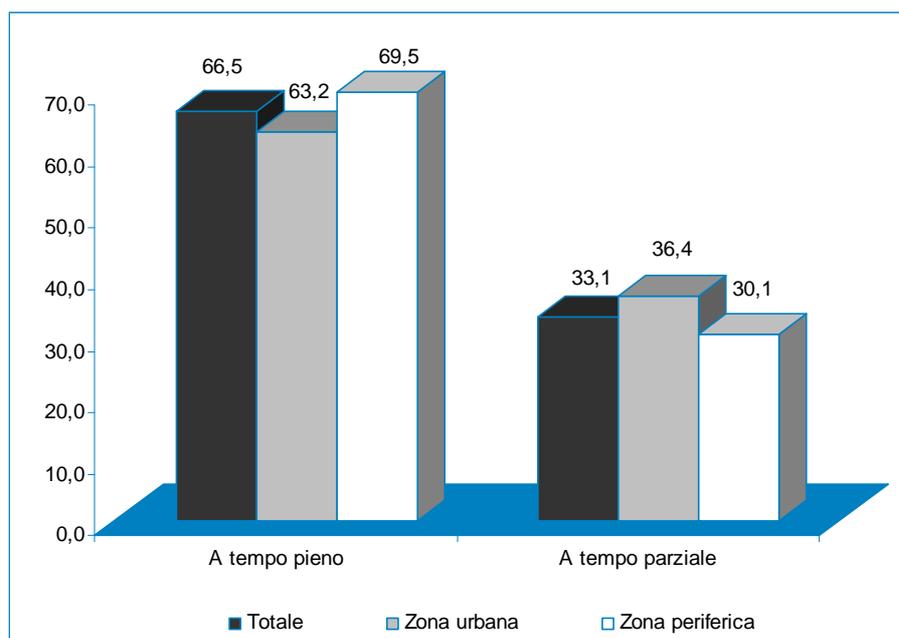
Riguardo al regime orario (Graf. 5), i valori complessivi del triennio 2013-2015 indicano che l'occupazione a tempo parziale rappresenta una quota minoritaria che coinvolge solo 158 persone, il 33,1% del totale (a fronte del 39,9% che è il valore medio rilevato dall'ISTAT per l'insieme delle donne occupate a tempo parziale nel triennio 2013-2015), ed è prevalentemente (il 55,5%) del tipo orizzontale fino a 20 ore settimanali. La tipologia da 21 a 30 ore settimanali, invece, pesa per il 30,7%, mentre i contratti oltre la soglia delle 30 ore settimanali hanno un'incidenza pari al 9,5%<sup>10</sup>. Pertanto, il tempo pieno risulta la modalità con cui lavorava la netta maggioranza delle dimissionarie (il 66,5%, pari a 317 in valori assoluti), in prevalenza con un orario spezzato: il 42,1%, a fronte del 18,2% a orario continuato e del 6,1% a turni.

Un regime orario, evidentemente, ritenuto troppo impegnativo rispetto alle nuove esigenze legate alla nascita di un figlio. Ciò soprattutto laddove questo disagio fosse aggravato da

<sup>10</sup> Non rispondono 6 persone.

altre problematiche come quelle legate alla prestazione del lavoro straordinario, considerata l'incidenza negativa che questo implica in termini di fatica aggiuntiva nell'organizzazione e nella pianificazione della vita familiare. Tale condizione, infatti, ha riguardato, nel triennio di riferimento, una quota significativa, seppur minoritaria, delle intervistate: il 34,4% che ha dichiarato di aver dovuto superare nella precedente occupazione le ore previste da contratto, con regolarità o comunque spesso<sup>11</sup>.

Graf. 5 TIPO DI ORARIO NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



Fonte: USPML

Di minore problematicità invece risultano gli spostamenti sul territorio per motivi di lavoro. I dati rilevati evidenziano che, complessivamente per il triennio 2013-2015, l'incidenza dei casi di spostamenti in maniera regolare o frequente è decisamente poco rilevante: rispettivamente del 4,0 e del 3,8% a fronte dell'83,2% delle intervistate che ha risposto "Mai" (per il 75,1%) e "Quasi mai" (per l'8,2%) a questa domanda<sup>12</sup>.

### ➤ Giudizi delle intervistate

Ad integrazione della disamina fin qui svolta di quelle che sono le caratteristiche per così dire oggettive della precedente occupazione delle madri dimissionarie, si procede ora con l'approfondimento delle valutazioni soggettive espresse da queste ultime su alcuni aspetti tra cui l'orario, la distanza da casa, le garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità), le opportunità di carriera, la soddisfazione personale, la possibilità di acquisizione di

<sup>11</sup> Un 48,5% di donne risponde invece di essersi trattenuta raramente /quasi mai oltre il normale orario di lavoro, mentre al 16,6% non è stato mai chiesto.

<sup>12</sup> Vedi l'appendice questionario in fondo a questo volume.

competenze professionali, il clima relazionale esistente nell'ambiente di lavoro (Graf. 6). Per l'esposizione comparativa dell'esito di tale analisi, che riguarda i valori complessivi della provincia per il triennio 2013-2015, si ritiene opportuno l'utilizzo di una graduatoria nella cui strutturazione si è tenuto conto solo dei pareri espressi in maniera netta sui due poli opposti, positivo e negativo. Si tralasciano, quindi, le valutazioni neutre (né positivo né negativo), quelle non pertinenti e le non risposte, a meno che essi non assumano un peso rilevante. Il risultato è la seguente classifica che partendo dagli aspetti che hanno totalizzato il maggior numero di giudizi positivi, scenderà gradualmente fino alle aree con maggiore criticità.

Gli aspetti per i quali i giudizi positivi rappresentano percentualmente la quota nettamente maggioritaria sono in ordine decrescente:

- la regolarità nei pagamenti, riconosciuta dall'82,4% delle intervistate; mentre la quota dei giudizi negativi si limita al 9,0%;
- la sicurezza dell'ambiente di lavoro rispetto alle misure previste in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori (Decreto Legge 626 del 1994), ritenuta adeguata dal 76,1% delle intervistate. Le criticità sono ravvisate solo dal 5,2% delle stesse;
- le tutele e le garanzie offerte in caso di malattia, di infortuni e di maternità, giudicate positivamente dal 65,6%; mentre le valutazioni negative si limitano al 10,3% ;
- l'interesse per il contenuto del lavoro, confermato dal 65,4% delle intervistate e criticato, per contro, dal 6,5%;
- il tragitto casa-lavoro, considerato positivamente dal 57,2%, sebbene un 16,8%, rilevasse elementi di elevata criticità. Questo parametro ha un'incidenza più rilevante per le zone periferiche, come è logico attendersi per un fenomeno di pendolarismo verso i centri urbani, dove la quota delle valutazioni negative sale al 22,5%. Nei centri urbani, invece, tale valore scende al 10,5%;
- la coerenza delle mansioni con il percorso professionale, classificata al sesto posto nella graduatoria dei giudizi positivi, con il 51,8% delle intervistate che si è espresso in tal senso. Il 13,4%, invece, è la quota dei pareri negativi;
- i rapporti con i colleghi e il titolare/responsabile dell'azienda, valutati positivamente dal 50,3% e negativamente dal 13,2%, con una rilevante quota pari al 33,5% di risposte neutre (né contenta né scontenta).

Quest'ambito è l'ultimo in cui si riscontra una maggioranza dei giudizi positivi in termini percentuali per il totale del triennio di riferimento. Pertanto, la classifica delle risposte positive che segue, si caratterizza per un'incidenza minore delle valutazioni favorevoli, che spesso restano comunque l'espressione di una maggioranza relativa (con qualche

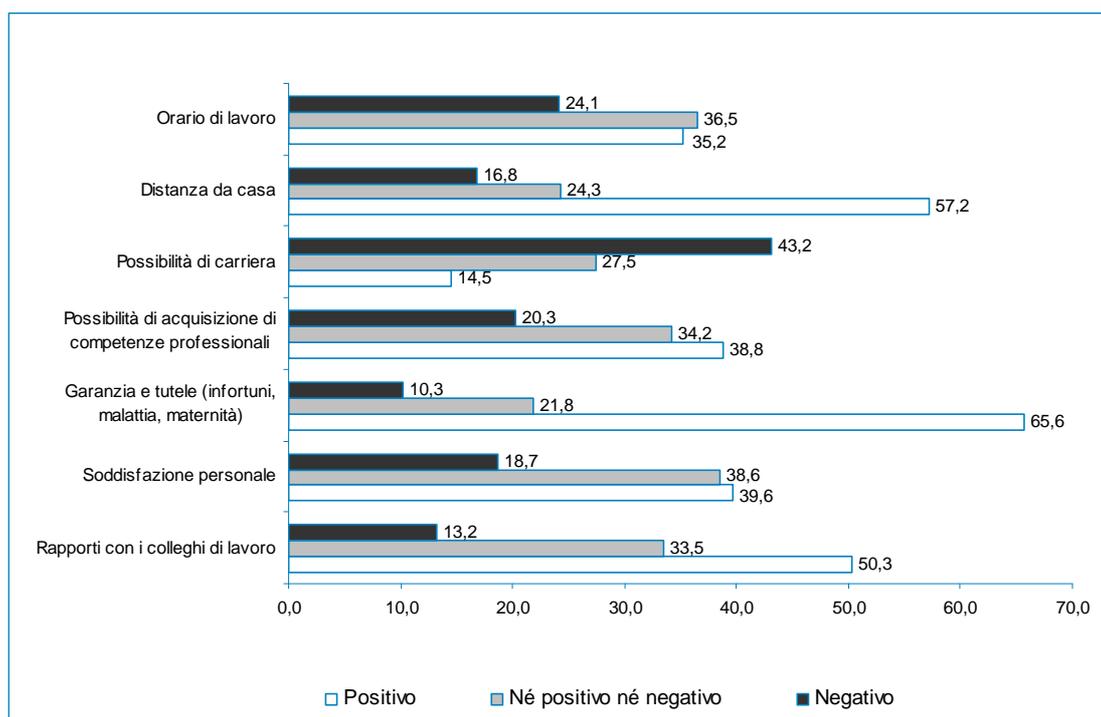
eccezione che si vedrà in seguito):

- la possibilità di avere permessi/riposi, si colloca all'ottava posizione della graduatoria con il 41,7% dei giudizi positivi e il 22,6% dei giudizi negativi, ma più di una dimissionaria su tre esprime una valutazione neutra;
- Il grado di soddisfazione personale sul lavoro, è slittato al nono posto della graduatoria con un 39,6% delle intervistate che giudica positivamente questo aspetto del lavoro abbandonato. Tale quota viene, però, quasi pareggiata dalle valutazioni neutre che raggiungono il 38,6 del totale;
- la possibilità di acquisire competenze professionali, è considerata, positivamente dal 38,8% delle rispondenti, negativamente dal 20,3% e in maniera neutrale dal 34,2%;
- l'orario di lavoro, sceso al penultimo gradino della classifica con una quota dei pareri positivi pari al 35,2% (contro il poco più del 43% del triennio 2010-2012), viene superata dai giudizi neutri "né positivo ma neanche negativo" che salgono al 36,5%. I giudizi negativi invece si attestano ad oltre un quinto delle risposte (il 24,1%);
- la possibilità di carriera, è posizionata all'ultimo posto, in quanto valutata positivamente solo dal 14,5% delle dimissionarie e dove i giudizi negativi, pari al 43,2%, superano nettamente e per la prima volta quelle positive.

Per completare i dati esposti va aggiunto, inoltre, che anche per la retribuzione percepita nel lavoro precedente alle dimissioni, le valutazioni favorevoli delle neomamme prevalgono rispetto a quelle negative. Infatti, la retribuzione era considerata "alta" da un 5,2% delle intervistate, "media" dal 58,7% e "bassa ma sufficiente per vivere" dal 30,6%. Solo un 5,2% la giudicava insufficiente. L'importanza di questo fattore è ovviamente riconducibile al fatto che una bassa retribuzione, nell'eventualità di costi elevati per i servizi di cura esterni alla famiglia, può essere un valido motivo per abbandonare, anche solo temporaneamente, il lavoro.

A conclusione di quest'analisi risulta evidente il profilarsi di un quadro abbastanza positivo del contesto lavorativo pre-evento maternità, caratterizzato in particolare dalla stabilità occupazionale delle madri dimissionarie sia dal punto di vista della durata sia per la natura contrattuale del rapporto di lavoro. Inoltre, in ben undici aspetti indagati su dodici, le valutazioni positive prevalgono sui giudizi negativi, seppur non costituendo sempre, percentualmente, la maggioranza assoluta. Le maggiori aree di criticità, dove l'incidenza dei giudizi positivi tende ad affievolirsi, sono il regime orario e la possibilità di carriera. Dato che quest'ultimo aspetto è notoriamente meno incisivo per le lavoratrici madri nella decisione di abbandonare il lavoro, emerge in tutta la sua centralità la questione dell'orario di lavoro e le problematiche inerenti alla conciliazione che sono particolarmente impattanti dopo la nascita di un figlio e il profilarsi di maggiori difficoltà per il misurarsi con gli impegni di cura quotidiani che essa implica.

Graf. 6 CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



Fonte: USPML

Tab. 3 SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
<b>Natura giuridica del datore di lavoro</b>									
Pubblico	2	1,4	4	2,9	6	3,0	12	2,5	4
Privato	138	98,6	132	97,1	195	97,0	465	97,5	155
<b>Settore attività datore di lavoro</b>									
Agricoltura ed estrazioni	2	1,4	1	0,7	0	0,0	3	0,6	1
Industria	12	8,6	18	13,2	21	10,4	51	10,7	17
Costruzioni	5	3,6	7	5,1	4	2,0	16	3,4	5
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	44	31,4	51	37,5	74	36,8	169	35,4	56
Credito e assicurazioni	3	2,1	3	2,2	8	4,0	14	2,9	5
Servizi alle imprese	34	24,3	22	16,2	44	21,9	100	21,0	33
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	6	4,3	1	0,7	4	2,0	11	2,3	4
Pubblica amm., sanità, istruzione	19	13,6	16	11,8	21	10,4	56	11,7	19
Altre attività dei servizi	15	10,7	15	11,0	19	9,5	49	10,3	16
Altro (servizi domestici)	0	0,0	2	1,5	6	3,0	8	1,7	3
<b>Contratto</b>									
<b>Forma contrattuale</b>									
Contratto a tempo indeterminato	114	81,4	117	86,0	164	81,6	395	82,8	132
Contratto a tempo determinato	14	10,0	8	5,9	18	9,0	40	8,4	13
Contratto di apprendistato	10	7,1	10	7,4	17	8,5	37	7,8	12
Altro/ non risponde	2	1,4	1	0,7	2	1,0	5	1,0	2
<b>Ha firmato delle dimissioni in bianco?</b>									
Si	1	0,7	0	0,0	4	2,0	5	1,0	2
No	139	99,3	134	98,5	196	97,5	469	98,3	156
Non risponde	0	0,0	2	1,5	1	0,5	3	0,6	1
<b>Orario nell'occupazione</b>									
A tempo pieno	96	68,6	94	69,1	127	63,2	317	66,5	106
A tempo parziale	42	30,0	42	30,9	74	36,8	158	33,1	53
Non risponde	2	1,4	0	0,0	0	0,0	2	0,4	1
<b>Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa</b>									
Meno di un anno	13	9,3	11	8,1	18	9,0	42	8,8	14
1-5 anni	56	40,0	58	42,6	91	45,3	205	43,0	68
6-10 anni	45	32,1	45	33,1	61	30,3	151	31,7	50
Oltre 10 anni	26	18,6	22	16,2	31	15,4	79	16,6	26
<b>Lavoro straordinario</b>									
Si regolarmente o spesso	40	28,6	42	30,9	82	40,8	164	34,4	55
Raramente, quasi mai	75	53,6	74	54,4	82	40,8	231	48,4	77
Mai	24	17,1	18	13,2	37	18,4	79	16,6	26
Non risponde	1	0,7	2	1,5	0	0,0	3	0,6	1
<b>Retribuzione</b>									
Alta	7	5,0	9	6,6	9	4,5	25	5,2	8
Media	91	65,0	75	55,1	114	56,7	280	58,7	93
Bassa	39	27,9	42	30,9	65	32,3	146	30,6	49
Insufficiente	3	2,1	9	6,6	13	6,5	25	5,2	8
Non risponde	0	0,0	1	0,7	0	0,0	1	0,2	0

Fonte: USPML

Tab. 3a SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - ZONA URBANA (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
<b>Natura giuridica del datore di lavoro</b>									
Pubblico	1	1,7	3	4,6	3	2,9	7	3,1	2
Privato	58	98,3	62	95,4	101	97,1	221	96,9	74
<b>Settore attività datore di lavoro</b>									
Agricoltura ed estrazioni	2	3,4	0	0,0	0	0,0	2	0,9	1
Industria	3	5,1	7	10,8	8	7,7	18	7,9	6
Costruzioni	4	6,8	4	6,2	1	1,0	9	3,9	3
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	17	28,8	25	38,5	41	39,4	83	36,4	28
Credito e assicurazioni	0	0,0	2	3,1	4	3,8	6	2,6	2
Servizi alle imprese	14	23,7	12	18,5	25	24,0	51	22,4	17
Trasporti, magazzino, comunicazioni	1	1,7	0	0,0	4	3,8	5	2,2	2
Pubblica amm., sanità, istruzione	10	16,9	8	12,3	13	12,5	31	13,6	10
Altre attività dei servizi	8	13,6	6	9,2	8	7,7	22	9,6	7
Altro (servizi domestici)	0	0,0	1	1,5	0	0,0	1	0,4	0
<b>Contratto</b>									
<b>Forma contrattuale</b>									
Contratto a tempo indeterminato	47	79,7	58	89,2	85	81,7	190	83,3	63
Contratto a tempo determinato	8	13,6	5	7,7	9	8,7	22	9,6	7
Contratto di apprendistato	3	5,1	2	3,1	8	7,7	13	5,7	4
Altro/ non risponde	1	1,7	0	0,0	2	1,9	3	1,3	1
<b>Ha firmato delle dimissioni in bianco?</b>									
Si	0	0,0	0	0,0	3	2,9	3	1,3	1
No	59	100,0	64	98,5	100	96,2	223	97,8	74
Non risponde	0	0,0	1	1,5	1	1,0	2	0,9	1
<b>Orario nell'occupazione</b>									
A tempo pieno	40	67,8	43	66,2	61	58,7	144	63,2	48
A tempo parziale	18	30,5	22	33,8	43	41,3	83	36,4	28
Non risponde	1	1,7	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0
<b>Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa</b>									
Meno di un anno	10	16,9	7	10,8	8	7,7	25	11,0	8
1-5 anni	22	37,3	25	38,5	53	51,0	100	43,9	33
6-10 anni	20	33,9	22	33,8	34	32,7	76	33,3	25
Oltre 10 anni	7	11,9	11	16,9	9	8,7	27	11,8	9
<b>Lavoro straordinario</b>									
Si regolarmente o spesso	19	32,2	25	38,5	49	47,1	93	40,8	31
Raramente, quasi mai	27	45,8	33	50,8	42	40,4	102	44,7	34
Mai	13	22,0	6	9,2	13	12,5	32	14,0	11
Non risponde	0	0,0	1	1,5	0	0,0	1	0,4	0
<b>Retribuzione</b>									
Alta	4	6,8	4	6,2	4	3,8	12	5,3	4
Media	33	55,9	37	56,9	59	56,7	129	56,6	43
Bassa	21	35,6	19	29,2	32	30,8	72	31,6	24
Insufficiente	1	1,7	4	6,2	9	8,7	14	6,1	5
Non risponde	0	0,0	1	1,5	0	0,0	1	0,4	0

Fonte: USPML

Tab. 3b SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - ZONA PERIFERICA (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
<b>Natura giuridica del datore di lavoro</b>									
Pubblico	1	1,2	1	1,4	3	3,1	5	2,0	2
Privato	80	98,8	70	98,6	94	96,9	244	98,0	81
<b>Settore attività datore di lavoro</b>									
Agricoltura ed estrazioni	0	0,0	1	1,4	0	0,0	1	0,4	0
Industria	9	11,1	11	15,5	13	13,4	33	13,3	11
Costruzioni	1	1,2	3	4,2	3	3,1	7	2,8	2
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	27	33,3	26	36,6	33	34,0	86	34,5	29
Credito e assicurazioni	3	3,7	1	1,4	4	4,1	8	3,2	3
Servizi alle imprese	20	24,7	10	14,1	19	19,6	49	19,7	16
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	5	6,2	1	1,4	0	0,0	6	2,4	2
Pubblica amm., sanità, istruzione	9	11,1	8	11,3	8	8,2	25	10,0	8
Altre attività dei servizi	7	8,6	9	12,7	11	11,3	27	10,8	9
Altro	0	0,0	1	1,4	6	6,2	7	2,8	2
<b>Contratto</b>									
<b>Forma contrattuale</b>									
Contratto a tempo indeterminato	67	82,7	59	83,1	79	81,4	205	82,3	68
Contratto a tempo determinato	6	7,4	3	4,2	9	9,3	18	7,2	6
Contratto di apprendistato	7	8,6	8	11,3	9	9,3	24	9,6	8
Altro/ non risponde	1	1,2	1	1,4	0	0,0	2	0,8	1
<b>Ha firmato delle dimissioni in bianco?</b>									
Sì	1	1,2	0	0,0	1	1,0	2	0,8	1
No	80	98,8	70	98,6	96	99,0	246	98,8	82
Non risponde	0	0,0	1	1,4	0	0,0	1	0,4	0
<b>Orario nell'occupazione</b>									
A tempo pieno	56	69,1	51	71,8	66	68,0	173	69,5	58
A tempo parziale	24	29,6	20	28,2	31	32,0	75	30,1	25
Non risponde	1	1,2	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0
<b>Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa</b>									
Meno di un anno	3	3,7	4	5,6	10	10,3	17	6,8	6
1-5 anni	34	42,0	33	46,5	38	39,2	105	42,2	35
6-10 anni	25	30,9	23	32,4	27	27,8	75	30,1	25
Oltre 10 anni	19	23,5	11	15,5	22	22,7	52	20,9	17
<b>Lavoro straordinario</b>									
Sì regolarmente o spesso	21	25,9	17	23,9	33	34,0	71	28,5	24
Raramente, quasi mai	48	59,3	41	57,7	40	41,2	129	51,8	43
Mai	11	13,6	12	16,9	24	24,7	47	18,9	16
Non risponde	1	1,2	1	1,4	0	0,0	2	0,8	1
<b>Retribuzione</b>									
Alta	3	3,7	5	7,0	5	5,2	13	5,2	4
Media	58	71,6	38	53,5	55	56,7	151	60,6	50
Bassa	18	22,2	23	32,4	33	34,0	74	29,7	25
Insufficiente	2	2,5	5	7,0	4	4,1	11	4,4	4

Fonte: USPML

Tab. 3.1 SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Qualifica posseduta</b>									
Apprendista	10	7,1	10	7,4	16	8,0	36	7,5	12
Operaia	57	40,7	57	41,9	87	43,3	201	42,1	67
Impiegata	69	49,3	67	49,3	96	47,8	232	48,6	77
Quadro/Direttivo	4	2,9	2	1,5	2	1,0	8	1,7	3
<b>Mansione svolta</b>									
Professioni "high skill**	38	27,1	43	31,6	43	21,4	124	26,0	41
Impiegati di tipo esecutivo**	36	25,7	28	20,6	54	26,9	118	24,7	39
Professioni qualificate***	47	33,6	47	34,6	73	36,3	167	35,0	56
Operai e conduttori di impianti****	10	7,1	8	5,9	3	1,5	21	4,4	7
Personale non qualificato	9	6,4	10	7,4	28	13,9	47	9,9	16
<b>Caratteristiche dell'occupazione</b>									
<b>Orario di lavoro</b>									
Positivo	48	34,3	56	41,2	64	31,8	168	35,2	56
Né positivo né negativo	48	34,3	50	36,8	76	37,8	174	36,5	58
Negativo	38	27,1	25	18,4	52	25,9	115	24,1	38
Non pertinente	4	2,9	4	2,9	9	4,5	17	3,6	6
Non risposto	2	1,4	1	0,7	0	0,0	3	0,6	1
<b>Distanza da casa</b>									
Positivo	82	58,6	83	61,0	108	53,7	273	57,2	91
Né positivo né negativo	36	25,7	29	21,3	51	25,4	116	24,3	39
Negativo	21	15,0	23	16,9	36	17,9	80	16,8	27
Non pertinente	0	0,0	0	0,0	6	3,0	6	1,3	2
Non risposto	1	0,7	1	0,7	0	0,0	2	0,4	1
<b>Possibilità di carriera</b>									
Positivo	24	17,1	15	11,0	30	14,9	69	14,5	23
Né positivo né negativo	39	27,9	38	27,9	54	26,9	131	27,5	44
Negativo	59	42,1	62	45,6	85	42,3	206	43,2	69
Non pertinente	18	12,9	20	14,7	32	15,9	70	14,7	23
Non risposto	0	0,0	1	0,7	0	0,0	1	0,2	0
<b>Possibilità di acquisizione di competenze prof.</b>									
Positivo	55	39,3	55	40,4	75	37,3	185	38,8	62
Né positivo né negativo	52	37,1	45	33,1	66	32,8	163	34,2	54
Negativo	25	17,9	28	20,6	44	21,9	97	20,3	32
Non pertinente	8	5,7	7	5,1	16	8,0	31	6,5	10
Non risposto	0	0,0	1	0,7	0	0,0	1	0,2	0
<b>Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)</b>									
Positivo	96	68,6	87	64,0	130	64,7	313	65,6	104
Né positivo né negativo	25	17,9	30	22,1	49	24,4	104	21,8	35
Negativo	17	12,1	14	10,3	18	9,0	49	10,3	16
Non pertinente	2	1,4	4	2,9	3	1,5	9	1,9	3
Non risposto	0	0,0	1	0,7	1	0,5	2	0,4	1
<b>Soddisfazione personale</b>									
Positivo	54	38,6	61	44,9	74	36,8	189	39,6	63
Né positivo né negativo	51	36,4	50	36,8	83	41,3	184	38,6	61
Negativo	31	22,1	21	15,4	37	18,4	89	18,7	30
Non pertinente	4	2,9	3	2,2	7	3,5	14	2,9	5
Non risposto	0	0,0	1	0,7	0	0,0	1	0,2	0
<b>Rapporti con i colleghi di lavoro</b>									
Positivo	73	52,1	73	53,7	94	46,8	240	50,3	80
Né positivo né negativo	47	33,6	44	32,4	69	34,3	160	33,5	53
Negativo	19	13,6	15	11,0	29	14,4	63	13,2	21
Non pertinente	0	0,0	3	2,2	8	4,0	11	2,3	4
Non risposto	1	0,7	1	0,7	1	0,5	3	0,6	1

\* Le Professioni "high-skill" sono composte da: legislatori, dirigenti, imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni intermedie (tecnici).

\*\* Gli "Impiegati di tipo esecutivo" riguardano professioni esecutive relative ad amministrazione e gestione.

\*\*\* Le "Professioni qualificate" sono relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie.

\*\*\*\* Gli "Operai e conduttori di impianti" sono composti da: artigiani, operai specializzati, agricoltori, conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio.

Fonte: USPML

Tab. 3.1a SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE - ZONA URBANA (anni 2013, 2014, 2015) - valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Qualifica posseduta</b>									
Apprendista	4	6,8	3	4,6	7	6,7	14	6,1	5
Operaia	21	35,6	27	41,5	42	40,4	90	39,5	30
Impiegata	31	52,5	33	50,8	54	51,9	118	51,8	39
Quadro/Direttivo	3	5,1	2	3,1	1	1,0	6	2,6	2
<b>Mansione svolta</b>									
Professioni "high skill**	20	33,9	24	36,9	20	19,2	64	28,1	21
Impiegati di tipo esecutivo**	13	22,0	14	21,5	33	31,7	60	26,3	20
Professioni qualificate***	19	32,2	18	27,7	34	32,7	71	31,1	24
Operai e conduttori di impianti****	2	3,4	2	3,1	1	1,0	5	2,2	2
Personale non qualificato	5	8,5	7	10,8	16	15,4	28	12,3	9
<b>Caratteristiche dell'occupazione</b>									
<b>Orario di lavoro</b>									
Positivo	16	27,1	19	29,2	35	33,7	70	30,7	23
Né positivo né negativo	23	39,0	27	41,5	40	38,5	90	39,5	30
Negativo	18	30,5	16	24,6	25	24,0	59	25,9	20
Non pertinente	1	1,7	2	3,1	4	3,8	7	3,1	2
Non risposto	1	1,7	1	1,5	0	0,0	2	0,9	1
<b>Distanza da casa</b>									
Positivo	38	64,4	42	64,6	64	61,5	144	63,2	48
Né positivo né negativo	15	25,4	14	21,5	28	26,9	57	25,0	19
Negativo	5	8,5	8	12,3	11	10,6	24	10,5	8
Non pertinente	0	0,0	0	0,0	1	1,0	1	0,4	0
Non risposto	1	1,7	1	1,5	0	0,0	2	0,9	1
<b>Possibilità di carriera</b>									
Positivo	12	20,3	6	9,2	18	17,3	36	15,8	12
Né positivo né negativo	14	23,7	18	27,7	28	26,9	60	26,3	20
Negativo	23	39,0	31	47,7	42	40,4	96	42,1	32
Non pertinente	10	16,9	9	13,8	16	15,4	35	15,4	12
Non risposto	0	0,0	1	1,5	0	0,0	1	0,4	0
<b>Possibilità di acquisizione di competenze prof.</b>									
Positivo	21	35,6	23	35,4	36	34,6	80	35,1	27
Né positivo né negativo	23	39,0	25	38,5	37	35,6	85	37,3	28
Negativo	10	16,9	14	21,5	27	26,0	51	22,4	17
Non pertinente	5	8,5	2	3,1	4	3,8	11	4,8	4
Non risposto	0	0,0	1	1,5	0	0,0	1	0,4	0
<b>Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)</b>									
Positivo	39	66,1	43	66,2	72	69,2	154	67,5	51
Né positivo né negativo	13	22,0	12	18,5	21	20,2	46	20,2	15
Negativo	7	11,9	7	10,8	10	9,6	24	10,5	8
Non pertinente	0	0,0	2	3,1	0	0,0	2	0,9	1
Non risposto	0	0,0	1	1,5	1	1,0	2	0,9	1
<b>Soddisfazione personale</b>									
Positivo	24	40,7	22	33,8	38	36,5	84	36,8	28
Né positivo né negativo	19	32,2	30	46,2	40	38,5	89	39,0	30
Negativo	14	23,7	10	15,4	23	22,1	47	20,6	16
Non pertinente	2	3,4	2	3,1	3	2,9	7	3,1	2
Non risposto	0	0,0	1	1,5	0	0,0	1	0,4	0
<b>Rapporti con i colleghi di lavoro</b>									
Positivo	30	50,8	36	55,4	48	46,2	114	50,0	38
Né positivo né negativo	21	35,6	21	32,3	37	35,6	79	34,6	26
Negativo	7	11,9	5	7,7	16	15,4	28	12,3	9
Non pertinente	0	0,0	2	3,1	2	1,9	4	1,8	1
Non risposto	1	1,7	1	1,5	1	1,0	3	1,3	1

\* Le Professioni "high-skill" sono composte da: legislatori, dirigenti, imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni intermedie (tecnici).

\*\* Gli "Impiegati di tipo esecutivo" riguardano professioni esecutive relative ad amministrazione e gestione.

\*\*\* Le "Professioni qualificate" sono relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie.

\*\*\*\* Gli "Operai e conduttori di impianti" sono composti da: artigiani, operai specializzati, agricoltori, conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio.

Fonte: USPML

Tab. 3.1b SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE - ZONA PERIFERICA (anni 2013, 2014, 2015) - valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Qualifica posseduta</b>									
Apprendista	6	7,4	7	9,9	9	9,3	22	8,8	7
Operaia	36	44,4	30	42,3	45	46,4	111	44,6	37
Impiegata	38	46,9	34	47,9	42	43,3	114	45,8	38
Quadro/Direttivo	1	1,2	0	0,0	1	1,0	2	0,8	1
<b>Mansione svolta</b>									
Professioni "high skill**	18	22,2	19	26,8	23	23,7	60	24,1	20
Impiegati di tipo esecutivo**	23	28,4	14	19,7	21	21,6	58	23,3	19
Professioni qualificate***	28	34,6	29	40,8	39	40,2	96	38,6	32
Operai e conduttori di impianti****	8	9,9	6	8,5	2	2,1	16	6,4	5
Personale non qualificato	4	4,9	3	4,2	12	12,4	19	7,6	6
<b>Caratteristiche dell'occupazione</b>									
<b>Orario di lavoro</b>									
Positivo	32	39,5	37	52,1	29	29,9	98	39,4	33
Né positivo né negativo	25	30,9	23	32,4	36	37,1	84	33,7	28
Negativo	20	24,7	9	12,7	27	27,8	56	22,5	19
Non pertinente	3	3,7	2	2,8	5	5,2	10	4,0	3
Non risposto	1	1,2	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0
<b>Distanza da casa</b>									
Positivo	44	54,3	41	57,7	44	45,4	129	51,8	43
Né positivo né negativo	21	25,9	15	21,1	23	23,7	59	23,7	20
Negativo	16	19,8	15	21,1	25	25,8	56	22,5	19
Non pertinente	0	0,0	0	0,0	5	5,2	5	2,0	2
<b>Possibilità di carriera</b>									
Positivo	12	14,8	9	12,7	12	12,4	33	13,3	11
Né positivo né negativo	25	30,9	20	28,2	26	26,8	71	28,5	24
Negativo	36	44,4	31	43,7	43	44,3	110	44,2	37
Non pertinente	8	9,9	11	15,5	16	16,5	35	14,1	12
<b>Possibilità di acquisizione di competenze prof.</b>									
Positivo	34	42,0	32	45,1	39	40,2	105	42,2	35
Né positivo né negativo	29	35,8	20	28,2	29	29,9	78	31,3	26
Negativo	15	18,5	14	19,7	17	17,5	46	18,5	15
Non pertinente	3	3,7	5	7,0	12	12,4	20	8,0	7
<b>Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)</b>									
Positivo	57	70,4	44	62,0	58	59,8	159	63,9	53
Né positivo né negativo	12	14,8	18	25,4	28	28,9	58	23,3	19
Negativo	10	12,3	7	9,9	8	8,2	25	10,0	8
Non pertinente	2	2,5	2	2,8	3	3,1	7	2,8	2
<b>Soddisfazione personale</b>									
Positivo	30	37,0	39	54,9	36	37,1	105	42,2	35
Né positivo né negativo	32	39,5	20	28,2	43	44,3	95	38,2	32
Negativo	17	21,0	11	15,5	14	14,4	42	16,9	14
Non pertinente	2	2,5	1	1,4	4	4,1	7	2,8	2
<b>Rapporti con i colleghi di lavoro</b>									
Positivo	43	53,1	37	52,1	46	47,4	126	50,6	42
Né positivo né negativo	26	32,1	23	32,4	32	33,0	81	32,5	27
Negativo	12	14,8	10	14,1	13	13,4	35	14,1	12
Non pertinente	0	0,0	1	1,4	6	6,2	7	2,8	2

\* Le Professioni "high-skill" sono composte da: legislatori, dirigenti, imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni intermedie (tecnici).

\*\* Gli "Impiegati di tipo esecutivo" riguardano professioni esecutive relative ad amministrazione e gestione.

\*\*\* Le "Professioni qualificate" sono relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie.

\*\*\*\* Gli "Operai e conduttori di impianti" sono composti da: artigiani, operai specializzati, agricoltori, conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio.

Fonte: USPML

## 5. LE DIMISSIONI: TEMPI, CONTESTO, MOTIVAZIONI

In questa sezione dell'indagine ci si focalizza sugli aspetti che delineano il contesto e le circostanze in cui è maturata la decisione finale di abbandonare il lavoro. In particolare

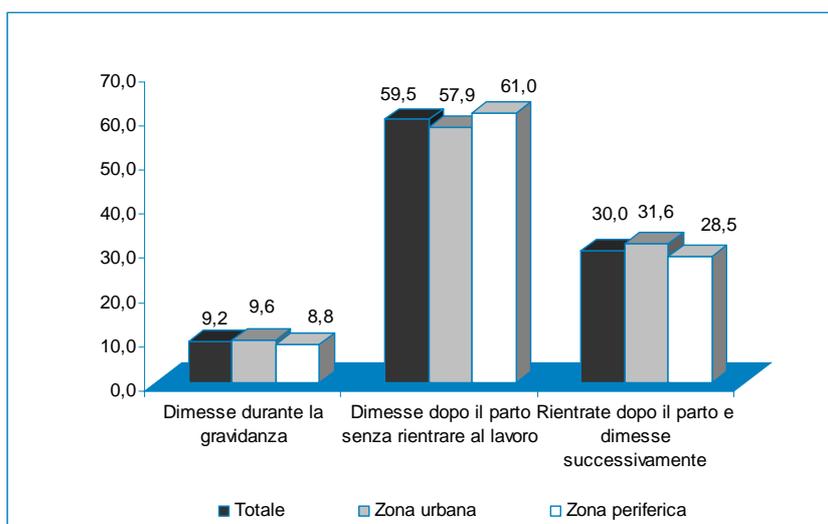
s'indaga su: la collocazione temporale delle dimissioni; il contesto organizzativo dell'occupazione precedente dopo il rientro dalla maternità e le motivazioni addotte dalle dimissionarie per spiegare tale opzione rinunciataria.

Iniziando con la collocazione temporale delle dimissioni e con riferimento all'intero territorio provinciale, nel triennio 2013-2015 si osserva che prevalentemente, cioè per il 59,5% delle intervistate, le dimissioni sono avvenute dopo il parto senza rientrare al lavoro. Tale tendenza è riscontrabile, grosso modo con valori simili, sia nelle aree urbane (57,9%), sia nelle zone periferiche (61,0%) (Graf. 7).

Non mancano i casi di dimissioni durante la gravidanza, nonostante la tutela prevista dall'istituto dell'astensione obbligatoria, anche se, comprensibilmente, le quote si attestano a percentuali residuali (dall'8,8% nelle zone periferiche al 9,6% delle aree urbane).

Una parte significativa degli abbandoni del lavoro a causa della maternità (all'incirca un caso su tre) avviene, infine, nel periodo successivo al parto. Per le 143 donne che sono rientrate al lavoro nell'azienda madre e si sono dimesse successivamente, si possono quindi verificare le reazioni aziendali, a dire, gli eventuali cambiamenti in termini di assegnazione al precedente posto di lavoro.

Graf. 7 COLLOCAZIONE TEMPORALE DELLE DIMISSIONI DELLE INTERVISTATE  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



Fonte: USPML

Il 67,1% delle madri rientrate al lavoro dopo il parto ha potuto riprendere il lavoro precedente, mentre per il 30,8% sono state invece assegnate a un'attività diversa rispetto a quella precedente<sup>13</sup>. Si tratta di una quota rilevante che si spiega anche guardando al numero delle sostituzioni delle lavoratrici assenti effettuate dalle aziende (98 casi nel

<sup>13</sup> Tra le motivazioni apportate dalle intervistate per il cambio dell'attività precedentemente svolta le più ricorrenti sono: assegnazione definitiva del posto al sostituito; maggiore bisogno in un altro reparto, trasferimento delle attività ad un'altra sede; cambio proprietà dell'azienda; soppressione dell'attività precedentemente svolta, rinuncia da parte della stessa intervistata perché il posto precedente era full-time, assegnazione alla segreteria in attesa di ridefinire la nuova posizione/orario al rientro. Non mancano inoltre il tentativo mobbing e le cause attribuibili alla volontà vessatoria del datore di lavoro percepita dalle intervistate come "vendetta" per "punire" la decisione di procreare.

triennio in esame), che per il 59,2% sono rimaste su quel posto di lavoro anche successivamente al rientro delle neomadri in azienda (Tab. 4).

In generale, dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, per la netta maggioranza di queste donne la maternità non ha implicato grossi cambiamenti dal punto di vista della sede di lavoro e delle mansioni: si è, rispettivamente, nell'ordine dell'89,5% e dell'88,1% per il totale del triennio; anche se, per quanto riguarda sede e mansioni, vanno sottolineati i 40 casi (1'8,4%) in cui c'è stato un peggioramento delle mansioni al rientro al lavoro e le 43 fattispecie (9,0%) in cui è stato richiesto un cambiamento di sede.

Poco percepita è, inoltre, la necessità di un aggiornamento formativo di sostegno al rientro al lavoro: la percentuale delle risposte negative a tale domanda raggiunge infatti la quota dell'81,5%. Maggiori cambiamenti, invece, si riscontrano nell'ambito delle modalità organizzative delle attività, dove l'incidenza delle intervistate che hanno segnalato variazioni in tal senso sale al 35,0%.

Delineato il contesto lavorativo precedente alle dimissioni, ci si addentra ora nel cuore dell'indagine per individuare le principali motivazioni di abbandono del lavoro a seguito della maternità, dichiarate dalle intervistate.

Si evidenzia, innanzitutto, che complessivamente nel triennio di riferimento e per l'intero territorio provinciale, solo per il 24,1% delle lavoratrici madri la decisione di lasciare il lavoro è avvenuta per libera scelta per poter dedicarsi solo alla cura dei figli (Graf. 8).

Un altro 15,1% delle dimissionarie ascrive il motivo di tale scelta alle altre circostanze diverse da quelle legate alla maternità, quali la salute, l'opportunità di svolgere un lavoro diverso, il cambio di residenza o la chiusura dell'azienda. Per il restante<sup>14</sup> 60,2% (287 donne in valori assoluti) si è trattato di un'opzione obbligata, indotta da un insieme di fattori più strettamente inerenti all'occupazione abbandonata: l'orario di lavoro non compatibile, la difficoltà di avere permessi/congedi parentali, la mancanza di servizi o aiuti a sostegno della cura, la distanza casa/lavoro, gli alti costi di servizi di cura e le altre criticità legate al lavoro.

Tale andamento si conferma sia per le aree periferiche, sia per le zone urbane, seppur con alcune differenze. Nelle prime prevale leggermente la percentuale delle dimissionarie per libera scelta di accudire i figli (26,9%) e, quindi, si riduce la quota delle dimissionarie per motivi indotti dal contesto lavorativo (57,8%); nelle aree urbane, al contrario prevalgono queste ultime motivazioni (62,7%) a scapito della volontà di dedicarsi solo alla cura dei figli (21,1%).

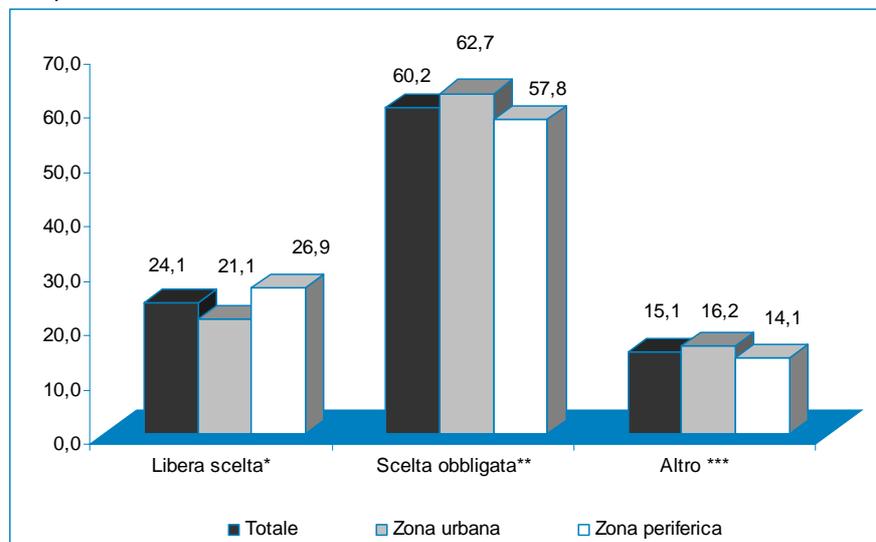
Restringendo, ora, l'analisi sulle principali cause delle dimissioni derivanti dalle condizioni di lavoro, si osserva che esse sono prevalentemente riconducibili agli aspetti conciliativi e in particolare al regime di orario e alla difficoltà ad avere permessi/congedi parentali. Questa categoria di motivazioni, infatti, è indicata dal 33,5% delle intervistate<sup>15</sup> e rappresenta la quota maggioritaria tra le cause legate alle condizioni di lavoro che incidono sulla decisione delle lavoratrici madri.

---

<sup>14</sup> Lo 0,6% di intervistate non risponde a questa domanda.

<sup>15</sup> Vedi l'appendice questionario in fondo a questo volume, sezione 4, domanda n. 34.

Graf. 8 MOTIVO PRINCIPALE PER CUI AVEVA DECISO DI DIMETTERSI  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



\* Ha scelto liberamente di dedicarsi solo alla cura dei propri figli.

\*\* Scelta indotta da: tipo di orario, mancanza di servizi o aiuti a sostegno della cura, distanza casa/lavoro, costi del nido, problemi con il datore di lavoro.

\*\*\* Scelta indotta da: motivi di salute, opportunità di svolgere un lavoro diverso, cambio di residenza

Fonte: USPML

Proseguendo nell'analisi, si riscontra, con una certa distanza rispetto alle precedenti cause, la categoria che raggruppa "altre problematiche legate al lavoro", come la bassa retribuzione, lo scarso interesse per il contenuto di lavoro, i rapporti problematici con i colleghi o/e con il titolare, nati o acuiti, non di rado, dall'evento stesso di maternità e dalle conseguenti esigenze che essa implica in termini di riduzione e/o maggiore flessibilità di impegno sul lavoro. Questi fattori, per il triennio 2013-2015, totalizzano complessivamente il 15,1% delle risposte date dalle intervistate per motivare la propria decisione.

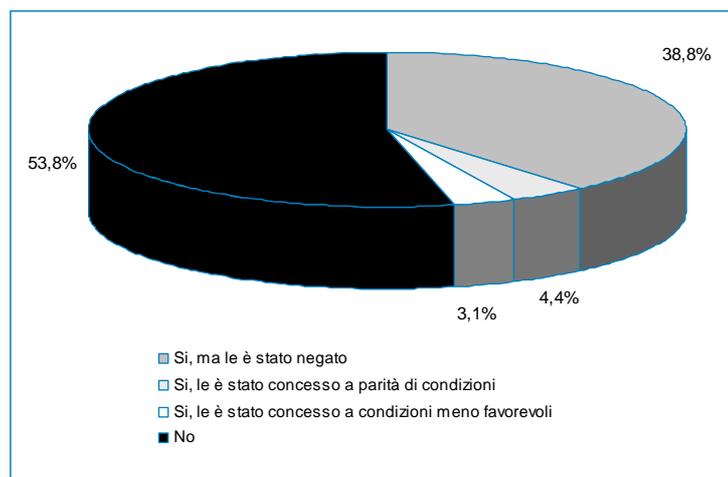
L'incidenza della distanza fra casa e lavoro si colloca al gradino successivo con il 5,5% delle motivazioni apportate, seguita dalla mancanza di servizi di cura o di aiuti familiari, indicato dal 4,4% delle madri come principale causa delle proprie dimissioni.

Solo l'1,7% delle intervistate (appena 8 persone su 477) individua negli alti costi dei servizi di cura il motivo principale dell'abbandono del lavoro. Questo risultato, tra l'altro in linea con l'esito dell'indagine precedente (2010-2012), può destare non poca sorpresa, viste le note e ampiamente dibattute problematiche dei servizi di cura a pagamento in termini di scarsità e di costo. Tuttavia, rileggendo questo dato in relazione agli altri fattori fin qui esaminati, si può supporre che il costo dei servizi per la prima infanzia abbia un'importanza rilevante, ma solo nel caso in cui l'attività lavorativa della madre possa proseguire dopo la nascita di un figlio. Esso, invece, assume un'incidenza decisamente minore, laddove la maternità risulta, comunque, difficilmente conciliabile con i tempi di lavoro o con i regimi di orario poco flessibili, inducendo in tal modo le lavoratrici ad operare una scelta rinunciataria a priori.

Le difficoltà conciliative derivano essenzialmente dalla mancata concessione del part-time

e/o della flessibilizzazione dell'orario di lavoro. Nel triennio 2013-2015, le lavoratrici madri che avevano fatto la richiesta del part-time prima di dimettersi si attestano complessivamente a 148: il 46,3% del totale (pari a 320, al netto delle 153 madri che non ne hanno fatto la domanda perché già lavoravano a part-time e delle 4 non risposte). Solo il 4,4% (14 donne su 320) ha visto l'approvazione della propria richiesta di part-time a parità delle condizioni. Il 3,1% (10 persone), invece, l'ha ottenuto, ma solo a condizioni peggiorative; mentre al 38,8% (124 persone) tale concessione è stata negata (Graf. 9).

Graf. 9 PRIMA DI DIMETTERSI AVEVA CHIESTO LA CONCESSIONE DEL PART-TIME (AL NETTO DELLE LAVORATRICI CHE LO AVEVANO GIÀ E DELLE NON RISPOSTE)  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



Fonte: USPML

Si tratta di una significativa quota di lavoratrici madri che avrebbe potuto continuare a lavorare se solo avesse potuto ottenere la possibilità di lavorare a tempo parziale.

Tale quadro si aggraverebbe ulteriormente se si tenesse conto del fatto che anche tra le 172 persone (il 53,8%) che non avevano presentato la richiesta di part-time al proprio datore di lavoro, una buona parte ha dichiarato di aver rinunciato a priori ad avanzare tale richiesta per la convinzione che l'azienda non l'avrebbe mai concesso<sup>16</sup>.

Le motivazioni addotte per giustificare il diniego aziendale alle domande del part-time ruotano grosso modo attorno alle medesime argomentazioni riscontrate nelle precedenti indagini: si spazia dalle esigenze organizzative alla ridotta dimensione dell'azienda e alla necessità di poter contare su un tempo pieno per la mole del lavoro e il suo carattere

<sup>16</sup> Accanto a questa motivazione che risulta tra le più ricorrenti, si riscontrano anche altre, quali l'insostenibilità economica di un lavoro a tempo parziale, aggravata dalla mancanza del supporto economico familiare; oppure la decisione di lasciare comunque il lavoro per dedicarsi alla cura dei figli; per cambio di residenza, per motivi di salute, per aver trovato un'altra opportunità di lavoro o per altri problemi quali la distanza tra casa e il rapporto conflittuale con il datore di lavoro. Risultano, inoltre, alcuni casi in cui la decisione di non presentare la domanda di part-time è attribuita alla capacità della lavoratrice medesima di sostenere i ritmi di lavoro nonostante la maternità, oppure semplicemente per non creare problemi al proprio datore di lavoro.

stagionale o strutturato su turni; dalla presenza di “un numero già sufficiente di part-timers” ad una politica aziendale non favorevole al lavoro a tempo parziale, ritenuto “troppo oneroso” per il datore di lavoro; dalle motivazioni come “crisi del lavoro”; “per legge!”, “impossibilità”; “perché a nessuno era mai concesso il par time”, “per non creare precedenti”; fino ai casi di “non spiegazione” o di atteggiamenti espressamente intimidatori.

La stessa dinamica, grosso modo, è riscontrabile anche nel caso di un altro importante strumento di conciliazione, cioè la flessibilità oraria. Si osserva, infatti, che, complessivamente per il triennio di riferimento, sono 126 su 477 intervistate (il 26,4%) coloro che fruivano già prima della maternità di un regime orario ritenuto soddisfacente da questo punto di vista. Tra le rimanenti, pari a 331 (al netto anche delle non risposte), il 37,5% (124 persone) avevano richiesto all’azienda un orario più flessibile prima di dimettersi. Ad ottenere tale beneficio, però, sono state solo 15 persone anche se, nel maggior numero dei casi (9), ciò è avvenuto a condizioni meno favorevoli.

Tra le motivazioni portate dai datori di lavoro per il rifiuto della maggioranza delle richieste di flessibilità, si rilevano all’incirca le medesime risposte indicate dalle intervistate nel caso del diniego del part-time<sup>17</sup>. Inoltre, come per il part-time, una quota significativa delle 207 dimissionarie, il 62,5% del totale (al netto di coloro che avevano già l’orario flessibile e delle non risposte), non ha neppure tentato di chiedere al proprio datore di lavoro una diversa articolazione dell’orario di lavoro per la certezza di non poterlo comunque ottenere<sup>18</sup>. In sintesi, a conclusione di questa analisi, emerge ancora una volta con chiarezza la centralità delle problematiche legate al regime orario e la sua flessibilità nella decisione di abbandonare il lavoro dopo la maternità da parte delle lavoratrici. Ciò impone l’assoluta necessità di politiche e di misure normative volte ad incentivare e diffondere una cultura aziendale consapevole ed evoluta che non faccia scontare all’occupazione femminile il costo della crescita delle future generazioni.

---

<sup>17</sup> Gli impedimenti reali o presunti di natura organizzativa, l’incompatibilità delle mansioni con un tale regime orario, l’esigenza della clientela, le scelte aziendali non favorevoli ad un orario diverso come per esempio orario continuato, o, semplicemente, per evitare favoritismi e non creare precedenti, difficilmente gestibili dall’azienda.

<sup>18</sup> Altre motivazioni più ricorrenti sono: l’impossibilità di accumulare la richiesta di flessibilità oraria con quella di part-time; la rinuncia a priori al lavoro, in quanto il lavoro a tempo pieno, seppur con maggiore flessibilità, sarebbe stato inconciliabile con il lavoro di cura della prole.

Tab. 4 LE DIMISSIONI (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Dimissioni e condizione lavorativa</b>									
<b>Collocazione temporale delle dimissioni</b>									
Dimesse durante la gravidanza	6	4,3	10	7,4	28	13,9	44	9,2	15
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	89	63,6	76	55,9	119	59,2	284	59,5	95
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	42	30,0	47	34,6	54	26,9	143	30,0	48
Non risponde	3	2,1	3	2,2	0	0	6	1,3	2
<b>Donne che rientrate sul posto di lavoro sono state riassegnate al lavoro precedente</b>									
Si	30	71,4	32	68,1	34	63,0	96	67,1	32
No	9	21,4	15	31,9	20	37,0	44	30,8	15
Non risponde	3	7,1	0	0,0	0	0,0	3	2,1	1
<b>Al rientro dalla maternità, il lavoratore/lavoratrice che La sostituiva è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava prima della maternità?</b>									
Si	11	45,8	19	59,4	28	66,7	58	59,2	19
No	12	50,0	13	40,6	14	33,3	39	39,8	13
Non risponde	1	4,2	0	0,0	0	0,0	1	1,0	0
<b>Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione?</b>									
Si, con peggioramento della mansione	13	9,3	8	5,9	19	9,5	40	8,4	13
Si, senza peggioramento della mansione	4	2,9	4	2,9	4	2,0	12	2,5	4
No	119	85,0	124	91,2	177	88,1	420	88,1	140
Non risponde	4	2,9	0	0,0	1	0,5	5	1,0	2
<b>Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, Le era stato chiesto di cambiare sede di lavoro?</b>									
Si	12	8,6	12	8,8	19	9,5	43	9,0	14
No	123	87,9	122	89,7	182	90,5	427	89,5	142
Non risponde	5	3,6	2	1,5	0	0,0	7	1,5	2
<b>Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro</b>									
<b>Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi</b>									
Libera scelta*	26	18,6	26	19,1	63	31,3	115	24,1	38
Scelta obbligata**	90	64,3	91	66,9	106	52,7	287	60,2	96
Altro ***	21	15,0	19	14,0	32	15,9	72	15,1	24
Non risponde	3	2,1	0	0,0	0	0,0	3	0,6	1
<b>Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?</b>									
Si, ma le è stato negato	41	29,3	35	25,7	48	23,9	124	26,0	41
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	5	3,6	5	3,7	4	2,0	14	2,9	5
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	1	0,7	4	2,9	5	2,5	10	2,1	3
No	50	35,7	50	36,8	72	35,8	172	36,1	57
No, era già part-time	42	30,0	40	29,4	71	35,3	153	32,1	51
Non risponde	1	0,7	2	1,5	1	0,5	4	0,8	1
<b>Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)</b>									
Si, ma le è stato negato	36	25,7	30	22,1	43	21,4	109	22,9	36
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	3	2,1	2	1,5	1	0,5	6	1,3	2
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	2	1,4	2	1,5	5	2,5	9	1,9	3
No	60	42,9	58	42,6	89	44,3	207	43,4	69
No aveva già un buon orario	33	23,6	33	24,3	60	29,9	126	26,4	42
Non risponde	6	4,3	11	8,1	3	1,5	20	4,2	7

\* Ha scelto liberamente di dedicarsi solo alla cura dei propri figli.

\*\* Scelta indotta da: tipo di orario, mancanza di servizi o aiuti a sostegno della cura, distanza casa/lavoro, costi del nido, problemi con il datore di lavoro.

\*\*\* Scelta indotta da: motivi di salute, opportunità di svolgere un lavoro diverso, cambio di residenza.

Fonte: USPML

Tab. 4a LE DIMISSIONI - ZONA URBANA (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		Media
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
<b>Dimissioni e condizione lavorativa</b>									
<b>Collocazione temporale delle dimissioni</b>									
Dimesse durante la gravidanza	3	5,1	2	3,1	17	16,3	22	9,6	7
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	35	59,3	40	61,5	57	54,8	132	57,9	44
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	21	35,6	21	32,3	30	28,8	72	31,6	24
Non risponde	0	0,0	2	3,1	0	0,0	2	0,9	1
<b>Donne che rientrate sul posto di lavoro sono state riassegnate al lavoro precedente</b>									
Si	15	71,4	13	61,9	17	56,7	45	62,5	15
No	5	23,8	8	38,1	13	43,3	26	36,1	9
Non risponde	1	4,8	0	0,0	0	0,0	1	1,4	0
<b>Al rientro dalla maternità, il lavoratore/lavoratrice che La sostituiva è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava prima della maternità?</b>									
Si	6	50,0	8	57,1	16	69,6	30	61,2	10
No	5	41,7	6	42,9	7	30,4	18	36,7	6
Non risponde	1	8,3	0	0,0	0	0,0	1	2,0	0
<b>Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione?</b>									
Si, con peggioramento della mansione	5	8,5	4	6,2	11	10,6	20	8,8	7
Si, senza peggioramento della mansione	2	3,4	2	3,1	2	1,9	6	2,6	2
No	51	86,4	59	90,8	90	86,5	200	87,7	67
Non risponde	1	1,7	0	0,0	1	1,0	2	0,9	1
<b>Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, Le era stato chiesto di cambiare sede di lavoro?</b>									
Si	6	10,2	5	7,7	10	9,6	21	9,2	7
No	52	88,1	60	92,3	94	90,4	206	90,4	69
Non risponde	1	1,7	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0
<b>Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro</b>									
<b>Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi</b>									
Libera scelta*	9	15,3	9	13,8	30	28,8	48	21,1	16
Scelta obbligata**	39	66,1	49	75,4	55	52,9	143	62,7	48
Altro ***	11	18,6	7	10,8	19	18,3	37	16,2	12
<b>Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?</b>									
Si, ma le è stato negato	21	35,6	22	33,8	25	24,0	68	29,8	23
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	1	1,7	0	0,0	2	1,9	3	1,3	1
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	0	0,0	3	4,6	3	2,9	6	2,6	2
No	18	30,5	18	27,7	31	29,8	67	29,4	22
No, era già part-time	19	32,2	21	32,3	43	41,3	83	36,4	28
Non risponde	0	0,0	1	1,5	0	0,0	1	0,4	0
<b>Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)?</b>									
Si, ma le è stato negato	18	30,5	20	30,8	21	20,2	59	25,9	20
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	1	1,7	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	1	1,7	0	0,0	3	2,9	4	1,8	1
No	25	42,4	22	33,8	45	43,3	92	40,4	31
No aveva già un buon orario	12	20,3	15	23,1	35	33,7	62	27,2	21
Non risponde	2	3,4	8	12,3	0	0,0	10	4,4	3

\* Ha scelto liberamente di dedicarsi solo alla cura dei propri figli.

\*\* Scelta indotta da: tipo di orario, mancanza di servizi o aiuti a sostegno della cura, distanza casa/lavoro, costi del nido, problemi con il datore di lavoro.

\*\*\* Scelta indotta da: motivi di salute, opportunità di svolgere un lavoro diverso, cambio di residenza.

Fonte: USPML

Tab. 4b LE DIMISSIONI - ZONA PERIFERICA (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Dimissioni e condizione lavorativa</b>									
<b>Collocazione temporale delle dimissioni</b>									
Dimesse durante la gravidanza	3	3,7	8	11,3	11	11,3	22	8,8	7
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	54	66,7	36	50,7	62	63,9	152	61,0	51
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	21	25,9	26	36,6	24	24,7	71	28,5	24
Non risponde	3	3,7	1	1,4	0	0,0	4	1,6	1
<b>Donne che rientrate sul posto di lavoro sono state riassegnate al lavoro precedente</b>									
Si	15	71,4	19	73,1	17	70,8	51	71,8	17
No	4	19,0	7	26,9	7	29,2	18	25,4	6
Non risponde	2	9,5	0	0,0	0	0,0	2	2,8	1
<b>Al rientro dalla maternità, il lavoratore/lavoratrice che La sostituiva è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava prima della maternità?</b>									
Si	5	41,7	11	61,1	12	63,2	28	57,1	9
No	7	58,3	7	38,9	7	36,8	21	42,9	7
<b>Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione?</b>									
Si, con peggioramento della mansione	8	9,9	4	5,6	8	8,2	20	8,0	7
Si, senza peggioramento della mansione	2	2,5	2	2,8	2	2,1	6	2,4	2
No	68	84,0	65	91,5	87	89,7	220	88,4	73
Non risponde	3	3,7	0	0,0	0	0,0	3	1,2	1
<b>Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, Le era stato chiesto di cambiare sede di lavoro?</b>									
Si	6	7,4	7	9,9	9	9,3	22	8,8	7
No	71	87,7	62	87,3	88	90,7	221	88,8	74
Non risponde	4	4,9	2	2,8	0	0,0	6	2,4	2
<b>Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro</b>									
<b>Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi</b>									
Libera scelta*	17	21,0	17	23,9	33	34,0	67	26,9	22
Scelta obbligata**	51	63,0	42	59,2	51	52,6	144	57,8	48
Altro***	10	12,3	12	16,9	13	13,4	35	14,1	12
Non risponde	3	3,7	0	0,0	0	0,0	3	1,2	1
<b>Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?</b>									
Si, ma le è stato negato	20	24,7	13	18,3	23	23,7	56	22,5	19
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	4	4,9	5	7,0	2	2,1	11	4,4	4
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	1	1,2	1	1,4	2	2,1	4	1,6	1
No	32	39,5	32	45,1	41	42,3	105	42,2	35
No, era già part-time	23	28,4	19	26,8	28	28,9	70	28,1	23
Non risponde	1	1,2	1	1,4	1	1,0	3	1,2	1
<b>Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)?</b>									
Si, ma le è stato negato	18	22,2	10	14,1	22	22,7	50	20,1	17
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	2	2,5	2	2,8	1	1,0	5	2,0	2
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	1	1,2	2	2,8	2	2,1	5	2,0	2
No	35	43,2	36	50,7	44	45,4	115	46,2	38
No aveva già un buon orario	21	25,9	18	25,4	25	25,8	64	25,7	21
Non risponde	4	4,9	3	4,2	3	3,1	10	4,0	3

\* Ha scelto liberamente di dedicarsi solo alla cura dei propri figli.

\*\* Scelta indotta da: tipo di orario, mancanza di servizi o aiuti a sostegno della cura, distanza casa/lavoro, costi del nido, problemi con il datore di lavoro.

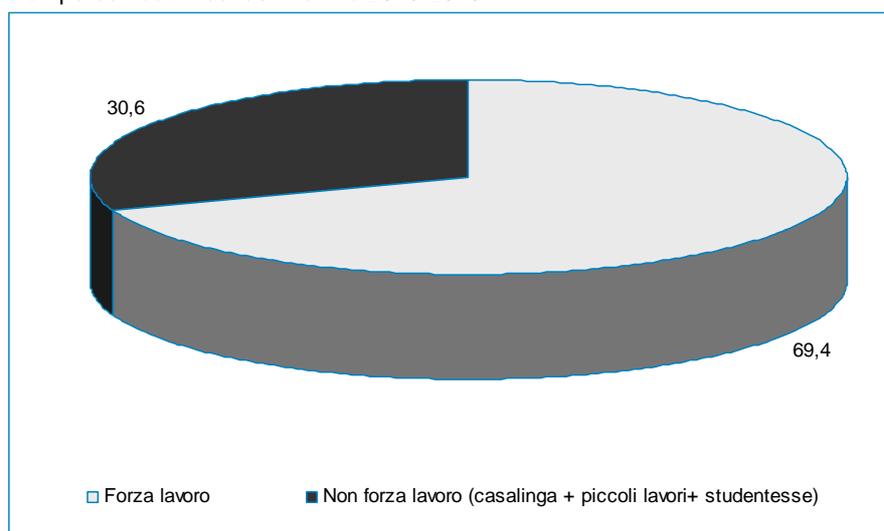
\*\*\* Scelta indotta da: motivi di salute, opportunità di svolgere un lavoro diverso, cambio di residenza.

Fonte: USPML

## 6. LA CONDIZIONE DELLE INTERVISTATE AL SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI

Il presidiare la situazione occupazionale delle intervistate a distanza di tempo, in particolare al settembre dell'anno successivo alla data delle dimissioni<sup>19</sup>, offre, tra le altre cose, l'opportunità di assodare ancora una volta che la rinuncia al lavoro dopo la nascita di un figlio per le lavoratrici madri non è prevalentemente una scelta volontaria, ma un'opzione indotta dalle difficoltà legate alle condizioni del lavoro abbandonato e in particolare, come si è visto nella sezione precedente, dal regime orario e dalla sua flessibilità. Questo si evince dalla constatazione che nel periodo in esame, complessivamente il 69,4% delle dimissionarie (331 in valori assoluti), era già tornato sul mercato come forza lavoro, essendo occupato o alla ricerca di una nuova occupazione (Graf. 10). Ciononostante, la quota restante che non lavora ancora e non cerca neppure lavoro, costituisce una fetta comunque significativa, in quanto essa rispecchia la condizione di una madre dimissionaria su tre: il 30,6% del totale (146 in valori assoluti).

Graf. 10 NEL MESE DI SETTEMBRE COME SI CONSIDERA RISPETTO AL MERCATO DEL LAVORO - valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



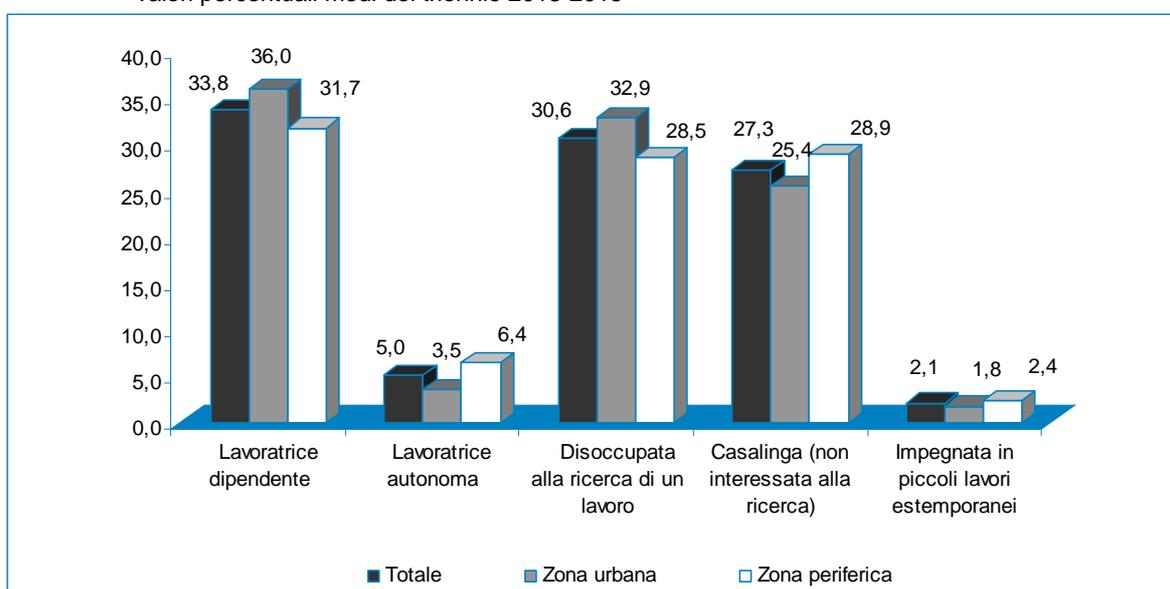
Fonte: USPML

Questa fetta, per così dire inattiva, è composta prevalentemente da casalinghe (il 27,3% del totale), seguite a distanza (il 2,1%) da persone impegnate in piccoli lavori estemporanei e,

<sup>19</sup> Per un'esigenza di comparabilità tra i tre anni considerati (2013-2015), è stato fissato per tutte come parametro temporale il mese di settembre dell'anno successivo alla data delle dimissioni. La verifica al mese di settembre corrisponde peraltro ad un intervallo diverso di allontanamento dal mercato del lavoro delle intervistate, che per alcune può essere di massimo nove mesi teorici, in caso di dimissioni avvenute nel dicembre dell'anno prima, fino ai ventuno mesi, sempre teorici, nel caso invece di dimissioni nel mese di gennaio del medesimo anno.

con valori residuali, dalle studentesse non in cerca di lavoro. (Graf. 11). Tale articolazione implica però, a sua volta, una rilettura dell'incidenza reale di questa categoria di donne inattive, considerato che le posizioni raggruppate sotto questa denominazione nascondono, in realtà, molti casi di scoraggiamento nella ricerca di lavoro a causa della difficoltà di trovare un'occupazione che possa essere conciliata con gli impegni familiari. Una difficoltà che è riscontrabile, soprattutto, nelle zone periferiche dove il peso delle posizioni inattive è maggiore di 5,7 punti percentuali rispetto a quello delle aree urbane (il 33,3%, contro il 27,6%), mentre l'incidenza delle madri ritornate sul mercato del lavoro raggiunge la quota del 66,7% (Tab.5b), contro il 72,4% delle aree urbane (Tab. 5a).

Graf. 11 NEL MESE DI SETTEMBRE IN QUALE CONDIZIONE PROFESSIONALE SI RICONOSCE  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



Fonte: USPML

Un focus sulla situazione occupazionale delle madri dimissionarie che al settembre dell'anno successivo alle dimissioni sono, invece, rientrate come forza lavoro sul mercato, evidenzia che complessivamente, per il triennio 2013-2015, le rioccupate in numero di 185 rappresentano il 38,8% sul totale delle intervistate e si articolano per l'87,0% in lavoratrici alle dipendenze e per il 13,0% in lavoratrici autonome<sup>20</sup>. Pertanto, rispetto al numero complessivo delle intervistate (477), il lavoro autonomo costituisce solo un segmento pari al 5,0% (che raggiunge il 6,4% nelle zone periferiche), mentre il lavoro dipendente raggiunge il 33,8% (36,0% nelle zone urbane e 31,7% in quelle periferiche). Una quota che è di poco superiore a quella delle intervistate che (sempre al settembre successivo alla data delle dimissioni) sono ancora disoccupate e alla ricerca attiva di un lavoro: il 30,6% che sale al 32,9% nelle aree urbane (Graf.11). Questo significa che all'incirca una madre su tre

<sup>20</sup> A titolo di confronto, nel triennio 2013/2015, il tasso medio di occupazione femminile in provincia di Trento rilevato dall'ISTAT si è attestato al 58,6%; mentre l'incidenza media del lavoro dipendente e quella del lavoro autonomo sono state rispettivamente 86,2% e 13,8%.

di coloro che hanno deciso dopo la maternità di rientrare sul mercato del lavoro non ce l'ha fatta. Si tratta di una percentuale elevata che s'innalzerebbe ulteriormente al 44,1%, se rapportassimo il numero delle madri in stato di disoccupazione (146 unità) al numero delle donne effettivamente rientrate nella categoria della forza lavoro nel periodo in esame (pari a 331), anziché al totale delle intervistate. Valori, questi, che si discostano notevolmente dal tasso medio di disoccupazione femminile, pari al 7,7% nel triennio di riferimento.

Per quanto riguarda, infine, l'importanza del titolo di studio nella propensione al lavoro, i dati rilevati per il triennio 2013-2015 confermano, come per il triennio precedente, l'esistenza di una relazione proporzionalmente inversa tra queste variabili: al crescere del titolo di studio diminuisce il tasso di inattività. Infatti, il peso delle inattive (casalinghe e persone impegnate in piccoli lavori estemporanei), al settembre dell'anno successivo alla data delle dimissioni, è maggiore (37,2%) tra le intervistate con il solo obbligo scolastico e scende al crescere del titolo di studio: al 35,6%, tra coloro che erano in possesso di un titolo professionale, al 28,2%, tra le diplomate, e al 23,1% tra le laureate.

La stessa dinamica è rilevabile anche nel rapporto tra il titolo di studio e la disoccupazione, seppur con un'eccezione. L'incidenza delle disoccupate cala dal 37,2% tra le dimissionarie con l'obbligo scolastico, al 33,0% e al 16,5%, rispettivamente, tra le diplomate e le laureate. L'eccezione riguarda le intervistate in possesso di una qualifica professionale, tra le quali il peso delle disoccupate, pari al 39,4%, supera quello tra le meno istruite. Ciò può, forse, essere attribuito al fatto che il possesso di una qualifica professionale offre maggiore opportunità e un accesso più facilitato al mercato del lavoro rispetto ad un'istruzione di base e questo potrebbe portare ad una minore propensione ad accettare un impiego qualsiasi, non corrispondente alle proprie aspettative. Questa eccezione è riscontrabile anche nel caso della relazione tra il titolo di studio e la riuscita occupazionale, che è quasi sempre di natura proporzionalmente diretta: l'occupazione cresce al crescere del titolo di studio. In questo caso la percentuale delle occupate spazia dal 25,6% delle intervistate con l'obbligo scolastico, al 38,3% delle diplomate e al 58,7% tra le laureate. Solo per le madri con il titolo di qualifica professionale l'incidenza dell'occupazione scende al 22,1%.

Tab. 5 SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Condizione professionale anno successivo</b>									
<b>Condizione professionale</b>									
Forza lavoro	94	67,1	95	69,9	142	70,6	331	69,4	110
Lavoratrice dipendente	45	32,1	49	36,0	67	33,3	161	33,8	54
Lavoratrice autonoma ( inclusa libera professionista)	8	5,7	8	5,9	8	4,0	24	5,0	8
Disoccupata alla ricerca di un lavoro	41	29,3	38	27,9	67	33,3	146	30,6	49
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori+ studentesse non alla ricerca di lavoro )	46	32,9	41	30,1	59	29,4	146	30,6	49
<b>Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)</b>									
Motivi economici	68	54,4	67	52,8	106	56,7	241	54,9	80
Superamento dei problemi personali	11	8,8	10	7,9	21	11,2	42	9,6	14
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	22	17,6	28	22,0	36	19,3	86	19,6	29
Altro	22	17,6	19	15,0	20	10,7	61	13,9	20
Non risponde	2	1,6	3	2,4	4	2,1	9	2,1	3
<b>Forma contrattuale (solo per lavoratrici dipendenti)</b>									
Contratto a tempo indeterminato	15	33,3	25	51,0	33	49,3	73	45,3	24
Contratto a tempo determinato	28	62,2	18	36,7	33	49,3	79	49,1	26
Contratto di apprendistato /somministrazione	2	4,4	4	8,2	1	1,5	7	4,3	2
Altro	0	0,0	2	4,1	0	0,0	2	1,2	1
<b>Tipologie contrattuali precedente ed attuale a confronto</b>									
Da tempo indeterminato a tempo indeterminato	14	40,0	22	55,0	30	51,7	66	49,6	22
Da tempo indeterminato a tempo determinato	21	60,0	14	35,0	27	46,6	62	46,6	21
Da tempo indeterminato ad altro	0	0,0	4	10,0	1	1,7	5	3,8	2
<b>Qualifica posseduta (solo per lavoratrici dipendenti)</b>									
Apprendista	2	4,4	3	6,1	1	1,5	6	3,7	2
Operaia	14	31,1	14	28,6	20	29,9	48	29,8	16
Impiegata	28	62,2	32	65,3	45	67,2	105	65,2	35
Quadro/Direttivo	1	2,2	0	0,0	1	1,5	2	1,2	1
<b>Mansione svolta</b>									
Professioni "high skill**	25	47,2	21	36,8	21	28,0	67	36,2	22
Impiegati di tipo esecutivo**	11	20,8	15	26,3	29	38,7	55	29,7	18
Professioni qualificate***	11	20,8	16	28,1	15	20,0	42	22,7	14
Operai e conduttori di impianti****	3	5,7	2	3,5	5	6,7	10	5,4	3
Personale non qualificato	3	5,7	3	5,3	5	6,7	11	5,9	4
<b>Caratteristiche della nuova occupazione</b>									
<b>Orario flessibile</b>									
Si	21	39,6	29	50,9	42	56,0	92	49,7	31
No, non risponde	32	60,4	28	49,1	33	44,0	93	50,3	31
<b>Part-time</b>									
Si	30	56,6	34	59,6	43	57,3	107	57,8	36
No, non risponde	23	43,4	23	40,4	32	42,7	78	42,2	26
<b>Vicinanza al domicilio</b>									
Si	40	75,5	46	80,7	48	64,0	134	72,4	45
No, non risponde	13	24,5	11	19,3	27	36,0	51	27,6	17
<b>Buon profilo retributivo</b>									
Si	28	52,8	36	63,2	50	66,7	114	61,6	38
No, non risponde	25	47,2	21	36,8	25	33,3	71	38,4	24
<b>Contesto lavorativo favorevole</b>									
Si	42	79,2	44	77,2	60	80,0	146	78,9	49
No, non risponde	11	20,8	13	22,8	15	20,0	39	21,1	13
<b>Crescita professionale/acquisizione competenze</b>									
Si	31	58,5	30	52,6	51	68,0	112	60,5	37
No, non risponde	22	41,5	27	47,4	24	32,0	73	39,5	24
<b>Mansioni coerenti con il percorso professionale</b>									
Si	32	60,4	40	70,2	52	69,3	124	67,0	41
No, non risponde	21	39,6	17	29,8	23	30,7	61	33,0	20
<b>Possibilità di carriera</b>									
Si	14	26,4	14	24,6	25	33,3	53	28,6	18
No, non risponde	39	73,6	43	75,4	50	66,7	132	71,4	44
<b>Condizioni del precedente lavoro e requisiti dell'attuale - confronto</b>									
Da lavoro a part time a lavoro a part-time	12	40,0	13	38,2	20	46,5	45	42,1	15
Da lavoro a tempo pieno a lavoro a part-time	18	60,0	21	61,8	23	53,5	62	57,9	21

\* Le Professioni "high-skill" sono composte da: legislatori, dirigenti, imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni intermedie (tecnici).

\*\* Gli "Impiegati di tipo esecutivo" riguardano professioni esecutive relative ad amministrazione e gestione.

\*\*\* Le "Professioni qualificate" sono relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie.

\*\*\*\* Gli "Operai e conduttori di impianti" sono composti da: artigiani, operai specializzati, agricoltori, conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio.

Fonte: USPML

Tab. 5a SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI - ZONA URBANA (anni 2013, 2014, 2015) - valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Condizione professionale anno successivo</b>									
<b>Condizione professionale</b>									
Forza lavoro	43	72,9	44	67,7	78	75,0	165	72,4	55
Lavoratrice dipendente	23	39,0	22	33,8	37	35,6	82	36,0	27
Lavoratrice autonoma (inclusa libera professionista)	3	5,1	1	1,5	4	3,8	8	3,5	3
Disoccupata alla ricerca di un lavoro	17	28,8	21	32,3	37	35,6	75	32,9	25
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori+ studentesse non alla ricerca di lavoro )	16	27,1	21	32,3	26	25,0	63	27,6	21
<b>Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)</b>									
Motivi economici	36	60,0	32	54,2	56	56,0	124	56,6	41
Superamento dei problemi personali	6	10,0	4	6,8	11	11,0	21	9,6	7
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	10	16,7	13	22,0	18	18,0	41	18,7	14
Altro	7	11,7	10	16,9	11	11,0	28	12,8	9
Non risponde	1	1,7	0	0,0	4	4,0	5	2,3	2
<b>Forma contrattuale (solo per lavoratrici dipendenti)</b>									
Contratto a tempo indeterminato	8	34,8	14	63,6	18	48,6	40	48,8	13
Contratto a tempo determinato	15	65,2	7	31,8	18	48,6	40	48,8	13
Contratto di apprendistato	0	0,0	0	0,0	1	2,7	1	1,2	0
Contratto di somministrazione (interinale)	0	0,0	1	4,5	0	0,0	1	1,2	0
Altro	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
<b>Qualifica posseduta (solo per lavoratrici dipendenti)</b>									
Apprendista	0	0,0	0	0,0	1	2,7	1	1,2	0
Operaia	8	34,8	8	36,4	8	21,6	24	29,3	8
Impiegata	14	60,9	14	63,6	27	73,0	55	67,1	18
Quadro/Direttivo	1	4,3	0	0,0	1	2,7	2	2,4	1
<b>Mansione svolta</b>									
Professioni "high skill"	12	46,2	9	39,1	11	26,8	32	35,6	11
Impiegati di tipo esecutivo**	6	23,1	5	21,7	17	41,5	28	31,1	9
Professioni qualificate***	7	26,9	6	26,1	7	17,1	20	22,2	7
Operai e conduttori di impianti****	0	0,0	1	4,3	2	4,9	3	3,3	1
Personale non qualificato	1	3,8	2	8,7	4	9,8	7	7,8	2
<b>Caratteristiche della nuova occupazione</b>									
<b>Orario flessibile</b>									
Sì	9	34,6	10	43,5	21	51,2	40	44,4	13
No, non risponde	17	65,4	13	56,5	20	48,8	50	55,6	17
<b>Part-time</b>									
Sì	17	65,4	16	69,6	21	51,2	54	60,0	18
No, non risponde	9	34,6	7	30,4	20	48,8	36	40,0	12
<b>Vicinanza al domicilio</b>									
Sì	19	73,1	19	82,6	24	58,5	62	68,9	21
No, non risponde	7	26,9	4	17,4	17	41,5	28	31,1	9
<b>Buon profilo retributivo</b>									
Sì	16	61,5	16	69,6	27	65,9	59	65,6	20
No, non risponde	10	38,5	7	30,4	14	34,1	31	34,4	10
<b>Contesto lavorativo favorevole</b>									
Sì	20	76,9	18	78,3	33	80,5	71	78,9	24
No, non risponde	6	23,1	5	21,7	8	19,5	19	21,1	6
<b>Crescita professionale/acquisizione competenze</b>									
Sì	17	65,4	12	52,2	27	65,9	56	62,2	19
No, non risponde	9	34,6	11	47,8	14	34,1	34	37,8	11
<b>Mansioni coerenti con il percorso professionale</b>									
Sì	16	61,5	19	82,6	29	70,7	64	71,1	21
No, non risponde	10	38,5	4	17,4	12	29,3	26	28,9	9
<b>Possibilità di carriera</b>									
Sì	6	23,1	5	21,7	15	36,6	26	28,9	9
No, non risponde	20	76,9	18	78,3	26	63,4	64	71,1	21

\* Le Professioni "high-skill" sono composte da: legislatori, dirigenti, imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni intermedie (tecnici).

\*\* Gli "Impiegati di tipo esecutivo" riguardano professioni esecutive relative ad amministrazione e gestione.

\*\*\* Le "Professioni qualificate" sono relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie.

\*\*\*\* Gli "Operai e conduttori di impianti" sono composti da: artigiani, operai specializzati, agricoltori, conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio.

Fonte: USPML

Tab. 5b SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI – ZONA PERIFERICA (anni 2013, 2014, 2015) – valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Condizione professionale anno successivo</b>									
<b>Condizione professionale</b>									
Forza lavoro	51	63,0	51	71,8	64	66,0	166	66,7	55
Lavoratrice dipendente	22	27,2	27	38,0	30	30,9	79	31,7	26
Lavoratrice autonoma (inclusa libera professionista)	5	6,2	7	9,9	4	4,1	16	6,4	5
Disoccupata alla ricerca di un lavoro	24	29,6	17	23,9	30	30,9	71	28,5	24
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori+studentesse non alla ricerca di lavoro)	30	37,0	20	28,2	33	34,0	83	33,3	28
Altro	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
<b>Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)</b>									
Motivi economici	32	49,2	35	51,5	50	57,5	117	53,2	39
Superamento dei problemi personali	5	7,7	6	8,8	10	11,5	21	9,5	7
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	12	18,5	15	22,1	18	20,7	45	20,5	15
Altro	15	23,1	9	13,2	9	10,3	33	15,0	11
Non risponde	1	1,5	3	4,4	0	0,0	4	1,8	1
<b>Forma contrattuale (solo per lavoratrici dipendenti)</b>									
Contratto a tempo indeterminato	7	31,8	11	40,7	15	50,0	33	41,8	11
Contratto a tempo determinato	13	59,1	11	40,7	15	50,0	39	49,4	13
Contratto di apprendistato	2	9,1	3	11,1	0	0,0	5	6,3	2
Altro	0	0,0	2	7,4	0	0,0	2	2,5	1
<b>Qualifica posseduta (solo per lavoratrici dipendenti)</b>									
Apprendista	2	9,1	3	11,1	0	0,0	5	6,3	2
Operaia	6	27,3	6	22,2	12	40,0	24	30,4	8
Impiegata	14	63,6	18	66,7	18	60,0	50	63,3	17
Quadro/Direttivo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
<b>Mansione svolta</b>									
Professioni "high skill**	13	48,1	12	35,3	10	29,4	35	36,8	12
Impiegati di tipo esecutivo**	5	18,5	10	29,4	12	35,3	27	28,4	9
Professioni qualificate***	4	14,8	10	29,4	8	23,5	22	23,2	7
Operai e conduttori di impianti****	3	11,1	1	2,9	3	8,8	7	7,4	2
Personale non qualificato	2	7,4	1	2,9	1	2,9	4	4,2	1
<b>Caratteristiche della nuova occupazione</b>									
<b>Orario flessibile</b>									
Si	12	44,4	19	55,9	21	61,8	52	54,7	17
No, non risponde	15	55,6	15	44,1	13	38,2	43	45,3	14
<b>Part-time</b>									
Si	13	48,1	18	52,9	22	64,7	53	55,8	18
No, non risponde	14	51,9	16	47,1	12	35,3	42	44,2	14
<b>Vicinanza al domicilio</b>									
Si	21	77,8	27	79,4	24	70,6	72	75,8	24
No, non risponde	6	22,2	7	20,6	10	29,4	23	24,2	8
<b>Buon profilo retributivo</b>									
Si	12	44,4	20	58,8	23	67,6	55	57,9	18
No, non risponde	15	55,6	14	41,2	11	32,4	40	42,1	13
<b>Contesto lavorativo favorevole</b>									
Si	22	81,5	26	76,5	27	79,4	75	78,9	25
No, non risponde	5	18,5	8	23,5	7	20,6	20	21,1	7
<b>Crescita professionale/acquisizione competenze</b>									
Si	14	51,9	18	52,9	24	70,6	56	58,9	19
No, non risponde	13	48,1	16	47,1	10	29,4	39	41,1	13
<b>Mansioni coerenti con il percorso professionale</b>									
Si	16	59,3	21	61,8	23	67,6	60	63,2	20
No, non risponde	11	40,7	13	38,2	11	32,4	35	36,8	12
<b>Possibilità di carriera</b>									
Si	8	29,6	9	26,5	10	29,4	27	28,4	9
No, non risponde	19	70,4	25	73,5	24	70,6	68	71,6	23

\* Le Professioni "high-skill" sono composte da: legislatori, dirigenti, imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni intermedie (tecnici).

\*\* Gli "Impiegati di tipo esecutivo" riguardano professioni esecutive relative ad amministrazione e gestione.

\*\*\* Le "Professioni qualificate" sono relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie.

\*\*\*\* Gli "Operai e conduttori di impianti" sono composti da: artigiani, operai specializzati, agricoltori, conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio.

Fonte: USPML

## 7. LE RIOCCUPATE

Come già descritto nei paragrafi precedenti, le madri dimissionarie che al settembre dell'anno successivo alla data delle dimissioni avevano già trovato una nuova occupazione sono 185, pari al 38,8% del totale delle intervistate. In questa sezione, ci si focalizza su alcune caratteristiche di queste nuove attività lavorative anche in chiave comparativa con le precedenti occupazioni. In particolare, gli aspetti presi in esame sono le mansioni svolte; la tipologia contrattuale (solo per le dipendenti); i settori delle ricollocazioni; le valutazioni espresse dalle intervistate su alcune specificità del nuovo lavoro, quali l'orario di lavoro e le forme di flessibilizzazione, la vicinanza al domicilio, il contesto lavorativo, ecc. Ma incominciamo con l'individuazione dei principali motivi che hanno indotto queste madri a rientrare nel mercato del lavoro.

### **Principali cause di rientro nel mercato del lavoro**

Tra le motivazioni più ricorrenti a giustificare la decisione di rientrare nel mercato del lavoro<sup>21</sup> prevalgono, comprensibilmente, quelle di natura economica e quelle dovute al reperimento di condizioni migliori rispetto al posto precedente, rispettivamente, con il 54,9 e il 19,6% delle risposte. Si tratta di un dato, perfettamente in linea con quanto emerso nell'indagine precedente, risalente al 2010-2012. Meno conforme con gli esiti precedenti risulta, invece, il peso delle motivazioni come la soddisfazione personale, l'autonomia economica e la passione/il desiderio del lavoro, raggruppate nel questionario sotto la voce "Altro". Quest'ultima, infatti, nel triennio 2013-2015, si colloca con il 13,9% nella terza posizione, tradizionalmente occupata dal "Superamento dei problemi personali" legati alla nascita di un figlio che totalizza solo il 9,6% delle risposte (Tab. 5).

La stessa tendenza è rilevabile sia nelle zone urbane, sia in quelle periferiche. In queste ultime l'incidenza della voce "Altro" tra le motivazioni è, persino, maggiore rispetto alle aree urbane (il 15,0% contro il 12,8%), così come i rientri dovuti alle migliori condizioni del nuovo lavoro (il 20,5%, a fronte del 18,7%). Nella zona urbana, invece, prevalgono motivi economici (56,6% contro il 53,2% delle zone periferiche), mentre per quanto riguarda il "Superamento di problemi personali" si è in una situazione pressoché uguale tra le due aree (Tab.5a e Tab. 5b).

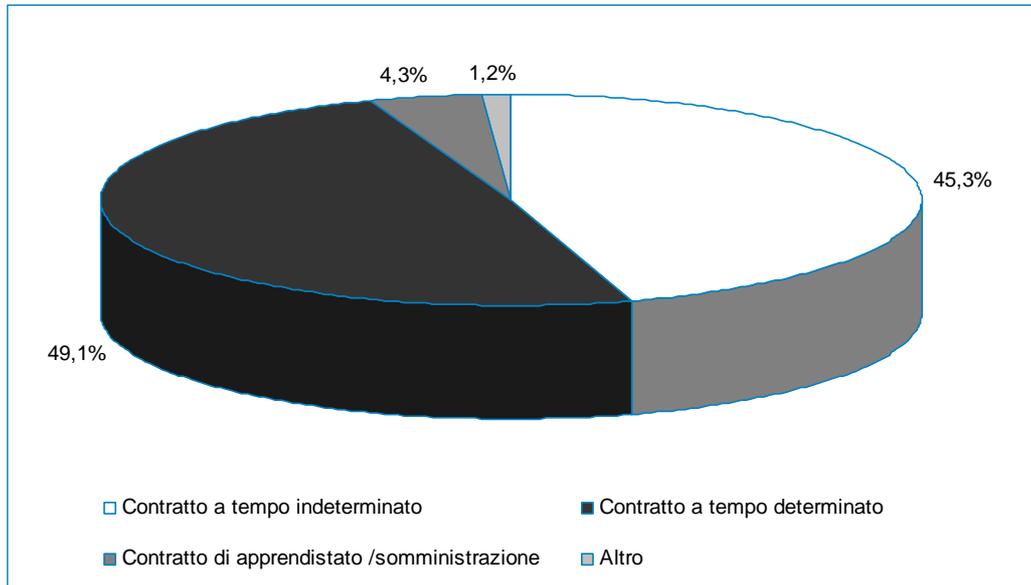
### **Forme contrattuali (solo per le dipendenti)**

L'instabilità contrattuale, a seguito della perdita della forza contrattuale maturata in anni di permanenza sul lavoro abbandonato per la maternità, resta sicuramente il primo scotto da pagare per le madri che si rioccupano. Lo dimostra la drastica riduzione dei contratti a tempo indeterminato che dall'82,3% riscontrato per le attività lavorative precedenti, scendono al 45,3% per le nuove ricollocazioni. In tale quadro, quindi, primeggiano i contratti a tempo determinato con il 49,1% dei casi di rioccupazione, mentre le altre tipologie di contratto (apprendistato e altro) non superano complessivamente la quota del 5,5% (Graf. 12).

---

<sup>21</sup> Erano possibili più risposte.

Graf. 12 SE LAVORA ALLE DIPENDENZE QUAL È IL SUO CONTRATTO DI LAVORO  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -

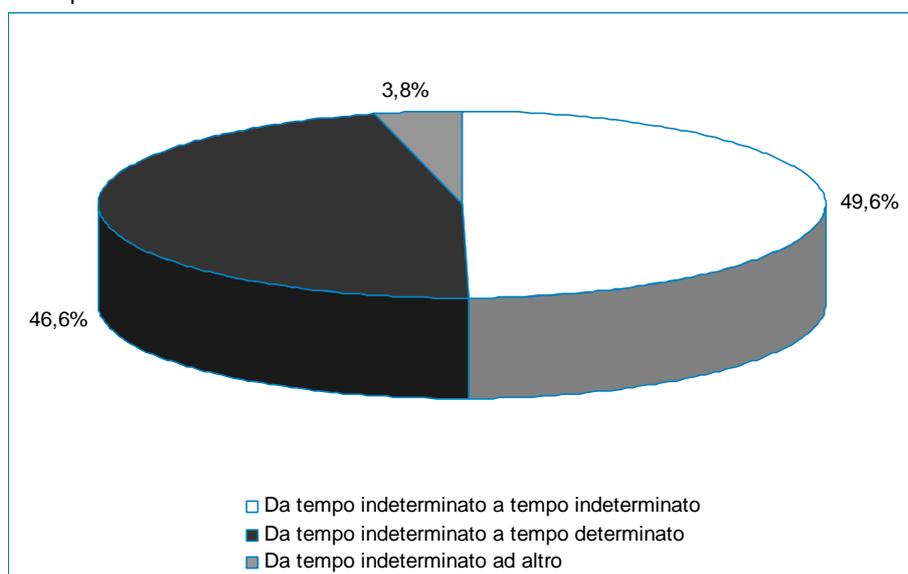


Fonte: USPML

Pertanto, tra coloro che avevano un contratto a tempo indeterminato nella precedente occupazione, meno della metà (il 49,6%) è riuscito a mantenere la stessa tipologia di contratto nella nuova collocazione. La quota restante è passata per il 46,6% ai contratti a tempo determinato e per il 3,8% ad altre tipologie di contratto (Graf. 13).

Tale quadro mantiene i propri tratti essenziali anche in presenza di un titolo di studio elevato sebbene si constati il profilarsi di un rapporto diretto tra la sicurezza contrattuale e il livello di formazione. Infatti, la metà delle madri laureate è riuscita a ricollocarsi con un contratto a tempo indeterminato nel periodo di riferimento, a fronte del 30,0% delle rioccupate con qualifica professionale e del 43,3% delle diplomate. Solo nel caso delle neomamme in possesso di un'istruzione di base la percentuale delle rioccupate con un contratto a tempo indeterminato risulta maggiore (54,5%), ma, visto il bassissimo numero di queste ultime in valori assoluti (6, su un totale di 11 casi), ogni inferenza in base a questo dato può risultare fuorviante.

Graf. 13 CONFRONTO TRA LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE PRECEDENTE A TEMPO INDETERMINATO E L'ATTUALE  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



Fonte: USPML

### Mansioni e profili professionali

Anche i dati relativi alle nuove occupazioni sono tendenzialmente conformi a quelli del triennio precedente. Si ha, infatti, una netta prevalenza delle ricollocazioni nelle professioni high-skill<sup>22</sup> (il 36,2%), nelle figure come impiegati di tipo esecutivo (il 29,7%) e nelle professioni qualificate<sup>23</sup> (il 22,7%). Pertanto i profili rientranti nella categoria di operai e il personale non qualificato, rappresentano solo valori residuali (rispettivamente il 5,4 e il 5,9%). (Tab. 5).

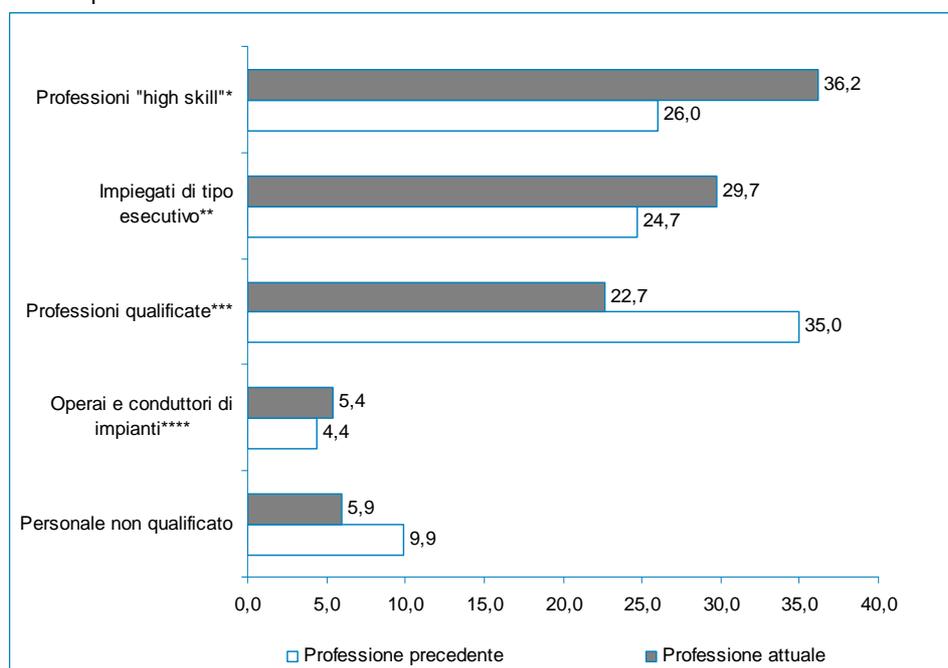
Il confronto di tali valori con le posizioni lavorative precedenti alle dimissioni, evidenzia un calo delle rioccupate nei profili non qualificati, (-3,9, passando dal 9,9% al 5,9%), ma anche in quelli qualificati, dove la flessione giunge a 12,3 punti percentuali (dal 35,0% al 22,7%). Crescono, invece, le occupate nella categoria degli operai e conduttori degli impianti (un punto percentuale in più, passando dal 4,4% al 5,4%), nelle posizioni di tipo impiegatizio esecutivo (di cinque punti passando dal 24,7% al 29,7%) e, soprattutto, nei profili "high skill" (di 10,2 punti percentuali, passando dal 26,0% al 36,2%) (Graf.14).

Per quanto riguarda l'incremento degli inserimenti tra le figure professionali "high skill", è interessante far notare che esso non è, ovviamente, da mettere in relazione all'uscita temporanea dal mercato del lavoro delle dimissionarie, bensì ad una maggiore propensione al ritorno al lavoro delle madri altamente istruite e, quindi, con maggiori probabilità di trovare una collocazione in quest'ambito.

<sup>22</sup> Composte da legislatori, dirigenti, imprenditori, professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni intermedie e tecnici.

<sup>23</sup> Relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie.

Graf. 14 CONFRONTO TRA LA PROFESSIONE SVOLTA NELLA MANSIONE PRECEDENTE E QUELLA ATTUALE  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



\* Le Professioni "high-skill" sono composte da: legislatori, dirigenti, imprenditori; professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni intermedie (tecnici).

\*\* Gli "Impiegati di tipo esecutivo" riguardano professioni esecutive relative ad amministrazione e gestione.

\*\*\* Le "Professioni qualificate" sono relative alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie.

\*\*\*\* Gli "Operai e conduttori di impianti" sono composti da: artigiani, operai specializzati, agricoltori, conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio.

Fonte: USPML

### Settori di collocazione

Come per le precedenti occupazioni, il terziario è il settore che assorbe il maggior numero delle rioccupate: 159, pari all'85,9% del totale. All'interno del terziario, le ricollocazioni sono concentrate in particolare nella pubblica amministrazione, sanità e istruzione, con il 25,9%; nei servizi alle imprese e nel commercio (comprese riparazioni per consumatori), con il 16,2% in entrambi i casi; e nei pubblici esercizi con il 14,6%.

Per quanto riguarda il settore primario e l'industria manifatturiera, la quota delle rioccupate si attestano, rispettivamente, al 2,7 e al 9,2% del totale.

In confronto al precedente settore lavorativo, nella nuova occupazione si registra un aumento dell'incidenza del settore agricolo e, per contro, una flessione del peso dell'industria manifatturiera, rispettivamente di 2,5 e di 1,5 punti percentuali. Tiene complessivamente il terziario che, anzi, aumenta, seppur, di un lieve differenziale, 0,6 punti percentuali, nonostante flessioni importanti in alcune voci come la pubblica amministrazione sanità, istruzione (-14,2 punti percentuali) e il commercio (comprese riparazioni per consumatori) (-6,2 punti percentuali).

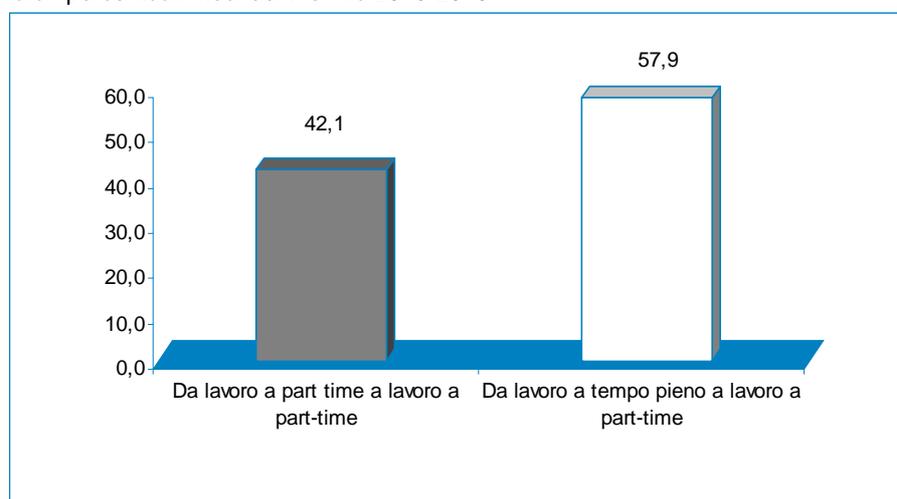
### Altre caratteristiche delle nuove occupazioni a giudizio delle rioccupate

Complessivamente per il triennio 2013-2015, le nuove occupazioni sono state considerate

molto o abbastanza soddisfacenti da ben il 94,1% delle madri che, a settembre dell'anno successivo alla data delle dimissioni, lavoravano come dipendenti o come lavoratrici autonome. I tratti salienti di tali occupazioni sono, in ordine decrescente: il contesto lavorativo favorevole (per il 78,9%); la vicinanza al domicilio (per il 72,4%); le mansioni coerenti con il percorso professionale (per il 67,0%); il buon livello retributivo (per il 61,6%); la crescita professionale/acquisizione di competenze (per il 60,5%) (Tab. 5).

Tra le ricollocate coloro che svolgono un lavoro a tempo parziale sono il 57,8%. Quest'ultimo è un valore decisamente superiore rispetto alla quota del 33,1% di donne part-timers prima dell'evento maternità. Ciò grazie al passaggio, al tempo parziale, del 57,9% delle intervistate che prima lavorava a tempo pieno. Il 42,1% (45 persone), invece, beneficiava già nella precedente occupazione di un regime di lavoro a tempo parziale (Graf. 15).

Graf. 15 CAMBIAMENTO DI TIPOLOGIA ORARIA DALLA PRECEDENTE OCCUPAZIONE ALLA NUOVA  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



Fonte: USPML

Nell'ambito delle nuove occupazioni, per contro, sono relativamente meno riscontrabili gli aspetti riguardanti la flessibilità dell'orario di cui beneficiava poco meno della metà delle rioccupate (49,7%) e, soprattutto, la possibilità di fare carriera che, con appena il 28,6% di consensi, rappresenta nelle nuove collocazioni, così come in quelle precedenti, una delle aree con maggiore criticità nell'occupazione femminile.

La possibilità di fare carriera, peraltro, è all'ultimo posto (con il 27,9% dei consensi) tra i requisiti ritenuti indispensabili nella ricerca di lavoro anche tra coloro che si dichiarano ancora in tale stato alla data dell'intervista<sup>24</sup>. Ciò, nonostante queste disoccupate siano disponibili nella maggioranza dei casi (il 73,6%) a rimettersi in gioco, recuperando un'eventuale carenza formativa con corsi ri-professionalizzanti. Per queste madri, le priorità assolute per accettare un'eventuale proposta di lavoro vanno ad altre condizioni tra cui svettano quelle che consentono la conciliazione: il part-time, auspicato dall'80,7%; la

<sup>24</sup> Sezione condizione attuale del questionario

vicinanza al domicilio dall'80,0%; l'orario flessibile dal 71,4% e il contesto lavorativo favorevole dal 72,1%. Un buon livello retributivo si posiziona solo al quinto posto in questa graduatoria con il 62,1% delle madri disoccupate che l'ha indicato come un fattore determinante nella scelta del lavoro; mentre la crescita professionale/acquisizione di competenze e le mansioni coerenti con percorso professionale, slittano, rispettivamente, alla terz'ultima e alla penultima preferenze, con il 54,3 e il 42,9%.

## 8. CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Come è emerso dall'analisi fin qui svolta in merito alle motivazioni principali delle dimissioni e alle caratteristiche delle nuove occupazioni ricercate dalle intervistate, il tema della conciliazione continua a posizionarsi in cima alle esigenze imperative delle madri lavoratrici. Ciò, in gran parte è riconducibile anche alla persistenza nel contesto provinciale (e non solo), della tradizionale suddivisione del lavoro domestico in base al genere, nonostante si assista, fortunatamente sempre di più, ad una maggiore trasformazione dell'archetipo dei maschi "*breadwinner*" in padri "*high care*", grazie anche ad un modello di famiglia a doppio reddito.

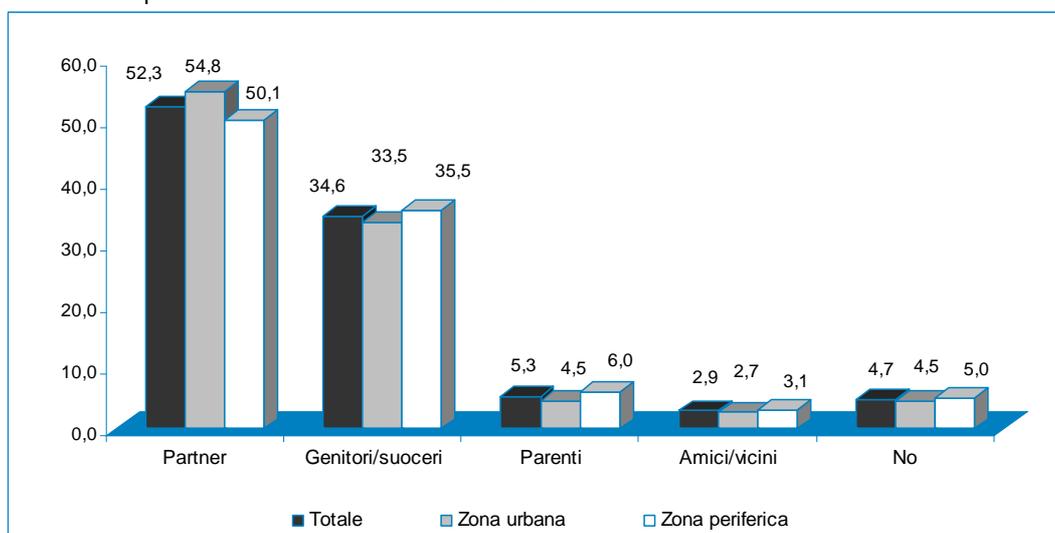
A conferma di quest'asimmetrica organizzazione della vita familiare a scapito del lavoro femminile, ci sono in particolare due indicatori rilevati dal questionario somministrato alle madri dimissionarie.

Un primo dato consiste nel fatto che, complessivamente su tutto il territorio provinciale nel triennio 2013-2015, solo poco più della metà (il 52,3%) di queste madri condivide la cura dei figli con il partner. Tale percentuale sale al 54,8% nelle zone urbane e scende al 50,1% nelle aree periferiche. Sono valori in crescita rispetto ai risultati dell'indagine effettuata nel triennio precedente (il 49,6% complessivamente per tutto il territorio), ma dimostrano pur sempre che poco più di una dimissionaria su due non può contare sul supporto del partner nelle cure filiali (Graf.16).

Un secondo indicatore di questa insufficiente partecipazione dei padri è rappresentato dal fatto che nel 77,8% dei casi sull'intera provincia (l'80,3% nelle aree periferiche) il padre del bambino non ha nemmeno usufruito di un periodo di congedo parentale (Tab. 6).

A tale carenza sopperiscono spesso i nonni che prestano il loro aiuto nel 34,6% dei casi; mentre il sostegno proveniente da altri parenti o da amici, complessivamente, rimane sulle quote decisamente più basse (l'8,2%). Inoltre, il contributo parentale e amicale, anche per il fatto di essere informale e gratuito, è prevalentemente sporadico (nel 32,0% delle risposte) oppure, se è regolare, si concentra solo su alcuni giorni della settimana (il 33,8%). Solo il 29,4% delle madri può beneficiare su un supporto parentale regolare su tutti o quasi tutti i giorni della settimana.

Graf. 16 CONDIVIDE CON QUALCUNO LA CURA DEI SUOI FIGLI  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



Fonte: USPML

Per quanto riguarda il ricorso ai servizi di cura esterni e a pagamento, esso assume una certa rilevanza, soprattutto, in corrispondenza dell'età che permette la frequentazione della scuola materna. Quest'ultima, infatti, totalizza il 44,2% delle risposte positive che sale al 48,2% nelle aree periferiche (Graf. 17).

Meno frequente è, invece, l'utilizzo degli asili nido pubblici e privati i quali raggiungono complessivamente un'incidenza del 26,7% del totale (di cui 5,7% la componente privata) che è poco superiore alla quota pari al 21,8% di coloro che dichiarano di non ricorrere a nessun servizio a pagamento (insieme alle non risposte).

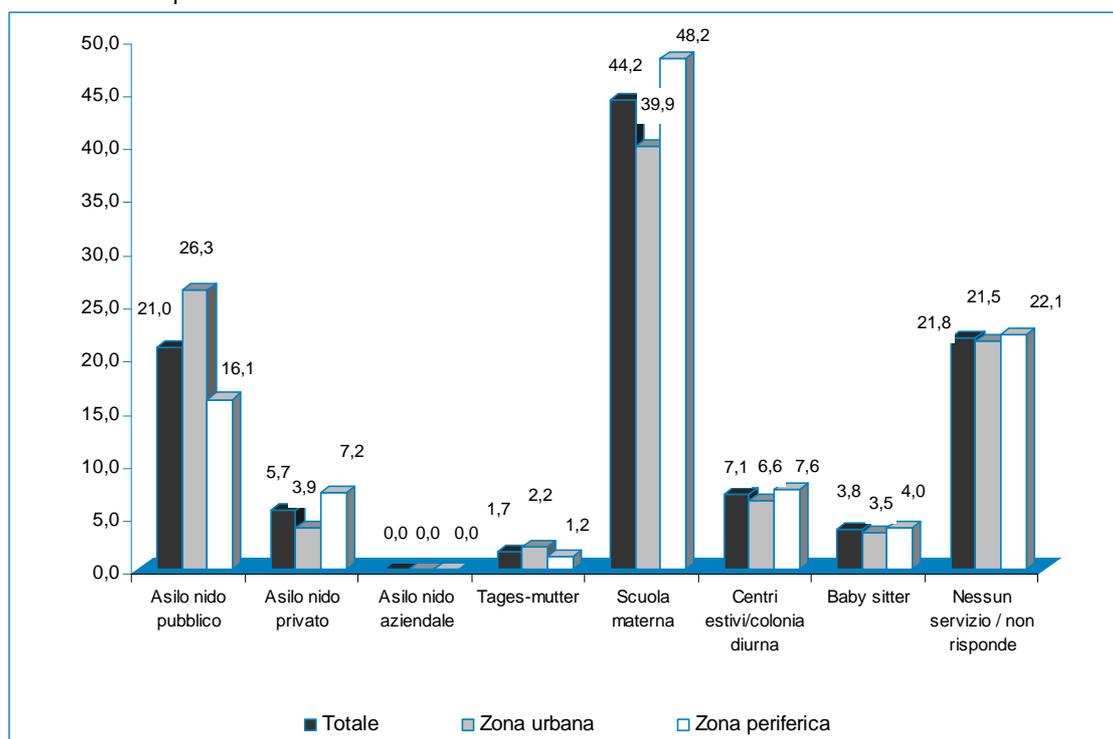
Le ragioni di questa relativa disaffezione vanno probabilmente ricercate oltre che nei costi alti anche e, soprattutto, nell'insufficienza numerica di questi servizi. Nell'anno educativo 2014-2015 la copertura della domanda effettiva per l'intero territorio provinciale è all'87,1% e quella della domanda potenziale al 24,2% (dati Ispat). Si tratta di dati che, seppur in continua crescita rispetto agli anni precedenti<sup>25</sup>, confermano ancora una volta la carenza endemica di servizi per la primissima infanzia (fino ai tre anni), che è controproducente ai fini di una sistematica fidelizzazione delle madri lavoratrici. Inoltre, come già accennato nei paragrafi precedenti, c'è un ulteriore motivo a monte delle problematiche inerenti i servizi di prima infanzia che determina il ritorno delle lavoratrici neomamme a casa, facendo, quindi, venir meno anche la necessità dei medesimi servizi: la difficoltà della rimodulazione del tempo di lavoro, sia in termini di riduzione delle ore, sia in termini di maggiore flessibilità dell'orario.

Tra gli altri servizi esterni alla famiglia fruiti dalle intervistate, infine, troviamo tagesmutter, babysitteraggio e centri estivi/colonia diurna, ma la loro incidenza complessivamente non oltrepassa la soglia del 12,6% che s'innalza al 12,8% nel caso delle zone periferiche. Le differenze più marcate tra queste due aree riguardano l'afflusso

<sup>25</sup> Nell'anno educativo 2010-2011, l'Ispat, per il totale provincia, calcolava all'83,1% la copertura della domanda effettiva dei servizi di asilo nido e al 19,8% la copertura di quella potenziale.

all'asilo nido pubblico (fruito dal 26,3% delle intervistate residenti nelle zone urbane, a fronte del 16,1% delle aree periferiche) e alla scuola materna (utilizzata dal 39,9% delle intervistate in aree urbana, contro il 48,2% delle zone periferiche). Tale divario s'azzerava nel caso degli asili nido aziendali che brillano per la loro assenza in entrambe le aree: un indicatore importante a riprova del mancato decollo di questa prestazione che potrebbe fare la vera differenza al fine del sostegno alle famiglie e che, quindi, richiama le aziende e le politiche per la famiglia ad un maggiore sforzo normativo, culturale e organizzativo in quest'ambito.

Graf. 17 UTILIZZO SERVIZI DI CURA  
- valori percentuali medi del triennio 2013-2015 -



Fonte: USPML

L'ultima domanda della sezione dedicata alle tematiche relative alla conciliazione del tempo di vita e di lavoro, che nel contempo conclude anche il questionario sottoposta alle madri dimissionarie, raccoglie le opinioni di queste ultime sui servizi che, a loro giudizio, potrebbero facilitare la conciliazione e quindi il proseguimento dell'attività lavorativa anche dopo la nascita di un figlio. Dato che erano possibili più risposte da parte di ciascuna partecipante all'indagine, sono pervenute, complessivamente per il triennio 2013-2015, 738 risposte raggruppate per tipologia di interventi (Tab.6).

Anche qui, i risultati emersi confermano, grosso modo, le stesse preferenze rilevate nell'indagine del triennio precedente: tra le prestazioni maggiormente auspiccate tra quelle proposte primeggia, con il 34,1%, il potenziamento dei servizi di cura per i bambini,

seguito dall'incremento dei servizi socio educativi<sup>26</sup> (il 23,8%); dagli interventi come la convenzione con cooperative per la fornitura di lavori a domicilio (il 16,3%); e dalla predisposizione di siti internet per acquisire informazioni inerenti gli aiuti domestici, l'aiuto tra genitori, la normativa sui congedi, ecc. (l'11,8%).

Per contro, la proposta di potenziamento dei servizi per disabili e per l'assistenza agli anziani riscuote quote residuali di consenso, rispettivamente, pari all'1,2 e allo 0,8%.

Un 4,1% di risposte, infine, non rientrano nelle tipologie precedenti e perciò vengono classificate sotto la voce "Altro". Anche qui le analogie con quanto è emerso nel triennio 2010-2012 risulta evidente: predominano le misure che non sono configurabili nell'ambito di "servizio" propriamente specificato nella domanda, ma che comunque, esprimono un bisogno molto sentito da parte di queste madri e come tale meritano di essere riportati.

Si tratta di proposte in parte di natura economica (come la riduzione del costo degli asili nido, gli aiuti economici per le esigenze basilari, i buoni per il nido o per la mensa), ma per lo più, incentrate (ancora una volta) sui temi legati alla conciliazione come orari flessibili, il lavoro a tempo parziale, il telelavoro, la promozione dei congedi per i padri, e l'incentivazione dei datori di lavoro per una maggiore concessione di queste misure, soprattutto nelle piccole aziende.

---

<sup>26</sup> Spazi gioca-impara; estate ragazzi; ludoteche per ragazzi; cooperative di babysitter per servizi personalizzati.

Tab. 6 CONCILIAZIONE VITA E LAVORO (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Utilizzo dei servizi di cura o di aiuti non retribuiti</b>									
<b>Condivide con qualcuno la cura dei suoi figli? (aiuti non retribuiti - sono possibili più risposte)</b>									
Partner	107	49,8	106	52,5	162	54,0	375	52,3	125
Genitori/suoceri	80	37,2	69	34,2	99	33,0	248	34,6	83
Parenti	10	4,7	12	5,9	16	5,3	38	5,3	13
Amici/vicini	6	2,8	8	4,0	7	2,3	21	2,9	7
No	11	5,1	7	3,5	16	5,3	34	4,7	11
Non risponde	1	0,5	0	0,0	0	0,0	1	0,1	0
<b>Escludendo il partner, quale frequenza hanno gli aiuti di cui alla domanda precedente?</b>									
Regolare, su tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	23	27,1	19	25,7	38	33,6	80	29,4	27
Regolare, su alcuni giorni della settimana di lavoro	33	38,8	28	37,8	31	27,4	92	33,8	31
Sporadica	23	27,1	21	28,4	43	38,1	87	32,0	29
Altro	5	5,9	6	8,1	1	0,9	12	4,4	4
Non risponde	1	1,2	0	0,0	0	0,0	1	0,4	0
<b>Il padre del bambino ha usufruito di un periodo di congedo parentale?</b>									
Sì, ne ha usufruito	10	7,1	13	9,6	17	8,5	40	8,4	13
Sì, intende usufruirne in futuro	1	0,7	7	5,1	12	6,0	20	4,2	7
Non è a conoscenza di questa opportunità	14	10,0	11	8,1	14	7,0	39	8,2	13
No	113	80,7	102	75,0	156	77,6	371	77,8	124
Non risponde	2	1,4	3	2,2	2	1,0	7	1,5	2
<b>Attualmente utilizza qualcuno tra i seguenti servizi di cura (aiuti retribuiti) per il figlio a cui si ricollegano le dimissioni? (sono possibili più risposte positive)</b>									
Asilo nido pubblico	7	5,0	38	27,9	55	27,4	100	21,0	33
Asilo nido privato	1	0,7	12	8,8	14	7,0	27	5,7	9
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Tages-mutter	0	0,0	3	2,2	5	2,5	8	1,7	3
Scuola materna	120	85,7	42	30,9	49	24,4	211	44,2	70
Centri estivi/colonia diurna	16	11,4	8	5,9	10	5,0	34	7,1	11
Baby sitter	5	3,6	8	5,9	5	2,5	18	3,8	6
<b>E' in attesa di entrare nelle strutture sottoelencate (aiuti retribuiti)? (solo risposte positive)</b>									
Asilo nido pubblico	0	0,0	4	2,9	3	1,5	7	1,5	2
Asilo nido privato	0	0,0	3	2,2	1	0,5	4	0,8	1
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Tages-mutter	0	0,0	0	0,0	1	0,5	1	0,2	0
Scuola materna	0	0,0	14	10,3	32	15,9	46	9,6	15
<b>Quali servizi potrebbero agevolare la conciliazione lavoro/famiglia? (sono possibili più risposte)</b>									
Potenziamento dei servizi di cura (aiuti retribuiti)	52	23,5	77	36,8	123	39,9	252	34,1	84
Convenzione con cooperative per fornitura di lavori a domicilio	39	17,6	34	16,3	47	15,3	120	16,3	40
Sito internet per acquisizione informazioni	34	15,4	25	12,0	28	9,1	87	11,8	29
Potenziamento servizi socio-educativi	52	23,5	44	21,1	80	26,0	176	23,8	59
Potenziamento dei servizi per disabili	4	1,8	1	0,5	4	1,3	9	1,2	3
Potenziamento assistenza anziani	4	1,8	2	1,0	0	0,0	6	0,8	2
Altro	10	4,5	8	3,8	12	3,9	30	4,1	10
Non risponde	26	11,8	18	8,6	14	4,5	58	7,9	19

Fonte: USPML

Tab. 6a CONCILIAZIONE VITA E LAVORO - ZONA URBANA (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Utilizzo dei servizi di cura o di aiuti non retribuiti</b>									
<b>Condivide con qualcuno la cura dei suoi figli? (aiuti non retribuiti - sono possibili più risposte)</b>									
Partner	49	53,3	53	58,2	81	53,6	183	54,8	61
Genitori/suoceri	34	37,0	26	28,6	52	34,4	112	33,5	37
Parenti	4	4,3	6	6,6	5	3,3	15	4,5	5
Amici/vicini	1	1,1	3	3,3	5	3,3	9	2,7	3
No	4	4,3	3	3,3	8	5,3	15	4,5	5
<b>Escludendo il partner, quale frequenza hanno gli aiuti di cui alla domanda precedente?</b>									
Regolare, su tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	7	18,9	7	23,3	23	39,0	37	29,4	12
Regolare, su alcuni giorni della settimana di lavoro	14	37,8	10	33,3	17	28,8	41	32,5	14
Sporadica	13	35,1	11	36,7	18	30,5	42	33,3	14
Altro	3	8,1	2	6,7	1	1,7	6	4,8	2
<b>Il padre del bambino ha usufruito di un periodo di congedo parentale?</b>									
Sì, ne ha usufruito	6	10,2	7	10,8	8	7,7	21	9,2	7
Sì, intende usufruirne in futuro	1	1,7	4	6,2	7	6,7	12	5,3	4
Non è a conoscenza di questa opportunità	4	6,8	7	10,8	11	10,6	22	9,6	7
No	47	79,7	46	70,8	78	75,0	171	75,0	57
Non risponde	1	1,7	1	1,5	0	0,0	2	0,9	1
<b>Attualmente utilizza qualcuno tra i seguenti servizi di cura (aiuti retribuiti) per il figlio a cui si ricollegano le dimissioni?</b>									
Asilo nido pubblico	2	3,4	22	33,8	36	34,6	60	26,3	20
Asilo nido privato	1	1,7	4	6,2	4	3,8	9	3,9	3
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Tages-mutter	0	0,0	2	3,1	3	2,9	5	2,2	2
Scuola materna	51	86,4	18	27,7	22	21,2	91	39,9	30
Centri estivi/colonia diurna	6	10,2	6	9,2	3	2,9	15	6,6	5
Baby sitter	2	3,4	2	3,1	4	3,8	8	3,5	3
<b>E' in attesa di entrare nelle strutture sottoelencate (aiuti retribuiti)?</b>									
Asilo nido pubblico	0	0,0	3	4,6	2	1,9	5	2,2	2
Asilo nido privato	0	0,0	1	1,5	1	1,0	2	0,9	1
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Tages-mutter	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Scuola materna	0	0,0	9	13,8	13	12,5	22	9,6	7
<b>Quali servizi potrebbero agevolare la conciliazione lavoro/famiglia? (sono possibili più risposte)</b>									
Potenziamento dei servizi di cura (aiuti retribuiti)	24	27,0	42	40,0	69	40,1	135	36,9	45
Convenzione con cooperative per fornitura di lavori a domicilio	11	12,4	17	16,2	26	15,1	54	14,8	18
Sito internet per acquisizione informazioni	13	14,6	14	13,3	18	10,5	45	12,3	15
Potenziamento servizi socio-educativi	23	25,8	19	18,1	46	26,7	88	24,0	29
Potenziamento servizi per disabili, cura a domicilio, trasporto	1	1,1	0	0,0	4	2,3	5	1,4	2
Potenziamento assistenza anziani	1	1,1	1	1,0	0	0,0	2	0,5	1
Altro	6	6,7	4	3,8	7	4,1	17	4,6	6
Non risponde	10	11,2	8	7,6	2	1,2	20	5,5	7

Fonte: USPML

Tab. 6b CONCILIAZIONE VITA E LAVORO - ZONA PERIFERICA (anni 2013, 2014, 2015)  
- valori assoluti e percentuali -

	2013		2014		2015		Totale triennio		
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	Media
<b>Utilizzo dei servizi di cura o di aiuti non retribuiti</b>									
<b>Condivide con qualcuno la cura dei suoi figli? (aiuti non retribuiti - sono possibili più risposte)</b>									
Partner	58	47,2	53	47,7	81	54,4	192	50,1	64
Genitori/suoceri	46	37,4	43	38,7	47	31,5	136	35,5	45
Parenti	6	4,9	6	5,4	11	7,4	23	6,0	8
Amici/vicini	5	4,1	5	4,5	2	1,3	12	3,1	4
No	7	5,7	4	3,6	8	5,4	19	5,0	6
Non risponde	1	0,8	0	0,0	0	0,0	1	0,3	0
<b>Escludendo il partner, quale frequenza hanno gli aiuti di cui alla domanda precedente?</b>									
Regolare, su tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	16	33,3	12	27,3	15	27,8	43	29,5	14
Regolare, su alcuni giorni della settimana di lavoro	19	39,6	18	40,9	14	25,9	51	34,9	17
Sporadica	10	20,8	10	22,7	25	46,3	45	30,8	15
Altro	2	4,2	4	9,1	0	0,0	6	4,1	2
Non risponde	1	2,1	0	0,0	0	0,0	1	0,7	0
<b>Il padre del bambino ha usufruito di un periodo di congedo parentale?</b>									
Sì, ne ha usufruito	4	4,9	6	8,5	9	9,3	19	7,6	6
Sì, intende usufruirne in futuro	0	0,0	3	4,2	5	5,2	8	3,2	3
Non è a conoscenza di questa opportunità	10	12,3	4	5,6	3	3,1	17	6,8	6
No	66	81,5	56	78,9	78	80,4	200	80,3	67
Non risponde	1	1,2	2	2,8	2	2,1	5	2,0	2
<b>Attualmente utilizza qualcuno tra i seguenti servizi di cura (aiuti retribuiti) per il figlio a cui si ricollecano le dimissioni?</b>									
Asilo nido pubblico	5	6,2	16	22,5	19	19,6	40	16,1	13
Asilo nido privato	0	0,0	8	11,3	10	10,3	18	7,2	6
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Tages-mutter	0	0,0	1	1,4	2	2,1	3	1,2	1
Scuola materna	69	85,2	24	33,8	27	27,8	120	48,2	40
Centri estivi/colonia diurna	10	12,3	2	2,8	7	7,2	19	7,6	6
Baby sitter	3	3,7	6	8,5	1	1,0	10	4,0	3
<b>E' in attesa di entrare nelle strutture sottoelencate (aiuti retribuiti)?</b>									
Asilo nido pubblico	0	0,0	1	1,4	1	1,0	2	0,8	1
Asilo nido privato	0	0,0	2	2,8	0	0,0	2	0,8	1
Asilo nido aziendale	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Tages-mutter	0	0,0	0	0,0	1	1,0	1	0,4	0
Scuola materna	0	0,0	5	7,0	19	19,6	24	9,6	8
<b>Quali servizi potrebbero agevolare la conciliazione lavoro/famiglia? (sono possibili più risposte)</b>									
Potenziamento dei servizi di cura (aiuti retribuiti)	28	21,2	35	33,7	54	39,7	117	31,5	39
Convenzione con cooperative per fornitura di lavori a domicilio	28	21,2	17	16,3	21	15,4	66	17,7	22
Sito internet per acquisizione informazioni	21	15,9	11	10,6	10	7,4	42	11,3	14
Potenziamento servizi socio-educativi	29	22,0	25	24,0	34	25,0	88	23,7	29
Potenziamento servizi per disabili, cura a domicilio, trasporto	3	2,3	1	1,0	0	0,0	4	1,1	1
Potenziamento assistenza anziani	3	2,3	1	1,0	0	0,0	4	1,1	1
Altro	4	3,0	4	3,8	5	3,7	13	3,5	4
Non risponde	16	12,1	10	9,6	12	8,8	38	10,2	13

Fonte: USPML

## 9. CONCLUSIONI

I risultati emersi dall'indagine sul fenomeno dell'abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri nel triennio 2013-2015, confermano sostanzialmente la dinamica già delineata nelle precedenti indagini. Ripercorrendo i tratti salienti di quest'analisi in un quadro sintetico si riscontrano, infatti, molte analogie a cominciare dalle caratteristiche socio demografiche delle intervistate e dalle attività lavorative precedenti alle dimissioni. Come per il triennio precedente, le dimissionarie coinvolte effettivamente nella compilazione dei questionari (pari a 477 persone), sono, prevalentemente, tra i 25 e i 34 anni (il 58,5%); risiedono nelle aree periferiche (il 52,2%), e hanno 2 o 3 figli (il 53,5%),

anche se l'importante quota del 44,4% che rappresenta l'incidenza delle intervistate con un solo un bambino, sta ad indicare la difficoltà della conciliazione della maternità con il lavoro già dal primo figlio).

L'analogia con l'indagine precedente, persiste anche dal punto di vista formativo e dello status economico e sociale delle dimissionarie: la netta maggioranza delle dimissionarie (il 68,6%) è in possesso di un diploma di scuola media superiore, oppure di una laurea, e ha un partner che svolge per lo più (il 60,4%) un'attività lavorativa come operaio/apprendista o di tipo impiegatizio.

Il lavoro abbandonato, collocato per il 97,5% dei casi nel settore privato e in particolare nel comparto commercio, pubblici esercizi e servizi alle imprese, offriva, nell'82,8% dei casi, ampie garanzie dal punto di vista contrattuale essendo a tempo indeterminato. Le mansioni erano per lo più del tipo impiegatizio esecutivo o rientranti nella tipologia delle professioni qualificate, con un 26,0% di posizioni high-skill. Anche la retribuzione era valutata mediamente buona dalla maggioranza (58,7%), o addirittura "alta" da un 5,2% delle intervistate.

I giudizi negativi prevalgono su quelli positivi solo nel caso della possibilità di carriera che notoriamente rappresenta uno degli aspetti maggiormente segnati dalla criticità nell'occupazione femminile. Ma, nel contempo, si recupera, rispetto al triennio 2010-2012, nell'ambito dell'opportunità di acquisire competenze professionali per il quale i pareri positivi superano quelli negativi e anche quelli neutri (né negativo, né positivo).

Questo quadro complessivamente molto positivo dell'occupazione precedente, tuttavia, contrasta con il fenomeno e la mole delle dimissioni per motivi di maternità nel triennio 2013-2015: 789 casi (contro i 41 di padri dimissionari per lo stesso motivo nel medesimo periodo). Una media di 263 casi all'anno corrispondente all'11,2% delle 7.041 donne occupate con un lavoro dipendente che, in base all'indagine continua sulle forze di lavoro ISTAT, hanno avuto un figlio sotto l'anno nel periodo 2013-2015.

Le motivazioni addotte da queste madri per tale opzione, suffragano ancora una volta, come nell'indagine precedente, il fatto che non si è trattato prevalentemente di una libera scelta dettata dal solo desiderio di dedicarsi alla cura dei propri figli o per altri motivi puramente personali. L'incidenza di questi casi, infatti, si limita al 24,1% del totale delle intervistate (23,7% nel triennio 2010-2012). Per una quota maggioritaria, pari al 60,2%, invece è stata una decisione obbligatoria indotta dai problemi legati al lavoro, in particolare, quelli afferenti al regime di orario e alla difficoltà ad ottenere permessi/congedi parentali che sveltano tra le altre concause con il 33,5% del totale.

Osservando, infatti, gli esiti delle richieste di part-time prima delle dimissioni, si profila, nel triennio in esame, un quadro piuttosto desolante: su un totale di 148 domande, solo in 14 casi è stato concesso il part-time a parità di condizioni. 10 persone l'hanno ottenuto, ma a condizioni meno favorevoli; mentre per il restante 83,8% (124 persone) la risposta è stata negativa. Quest'ultima quota rappresenta la situazione del 38,8% delle dimissionarie (al netto delle 153 che non ne hanno fatto la domanda perché già lavoravano a tempo parziale e delle 4 non risposte), cui bisognerebbe aggiungere anche una buona parte delle 172 persone (il 53,8%) che avevano rinunciato a priori a presentare la domanda, in quanto convinte che il datore di lavoro non l'avrebbe comunque approvata.

La stessa dinamica, grosso modo, è riscontrabile anche nel caso di un altro importante strumento di conciliazione, cioè la flessibilità oraria. In questo caso la percentuale dei rifiuti sale all'87,9% del numero complessivo delle richieste (124); mentre per le restanti 15 domande accolte, 9 sono a condizioni meno favorevoli. Inoltre, come per il part-time, una quota consistente, pari a 207 persone, il 62,5% del totale (al netto di coloro che avevano già un orario flessibile e delle non risposte) non ha neppure tentato di chiedere al proprio datore di lavoro una diversa articolazione dell'orario di lavoro, per la certezza di non poterlo comunque ottenere.

A dare maggiore enfasi a quest'area di criticità, peraltro, è la scarsa incisività di altre concause dell'abbandono del lavoro, tra cui i costi dei servizi di cura esterni e la loro mancanza, indicati, rispettivamente, solo dall'1,7% e dal 4,4% delle intervistate, anche se ciò non significa sottovalutare l'incidenza negativa di questi due fattori sulla fidelizzazione delle famiglie che allo stato attuale non possono, di fatto, fare affidamento su tali servizi per la soddisfazione dei loro fabbisogni effettivi e latenti. Nell'anno educativo 2014-2015, per esempio, in provincia di Trento si raggiunge solo l'87,1% della copertura della domanda effettiva e il 24,2% di quella potenziale. Questo risultato apparentemente paradossale rispetto ad una tipologia di interventi che, a ragione, è considerata tra le più efficaci per ancorare le neo mamme al mercato del lavoro, può assumere un significato diverso se riletto in funzione del regime orario e della flessibilizzazione: i servizi di cura per la prima infanzia hanno un'importanza rilevante, ma solo nel caso in cui l'attività lavorativa della madre possa proseguire dopo la nascita di un figlio. Essi, invece, hanno un peso decisamente minore laddove le lavoratrici sono costrette ad operare una scelta rinunciataria a priori, per l'impossibilità di avere un orario di lavoro quantitativamente e qualitativamente più conciliante con la maternità.

Quest'affermazione è suffragata anche dalla relativamente bassa frequenza dei servizi di cura esterni per la primissima infanzia, quali asili nido, che complessivamente tra quelli pubblici e privati raggiungono il 26,7% del totale; cioè, poco superiore alla quota pari al 21,8% di coloro che dichiarano di ricorrere a nessun servizio a pagamento e a fronte del 44,2% dell'utilizzo delle scuole materne.

L'importanza determinante del regime orario e la sua flessibilizzazione è riscontrabile, inoltre, anche presso le madri che a settembre dell'anno successivo dalla data delle dimissioni risultavano ancora disoccupate e alla ricerca attiva di un nuovo impiego (il 30,6% del totale dimissionarie). Questi due fattori, infatti, hanno totalizzato le percentuali più alte (dal 71,4%, all'80,7%, rispettivamente per l'orario flessibile e per il part-time) tra le condizioni ritenute indispensabili da queste lavoratrici nella scelta di un nuovo lavoro.

La medesima priorità traspare anche nel caso delle rioccupate alla data su indicata (il 38,8% del totale delle dimissionarie), tra le quali, infatti, l'incidenza delle part-timers dal 33,1% del prima della maternità, sale al 57,8% del dopo a tale evento. Ciò è il risultato del passaggio al tempo parziale del 57,9% delle intervistate che lavoravano a tempo pieno nella precedente occupazione. Questo è avvenuto, però a scapito della stabilità contrattuale, configurato dal drastico calo dei contratti a tempo indeterminato che dall'82,3%, nel caso delle attività lavorative precedenti, scende al 45,3% per le nuove ricollocazioni.

Complessivamente, quindi, per queste lavoratrici, il rientro al mercato del lavoro, dopo l'evento maternità e le dimissioni, ha implicato una maggiore instabilità contrattuale e una riduzione dell'impegno lavorativo. Ciò, nonostante che le ricollocazioni siano prevalentemente state nell'ambito delle professioni high-skill (il 36,2%), delle figure come impiegati di tipo esecutivo (il 29,7%) e delle professioni qualificate (il 22,7%).

A determinare questo stato di cose, contribuisce anche l'insufficiente partecipazione dei padri alle attività di cura. A tale riguardo l'indagine fa emergere due indicatori significativi ad accreditare quest'ipotesi: alto livello di congedi parentali non fruiti da parte dei padri (il 77,8% dei casi per l'intero territorio provinciale che s'innalza all'80,3% nelle aree periferiche); e, soprattutto, la relativamente bassa condivisione di queste attività in famiglia. Solo il 52,3% delle intervistate ha dichiarato di condividere la cura dei figli con il partner. Tale percentuale scende al 50,1% nelle aree periferiche. Si tratta di valori in crescita rispetto al triennio precedente (il 49,6 e il 48,1%, rispettivamente per tutto il territorio e le aree periferiche), ma dimostrano pur sempre che, all'incirca, una dimissionaria su due non può contare sul supporto del partner nelle cure filiali.

L'effetto di questa asimmetria, anche se parzialmente (al 34,6% dei casi,) mitigato dal sostegno dei nonni, viene aggravato dalla mancata rimozione di quegli ostacoli che a livello di organizzazione e di cultura aziendale impediscono la piena accessibilità a regimi d'orario ridotto e/o flessibile che costituiscono i due pilastri della conciliazione.

Pertanto, come emerge dagli esiti ricorrenti di quest'indagine durante gli anni, continua a ricadere interamente sull'occupazione femminile il costo della rigenerazione demografica della società, il che si traduce, in ultima analisi, in una serie di effetti negativi per tutto il sistema socio-economico del Paese: una minore occupazione generale; un minore valore del PIL nazionale e lo spreco delle risorse umane tra quelle per le quali è stato sostenuto un maggior sforzo in termini di costi formativi.

Da qui nasce l'esigenza di riproporre ancora una volta la necessità di politiche familiari di ampio respiro che promuovano interventi più strutturali atti ad affrontare e rimuovere le cause del problema, anziché limitarsi a erogazioni estemporanee di vari "Bonus", con un'efficacia molto incerta sull'occupazione femminile.



# **QUESTIONARIO**



## SEZIONE 1: CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI

	2013		2014		2015	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
<b>1. Quanti figli ha?</b>						
1 1 Figlio	49	35,0	60	44,1	103	51,2
2 2 Figli	68	48,6	61	44,9	73	36,3
3 3 Figli	20	14,3	14	10,3	19	9,5
4 Più di 3 figli	3	2,1	1	0,7	6	3,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>3. Che titolo di studio possiede? (solo il più elevato):</b>						
1 Assolvimento obbligo scolastico	9	6,4	9	6,6	25	12,4
2 Qualifica formazione professionale	34	24,3	30	22,1	40	19,9
3 Licenza media superiore	61	43,6	65	47,8	80	39,8
4 Laurea	32	22,9	28	20,6	53	26,4
5 Ulteriore specializzazione post-laurea	3	2,1	4	2,9	1	0,5
6 Non risponde	1	0,7	0	0,0	2	1,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>4. Se ha conseguito il titolo di studio all'estero, il titolo è riconosciuto in Italia?</b>						
1 Sì	6	31,6	0	0,0	12	34,3
2 No	13	68,4	16	100,0	23	65,7
Totale	19	100	16	100	35	100
<b>5. Cittadinanza:</b>						
1 Italiana	130	92,9	129	94,9	173	86,1
2 Straniera	10	7,1	7	5,1	28	13,9
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>6. Stato civile:</b>						
1 Nubile/single	6	4,3	1	0,7	13	6,5
2 Coniugata/convivente	131	93,6	132	97,1	187	93,0
3 Separata/divorziata	3	2,1	3	2,2	1	0,5
4 Vedova	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>7. Se ha un partner con cui vive, può indicarne la posizione professionale:</b>						
1 Dirigente	3	2,3	2	1,5	2	1,1
2 Quadro	6	4,6	5	3,8	4	2,1
3 Impiegato	40	30,5	37	28,0	50	26,7
4 Operaio	34	26,0	49	37,1	77	41,2
5 Apprendista	0	0,0	0	0,0	1	0,5
6 Imprenditore	11	8,4	7	5,3	7	3,7
7 Libero professionista	12	9,2	17	12,9	24	12,8
8 Lavoratore in proprio	17	13,0	11	8,3	17	9,1
9 Altro	7	5,3	4	3,0	4	2,1
10 Non risponde	1	0,8	0	0,0	1	0,5
Totale	131	100	132	100	187	100
<b>8. Se ha un partner con cui vive, può indicarne il titolo di studio:</b>						
1 Assolvimento obbligo scolastico	25	19,1	16	12,1	27	14,4
2 Qualifica formazione professionale	36	27,5	32	24,2	41	21,9
3 Licenza media superiore	51	38,9	58	43,9	84	44,9
4 Laurea	18	13,7	25	18,9	30	16,0
5 Ulteriore specializzazione post-laurea	0	0,0	0	0,0	2	1,1
6 Non risponde	1	0,8	1	0,8	3	1,6
Totale	131	100	132	100	187	100
<b>9. Abita con persone non del tutto autosufficienti (disabili, anziani, ammalati cronici):</b>						
1 Sì	5	3,6	3	2,2	7	3,5
2 No	107	76,4	102	75,0	192	95,5
3 Non risponde	28	20,0	31	22,8	2	1,0
Totale	140	100	136	100	201	100

## SEZIONE 2: SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI

	2013		2014		2015	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
<b>10. Orientativamente, quanto tempo ha lavorato nell'azienda da cui si è</b>						
1 Meno di un anno	13	9,3	11	8,1	18	9,0
2 1-5 anni	56	40,0	58	42,6	91	45,3
3 6-10 anni	45	32,1	45	33,1	61	30,3
4 Oltre 10 anni	26	18,6	22	16,2	31	15,4
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>11. Che mansione svolgeva immediatamente prima di dimettersi?</b>						
1 Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	0	0,0	1	0,7	1	0,5
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	12	8,6	10	7,4	11	5,5
3 Professioni tecniche	26	18,6	32	23,5	31	15,4
4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	36	25,7	28	20,6	54	26,9
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	47	33,6	47	34,6	73	36,3
6 Artigiani, operai specializzati, agricoltori,	6	4,3	7	5,1	3	1,5
7 Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e conducenti di	4	2,9	1	0,7	0	0,0
8 Professioni non qualificate	9	6,4	10	7,4	28	13,9
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>12. Il datore di lavoro dal quale dipendeva era:</b>						
1 Pubblico	2	1,4	4	2,9	6	3,0
2 Privato	138	98,6	132	97,1	195	97,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>13. Qual era la Sua qualifica professionale?</b>						
1 Apprendista	10	7,1	10	7,4	16	8,0
2 Operaia	57	40,7	57	41,9	87	43,3
3 Impiegata	69	49,3	67	49,3	96	47,8
4 Quadro	3	2,1	2	1,5	2	1,0
5 Direttivo	1	0,7	0	0,0	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>14. Si trattava di un lavoro:</b>						
1 A tempo pieno: orario continuato	27	19,3	23	16,9	37	18,4
2 A tempo pieno: orario spezzato	58	41,4	65	47,8	78	38,8
3 A tempo pieno: su turni	11	7,9	6	4,4	12	6,0
4 A tempo parziale orizzontale: solo al mattino	12	8,6	14	10,3	19	9,5
5 A tempo parziale orizzontale: con rientri o solo pomeriggio	19	13,6	20	14,7	28	13,9
6 A tempo parziale orizzontale: su turni	6	4,3	5	3,7	14	7,0
7 A tempo parziale verticale	5	3,6	3	2,2	13	6,5
8 Non risponde	2	1,4	0	0,0	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>15. Se si trattava di un lavoro a tempo parziale orizzontale (specificare)</b>						
1 Fino a 20 ore settimanali	21	56,8	18	46,2	37	60,7
2 da 21 a 30 ore settimanali	10	27,0	16	41,0	16	26,2
3 oltre 30 ore settimanali	3	8,1	2	5,1	8	13,1
4 Altro (specificare)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5 Non risponde	3	8,1	3	7,7	0	0,0
Totale	37	100	39	100	61	100
<b>16. Qual era il Suo contratto di lavoro:</b>						
1 Contratto a tempo indeterminato	114	81,4	117	86,0	164	81,6
2 Contratto a tempo determinato	14	10,0	8	5,9	18	9,0
3 Contratto di apprendistato	10	7,1	10	7,4	17	8,5
4 Contratto di inserimento	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5 Contratto di somministrazione (interinale)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
6 Altro	2	1,4	1	0,7	2	1,0
Totale	140	100	136	100	201	100

(segue)

(continua)

	2013		2014		2015	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
<b>17. Il Suo lavoro comportava spostamenti sul territorio che si protraevano su più</b>						
1 Sì, regolarmente	7	5,0	3	2,2	9	4,5
2 Sì, spesso	4	2,9	8	5,9	6	3,0
3 Raramente	12	8,6	11	8,1	16	8,0
4 Quasi mai	9	6,4	7	5,1	23	11,4
5 Mai	107	76,4	106	77,9	145	72,1
6 Non risponde	1	0,7	1	0,7	2	1,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>18. Il Suo lavoro richiedeva prestazioni di lavoro straordinario?</b>						
1 Sì, regolarmente	15	10,7	11	8,1	23	11,4
2 Sì, spesso	25	17,9	31	22,8	59	29,4
3 Raramente	44	31,4	52	38,2	56	27,9
4 Quasi mai	31	22,1	22	16,2	26	12,9
5 Mai	24	17,1	18	13,2	37	18,4
6 Non risponde	1	0,7	2	1,5	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>19. Il Suo lavoro presentava un elevato livello di rischio infortuni o nocività?</b>						
1 Sì	19	13,6	18	13,2	29	14,4
2 No	118	84,3	114	83,8	170	84,6
3 Non risponde	3	2,1	4	2,9	2	1,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>20. Può dare un giudizio sui seguenti aspetti del Suo precedente lavoro?</b>						
<b>1. Orario di lavoro</b>						
1 Positivo	48	34,3	56	41,2	64	31,8
2 Né positivo né negativo	48	34,3	50	36,8	76	37,8
3 Negativo	38	27,1	25	18,4	52	25,9
4 Non pertinente	4	2,9	4	2,9	9	4,5
5 Non risposto	2	1,4	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>2. Possibilità di avere permessi/riposi</b>						
1 Positivo	50	35,7	67	49,3	82	40,8
2 Né positivo né negativo	58	41,4	32	23,5	67	33,3
3 Negativo	30	21,4	33	24,3	45	22,4
4 Non pertinente	2	1,4	3	2,2	7	3,5
5 Non risposto	0	0,0	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>3. Regolarità dei pagamenti</b>						
1 Positivo	112	80,0	119	87,5	162	80,6
2 Né positivo né negativo	15	10,7	5	3,7	14	7,0
3 Negativo	12	8,6	10	7,4	21	10,4
4 Non pertinente	0	0,0	1	0,7	4	2,0
5 Non risposto	1	0,7	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>4. Distanza da casa</b>						
1 Positivo	82	58,6	83	61,0	108	53,7
2 Né positivo né negativo	36	25,7	29	21,3	51	25,4
3 Negativo	21	15,0	23	16,9	36	17,9
4 Non pertinente	0	0,0	0	0,0	6	3,0
5 Non risposto	1	0,7	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>5. Interesse per il contenuto del lavoro</b>						
1 Positivo	92	65,7	94	69,1	126	62,7
2 Né positivo né negativo	31	22,1	30	22,1	61	30,3
3 Negativo	13	9,3	8	5,9	10	5,0
4 Non pertinente	3	2,1	3	2,2	4	2,0
5 Non risposto	1	0,7	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>6. Mansioni coerenti con percorso professionale</b>						
1 Positivo	81	57,9	70	51,5	96	47,8
2 Né positivo né negativo	24	17,1	37	27,2	60	29,9
3 Negativo	21	15,0	17	12,5	26	12,9
4 Non pertinente	13	9,3	11	8,1	19	9,5
5 Non risposto	1	0,7	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>7. Possibilità di carriera</b>						
1 Positivo	24	17,1	15	11,0	30	14,9
2 Né positivo né negativo	39	27,9	38	27,9	54	26,9
3 Negativo	59	42,1	62	45,6	85	42,3
4 Non pertinente	18	12,9	20	14,7	32	15,9
5 Non risposto	0	0,0	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100

(segue)

(continua)

	2013		2014		2015	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
<b>8. Possibilità di acquisizione competenze professionali</b>						
1 Positivo	55	39,3	55	40,4	75	37,3
2 Né positivo né negativo	52	37,1	45	33,1	66	32,8
3 Negativo	25	17,9	28	20,6	44	21,9
4 Non pertinente	8	5,7	7	5,1	16	8,0
5 Non risposto	0	0,0	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>9. Soddisfazione personale</b>						
1 Positivo	54	38,6	61	44,9	74	36,8
2 Né positivo né negativo	51	36,4	50	36,8	83	41,3
3 Negativo	31	22,1	21	15,4	37	18,4
4 Non pertinente	4	2,9	3	2,2	7	3,5
5 Non risposto	0	0,0	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>10. Rapporti con i colleghi o con il titolare/responsabile</b>						
1 Positivo	73	52,1	73	53,7	94	46,8
2 Né positivo né negativo	47	33,6	44	32,4	69	34,3
3 Negativo	19	13,6	15	11,0	29	14,4
4 Non pertinente	0	0,0	3	2,2	8	4,0
5 Non risposto	1	0,7	1	0,7	1	0,5
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>11. Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)</b>						
1 Positivo	96	68,6	87	64,0	130	64,7
2 Né positivo né negativo	25	17,9	30	22,1	49	24,4
3 Negativo	17	12,1	14	10,3	18	9,0
4 Non pertinente	2	1,4	4	2,9	3	1,5
5 Non risposto	0	0,0	1	0,7	1	0,5
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>12. Sicurezza ambiente di lavoro rispetto L. 626/94</b>						
1 Positivo	104	74,3	99	72,8	160	79,6
2 Né positivo né negativo	24	17,1	28	20,6	29	14,4
3 Negativo	11	7,9	5	3,7	9	4,5
4 Non pertinente	0	0,0	3	2,2	2	1,0
5 Non risposto	1	0,7	1	0,7	1	0,5
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>12. Altro (specificare)</b>						
1 Positivo	1	25,0	1	20,0	0	0,0
2 Né positivo né negativo	1	25,0	1	20,0	0	0,0
3 Negativo	2	50,0	3	60,0	2	66,7
4 Non pertinente	0	0,0	0	0,0	1	33,3
Totale	4	100	5	100	3	100
<b>21. La retribuzione che questo lavoro Le garantiva era:</b>						
1 Alta	7	5,0	9	6,6	9	4,5
2 Media	91	65,0	75	55,1	114	56,7
3 Bassa	39	27,9	42	30,9	65	32,3
4 Insufficiente	3	2,1	9	6,6	13	6,5
5 Non risponde	0	0,0	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>22. La retribuzione netta mensile (media) era:</b>						
1 Oltre € 2.500	1	0,7	0	0,0	1	0,5
2 € 2.001 - € 2.500	2	1,4	1	0,7	6	3,0
3 € 1.501 - € 2.000	9	6,4	4	2,9	10	5,0
4 € 1.001 - € 1.500	64	45,7	78	57,4	91	45,3
5 € 500 - € 1.000	57	40,7	46	33,8	71	35,3
6 Meno € 500	6	4,3	6	4,4	22	10,9
7 Non risponde	1	0,7	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>23. Quanto tempo impiegava per recarsi al lavoro?</b>						
1 Oltre 60 minuti	6	4,3	2	1,5	10	5,0
2 Da 30 a 60 minuti	26	18,6	29	21,3	47	23,4
3 Fino a 30 minuti	108	77,1	104	76,5	144	71,6
4 Non risponde	0	0,0	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>24. Le piaceva il Suo lavoro?</b>						
1 Molto	62	44,3	63	46,3	87	43,3
2 Abbastanza	60	42,9	64	47,1	94	46,8
3 Poco o per nulla	18	12,9	8	5,9	20	10,0
4 Non risponde	0	0,0	1	0,7	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>25. All'atto dell'assunzione o successivamente ad essa ha per caso firmato delle dimissioni in bianco?</b>						
1 Sì	1	0,7	0	0,0	4	2,0
2 No	139	99,3	134	98,5	196	97,5
3 Non risponde	0	0,0	2	1,5	1	0,5
Totale	140	100	136	100	201	100

## SEZIONE 3: LE DIMISSIONI

	2013		2014		2015	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
<b>26. Le Sue dimissioni sono avvenute (una sola risposta)</b>						
1 Durante il periodo della gravidanza	6	4,3	10	7,4	28	13,9
2 Successivamente al parto ma senza essere rientrata al lavoro dopo l'astensione obbligatoria	89	63,6	76	55,9	119	59,2
3 Successivamente al parto e dopo essere rientrata al lavoro	42	30,0	47	34,6	54	26,9
4 Non risponde	3	2,1	3	2,2	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>27. Al rientro dalla maternità Lei è stata riassegnata al Suo precedente posto di lavoro?</b>						
1 Sì	30	71,4	32	68,1	34	63,0
2 No	9	21,4	15	31,9	20	37,0
3 Non risponde	3	7,1	0	0,0	0	0,0
Totale	42	100	47	100	54	100
<b>28. Se non è stata riassegnata al Suo posto di lavoro, potrebbe indicare per quale motivo?</b>						
Domanda aperta						
<b>29. Durante la Sua assenza per maternità nel Suo posto di lavoro è subentrato un altro lavoratore/lavoratrice?</b>						
1 Sì	24	57,1	32	68,1	42	77,8
2 No	15	35,7	15	31,9	12	22,2
3 Non risponde	3	7,1	0	0,0	0	0,0
Totale	42	100	47	100	54	100
<b>30. Se è stata sostituita da un lavoratore durante la Sua assenza per maternità, il collega è rimasto sul posto di lavoro che Lei occupava?</b>						
1 Sì	11	45,8	19	59,4	28	66,7
2 No	12	50,0	13	40,6	14	33,3
3 Non risponde	1	4,2	0	0,0	0	0,0
Totale	24	100	32	100	42	100
<b>31. Nel rientrare in azienda, ha rilevato delle variazioni importanti nelle modalità organizzative della Sua attività?</b>						
1 Sì	11	26,2	17	36,2	22	40,7
2 No	27	64,3	29	61,7	31	57,4
3 Non risponde	4	9,5	1	2,1	1	1,9
Totale	42	100	47	100	54	100
<b>32. A Suo giudizio sarebbe stato utile un aggiornamento formativo di sostegno al Suo rientro?</b>						
1 Sì	6	14,3	10	21,3	10	18,5
2 No	33	78,6	35	74,5	44	81,5
3 Non risponde	3	7,1	2	4,3	0	0,0
Totale	42	100	47	100	54	100
<b>33. Se sì, ne aveva per caso fatto richiesta al Suo datore di lavoro?</b>						
1 Sì	1	16,7	5	50,0	5	50,0
2 No	5	83,3	5	50,0	5	50,0
Totale	6	100	10	100	10	100

## SEZIONE 4: PRINCIPALI MOTIVI CHE HANNO INDOTTO LE DIMISSIONI

	2013		2014		2015	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
<b>34. Potrebbe indicare il motivo principale per il quale ha deciso di dimettersi? (Prima risposta)</b>						
1 Ha scelto liberamente di dedicarsi solo alla cura dei propri figli	26	18,6	26	19,1	63	31,3
2 Scelta indotta dal tipo di orario, difficoltà ad avere permessi/congedi parentali	59	42,1	44	32,4	57	28,4
3 Scelta indotta dalla distanza casa/lavoro	8	5,7	8	5,9	10	5,0
4 Scelta indotta da altre problematiche legate al lavoro	13	9,3	29	21,3	30	14,9
5 Scelta indotta dalla mancanza di servizi di cura o aiuti familiari	7	5,0	6	4,4	8	4,0
6 Scelta indotta dai costi dei servizi di cura	3	2,1	4	2,9	1	0,5
7 Scelta indotta da motivi di salute	2	1,4	2	1,5	4	2,0
8 Scelta indotta dall'opportunità di svolgere un lavoro diverso	13	9,3	11	8,1	19	9,5
9 Scelta indotta dal cambio di residenza	3	2,1	2	1,5	3	1,5
10 Scelta indotta dal cambio di ragione sociale o chiusura dell'azienda	3	2,1	4	2,9	6	3,0
11 Non risponde	3	2,1	0	0,0	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>35. Dall'inizio della gravidanza o nell'anno successivo al parto, il datore di lavoro Le aveva chiesto di cambiare mansione?</b>						
1 Sì, determinando un peggioramento rispetto alla mansione precedente	13	9,3	8	5,9	19	9,5
2 Sì, non determinando un peggioramento rispetto alla mansione precedente	4	2,9	4	2,9	4	2,0
3 No	119	85,0	124	91,2	177	88,1
4 Non risponde	4	2,9	0	0,0	1	0,5
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>36. Sempre in riferimento al periodo della gravidanza o all'anno successivo al parto, Le era stato chiesto di variare la sede di lavoro?</b>						
1 Sì	12	8,6	12	8,8	19	9,5
2 No	123	87,9	122	89,7	182	90,5
3 Non risponde	5	3,6	2	1,5	0	0,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>37. Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?</b>						
1 Sì, ma Le è stato negato	41	29,3	35	25,7	48	23,9
2 Sì, e Le è stato concesso a parità di sede e di mansioni	5	3,6	5	3,7	4	2,0
3 Sì, e Le è stato concesso, ma a condizioni meno favorevoli (come sede o mansione o orario)	1	0,7	4	2,9	5	2,5
4 No, non ha chiesto alcuna riduzione di orario	50	35,7	50	36,8	72	35,8
5 No, lavorava già a part-time	42	30,0	40	29,4	71	35,3
6 Non risponde	1	0,7	2	1,5	1	0,5
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>38. Prima di dimettersi aveva chiesto un orario più flessibile (a parità di ore di lavoro, flessibilità negli orari di entrata e/o uscita)?</b>						
1 Sì, ma Le è stato negato	36	25,7	30	22,1	43	21,4
2 Sì, e Le è stato concesso a parità di sede e di mansioni	3	2,1	2	1,5	1	0,5
3 Sì, Le è stata concessa questa flessibilità, ma a condizioni più onerose (come sede o mansione)	2	1,4	2	1,5	5	2,5
4 No, non ha chiesto una maggiore flessibilità	60	42,9	58	42,6	89	44,3
5 No, aveva già un buon orario	33	23,6	33	24,3	60	29,9
6 Non risponde	6	4,3	11	8,1	3	1,5
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>39. Ha ricevuto incentivi alle dimissioni?</b>						
1 Sì	11	7,9	9	6,6	20	10,0
2 No	127	90,7	127	93,4	180	89,6
3 Non risponde	2	1,4	0	0,0	1	0,5
Totale	140	100	136	100	201	100

SEZIONE 5: CONDIZIONE NEL MESE DI SETTEMBRE (ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI)

	2013		2014		2015	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
<b>40. Nel mese di settembre (anno successivo alle dimissioni) in quale condizione professionale si trovava? (solo la condizione principale)</b>						
1 Lavoratrice dipendente	45	32,1	49	36,0	67	33,3
2 Lavoratrice autonoma	7	5,0	8	5,9	7	3,5
3 Professionista	1	0,7		0,0	1	0,5
4 Disoccupata alla ricerca di un lavoro	41	29,3	38	27,9	67	33,3
5 Casalinga	43	30,7	36	26,5	51	25,4
6 Studentessa non alla ricerca di lavoro	0	0,0	2	1,5	4	2,0
7 Impegnata in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni)	3	2,1	3	2,2	4	2,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>41. Se lavorava, quale mansione svolgeva?</b>						
1 Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	2	3,8	3	5,3	0	0,0
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	15	28,3	11	19,3	8	10,7
3 Professioni tecniche	8	15,1	7	12,3	13	17,3
4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	11	20,8	15	26,3	29	38,7
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	11	20,8	16	28,1	15	20,0
6 Artigiani, operai specializzati, agricoltori,	1	1,9	1	1,8	3	4,0
7 Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	2	3,8	1	1,8	2	2,7
8 Professioni non qualificate	3	5,7	3	5,3	5	6,7
Totale	53	100	57	100	75	100
<b>42. Se lavorava, in che settore operava la Sua azienda?</b>						
1 Agricoltura	2	3,8	2	3,5	1	1,3
2 Estrazione e fabbr. non metallifera	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3 Industria	4	7,5	4	7,0	9	12,0
4 Costruzioni	0	0,0	2	3,5	2	2,7
5 Commercio (comprese Riparazioni per consumatori)	8	15,1	11	19,3	11	14,7
6 Pubblici esercizi	8	15,1	10	17,5	9	12,0
7 Servizi alle imprese	8	15,1	10	17,5	12	16,0
8 Servizi domestici	0	0,0	0	0,0	1	1,3
9 Altri servizi	2	3,8	3	5,3	5	6,7
10 Servizi di Riparazione per l'industria	0	0,0	1	1,8	0	0,0
11 Credito e assicurazioni	1	1,9	2	3,5	3	4,0
12 Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni	3	5,7	1	1,8	2	2,7
13 Pubblica amm., sanità, istruzione	17	32,1	11	19,3	20	26,7
Totale	53	100	57	100	75	100
<b>43. Se lavorava alle dipendenze quale era la Sua qualifica professionale?</b>						
1 Apprendista	2	4,4	3	6,1	1	1,5
2 Operaia	14	31,1	14	28,6	20	29,9
3 Impiegata	28	62,2	32	65,3	45	67,2
4 Quadro	1	2,2	0	0,0	1	1,5
5 Direttivo	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	45	100	49	100	67	100
<b>44. Se lavorava alle dipendenze quale era il Suo contratto di lavoro:</b>						
1 Contratto a tempo indeterminato	15	33,3	25	51,0	33	49,3
2 Contratto a tempo determinato	28	62,2	18	36,7	33	49,3
3 Contratto di apprendistato	2	4,4	3	6,1	1	1,5
4 Contratto di inserimento	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5 Contratto di somministrazione (interinale)	0	0,0	1	2,0	0	0,0
6 Altro	0	0,0	2	4,1	0	0,0
Totale	45	100	49	100	67	100

(segue)

(continua)

	2013		2014		2015	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
<b>45. Se lavorava potrebbe indicare le caratteristiche che trovava nella Sua</b>						
<b>1. Orario flessibile</b>						
1 Si	21	39,6	29	50,9	42	56,0
2 No	25	47,2	23	40,4	26	34,7
3 Non risposto	7	13,2	5	8,8	7	9,3
Totale	53	100	57	100	75	100
<b>2. Part-time</b>						
1 Si	30	56,6	34	59,6	43	57,3
2 No	20	37,7	18	31,6	29	38,7
3 Non risposto	3	5,7	5	8,8	3	4,0
Totale	53	100	57	100	75	100
<b>3. Vicinanza al domicilio</b>						
1 Si	40	75,5	46	80,7	48	64,0
2 No	12	22,6	7	12,3	21	28,0
3 Non risposto	1	1,9	4	7,0	6	8,0
Totale	53	100	57	100	75	100
<b>4. Buon profilo retributivo</b>						
1 Si	28	52,8	36	63,2	50	66,7
2 No	19	35,8	12	21,1	17	22,7
3 Non risposto	6	11,3	9	15,8	8	10,7
Totale	53	100	57	100	75	100
<b>5. Contesto lavorativo favorevole</b>						
1 Si	42	79,2	44	77,2	60	80,0
2 No	7	13,2	7	12,3	9	12,0
3 Non risposto	4	7,5	6	10,5	6	8,0
Totale	53	100	57	100	75	100
<b>6. Crescita professionale/acquisizione di competenze</b>						
1 Si	31	58,5	30	52,6	51	68,0
2 No	17	32,1	19	33,3	17	22,7
3 Non risposto	5	9,4	8	14,0	7	9,3
Totale	53	100	57	100	75	100
<b>7. Mansioni coerenti con percorso professionale</b>						
1 Si	32	60,4	40	70,2	52	69,3
2 No	16	30,2	10	17,5	17	22,7
3 Non risposto	5	9,4	7	12,3	6	8,0
Totale	53	100	57	100	75	100
<b>8. Possibilità di carriera</b>						
1 Si	14	26,4	14	24,6	25	33,3
2 No	32	60,4	36	63,2	40	53,3
3 Non risposto	7	13,2	7	12,3	10	13,3
Totale	53	100	57	100	75	100
<b>46. Se lavorava, le piaceva il Suo lavoro?</b>						
1 Molto	30	56,6	29	50,9	48	64,0
2 Abbastanza	17	32,1	26	45,6	24	32,0
3 Poco o per nulla	5	9,4	2	3,5	3	4,0
4 Non risponde	1	1,9	0	0,0	0	0,0
Totale	53	100	57	100	75	100
<b>47. Se lavorava, può indicare le motivazioni per le quali ha deciso di riprendere a lavorare? (sono possibili più risposte)</b>						
1 Motivi economici	68	54,4	67	52,8	106	56,7
2 Superamento dei problemi personali che avevano indotto le dimissioni	11	8,8	10	7,9	21	11,2
3 Migliori condizioni della nuova situazione lavorativa rispetto alla precedente	22	17,6	28	22,0	36	19,3
4 Altro (es. bisogno di gratificazione personale extra familiare)	22	17,6	19	15,0	20	10,7
5 Non risponde	2	1,6	3	2,4	4	2,1
Totale	125	100	127	100	187	100,0

## SEZIONE 6: CONDIZIONE ATTUALE

	2013		2014		2015	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
<b>48. Attualmente sta lavorando?</b>						
1 Si	71	50,7	69	50,7	91	45,3
2 No	69	49,3	67	49,3	110	54,7
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>49. Attualmente sta ricercando un lavoro?</b>						
1 Si	38	55,1	40	59,7	62	56,4
2 No	29	42,0	26	38,8	47	42,7
3 Non risponde	2	2,9	1	1,5	1	0,9
Totale	69	100	67	100	110	100
<b>50. Sarebbe interessata a frequentare un corso di studi, formazione o specializzazione, finalizzato ad un Suo eventuale rientro nel mondo del lavoro?</b>						
1 Si	27	71,1	29	72,5	47	75,8
2 No	9	23,7	11	27,5	13	21,0
3 Non risponde	2	5,3	0	0,0	2	3,2
Totale	38	100	40	100	62	100
<b>51. Quali delle seguenti condizioni ritiene assolutamente indispensabili per poter accettare un'eventuale proposta di lavoro?</b>						
<b>1. Orario flessibile</b>						
1 Si	23	60,5	29	72,5	48	77,4
2 No	8	21,1	6	15,0	8	12,9
3 Non risposto	7	18,4	5	12,5	6	9,7
Totale	38	100	40	100	62	100
<b>2. Part-time</b>						
1 Si	33	86,8	30	75,0	50	80,6
2 No	3	7,9	7	17,5	9	14,5
3 Non risposto	2	5,3	3	7,5	3	4,8
Totale	38	100	40	100	62	100
<b>3. Vicinanza al domicilio</b>						
1 Si	31	81,6	34	85,0	47	75,8
2 No	2	5,3	3	7,5	10	16,1
3 Non risposto	5	13,2	3	7,5	5	8,1
Totale	38	100	40	100	62	100
<b>4. Buon profilo retributivo</b>						
1 Si	21	55,3	27	67,5	39	62,9
2 No	10	26,3	7	17,5	13	21,0
3 Non risposto	7	18,4	6	15,0	10	16,1
Totale	38	100	40	100	62	100
<b>5. Contesto lavorativo favorevole</b>						
1 Si	26	68,4	32	80,0	43	69,4
2 No	6	15,8	2	5,0	9	14,5
3 Non risposto	6	15,8	6	15,0	10	16,1
Totale	38	100	40	100	62	100
<b>6. Crescita professionale/acquisizione di competenze</b>						
1 Si	20	52,6	20	50,0	36	58,1
2 No	11	28,9	12	30,0	14	22,6
3 Non risposto	7	18,4	8	20,0	12	19,4
Totale	38	100	40	100	62	100
<b>7. Mansioni coerenti con percorso professionale</b>						
1 Si	16	42,1	19	47,5	25	40,3
2 No	13	34,2	13	32,5	25	40,3
3 Non risposto	9	23,7	8	20,0	12	19,4
Totale	38	100	40	100	62	100
<b>8. Possibilità di carriera</b>						
1 Si	9	23,7	10	25,0	20	32,3
2 No	20	52,6	21	52,5	29	46,8
3 Non risposto	9	23,7	9	22,5	13	21,0
Totale	38	100	40	100	62	100

## SEZIONE 7: CONCILIAZIONE VITA LAVORO

	2013		2014		2015	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
<b>52. Condivide o pensa di condividere con qualcuno la cura dei Suoi figli? (la</b>						
1 Sì, con il partner	107	49,8	106	52,5	162	54,0
2 Sì, con genitori/suoceri	80	37,2	69	34,2	99	33,0
3 Sì, con parenti	10	4,7	12	5,9	16	5,3
4 Sì, con amici/vicini	6	2,8	8	4,0	7	2,3
5 No	11	5,1	7	3,5	16	5,3
6 Non risponde	1	0,5	0	0,0	0	0,0
Totale	215	100	202	100	300	100
<b>53. Escludendo il partner, quale frequenza dovrebbero avere gli aiuti di cui alla</b>						
1 Regolare, per tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	23	27,1	19	25,7	38	33,6
2 Regolare, ma solo per alcuni giorni della settimana di lavoro	33	38,8	28	37,8	31	27,4
3 Sporadica	23	27,1	21	28,4	43	38,1
5 Altro	5	5,9	6	8,1	1	0,9
6 Non risponde	1	1,2	0	0,0	0	0,0
Totale	85	100	74	100	113	100
<b>54. Il padre del bambino ha usufruito, o intende usufruire, di un periodo di congedo parentale?</b>						
1 Sì, ne ha usufruito	10	7,1	13	9,6	17	8,5
2 Sì, intende usufruirne in futuro	1	0,7	7	5,1	12	6,0
3 Non sono a conoscenza di questa opportunità	14	10,0	11	8,1	14	7,0
4 No	113	80,7	102	75,0	156	77,6
5 Non risponde	2	1,4	3	2,2	2	1,0
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>55. Attualmente utilizza qualcuno tra i seguenti servizi di cura per il figlio a cui si ricollega la convalida delle dimissioni?</b>						
Asilo nido pubblico						
1 In attesa	0	0,0	4	2,9	3	1,5
2 Sì	7	5,0	38	27,9	55	27,4
3 No	61	43,6	57	41,9	77	38,3
4 Non risposto	72	51,4	37	27,2	66	32,8
Totale	140	100	136	100	201	100
Asilo nido privato						
1 In attesa	0	0,0	3	2,2	1	0,5
2 Sì	1	0,7	12	8,8	14	7,0
3 No	62	44,3	72	52,9	89	44,3
4 Non risposto	77	55,0	49	36,0	97	48,3
Totale	140	100	136	100	201	100
Asilo nido aziendale						
1 In attesa	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2 Sì	0	0,0	0	0,0	0	0,0
3 No	62	44,3	78	57,4	96	47,8
4 Non risposto	78	55,7	58	42,6	105	52,2
Totale	140	100	136	100	201	100
Tages-mutter						
1 In attesa	0	0,0	0	0,0	1	0,5
2 Sì	0	0,0	3	2,2	5	2,5
3 No	62	44,3	79	58,1	92	45,8
4 Non risposto	78	55,7	54	39,7	103	51,2
Totale	140	100	136	100	201	100

(segue)

(continua)

	2013		2014		2015	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
<b>Scuola materna</b>						
1 In attesa	0	0,0	14	10,3	32	15,9
2 Si	120	85,7	42	30,9	49	24,4
3 No	9	6,4	51	37,5	56	27,9
4 Non risposto	11	7,9	29	21,3	64	31,8
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>Centri estivi/colonia diurna</b>						
1 In attesa	1	0,7	1	0,7	0	0,0
2 Si	16	11,4	8	5,9	10	5,0
3 No	51	36,4	70	51,5	88	43,8
4 Non risposto	72	51,4	57	41,9	103	51,2
Totale	140	100	136	100	201	100
<b>Baby sitter</b>						
1 In attesa	0	0,0	0	0,0	0	0,0
2 Si	5	3,6	8	5,9	5	2,5
3 No	60	42,9	72	52,9	94	46,8
4 Non risposto	75	53,6	56	41,2	102	50,7
Totale	140	100	136	100	201	100

**56. Riferendosi alla Sua situazione, quali servizi potrebbero essere utilemente attivati per rendere più facile la conciliazione tra lavoro e famiglia? (1° motivo principale)**

1 Potenziamento dei servizi di cura: nido pubblico, nido privato, nido aziendale, tages-mutter	43	30,7	62	45,6	110	54,7
2 Convenzione con cooperative per fornitura di lavori a domicilio (pasti, stireria, pulizie ...)	27	19,3	16	11,8	26	12,9
3 Sito internet per acquisizione informazioni (aiuti domestici, aiuto tra genitori, normativa su congedi...)	10	7,1	5	3,7	5	2,5
4 Potenziamento servizi socio-educativi: spazi gioca-impara (per accoglienza bambini dopo scuola o d'estate); estate ragazzi; ludoteche per ragazzi; cooperative di babysitter per servizi personalizzati.	25	17,9	26	19,1	37	18,4
5 Potenziamento dei servizi per disabili, cura a domicilio, trasporto	0	0,0	1	0,7	1	0,5
6 Potenziamento assistenza anziani	0	0,0	0	0,0	0	0,0
7 Altro	9	6,4	8	5,9	8	4,0
8 Non risponde	26	18,6	18	13,2	14	7,0
Totale	140	100	136	100	201	100



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)*

*Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio (2008)*

*XXIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2008)*

*Le collaborazioni in provincia di Trento (2008)*

*Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2005/2006 (2009)*

*XXIV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2009)*

*Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2006/2007 (2009)*

*XXV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2010)*

*I Rapporti biennali della legge 125/91 sull'occupazione nelle medio grandi della provincia di Trento periodo 2006/2007 (2011)*

*Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2007/2008 (2011)*

*XXVI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2011)*

*Diplomati delle superiori. Scelte di studio e di lavoro della leva 2005/2006 (2011)*

*Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2008/2009 (2012)*

*Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio (2012)*

*XXVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2012)*

*Esiti occupazionali degli usciti dalla Formazione professionale in provincia di Trento. Anno formativo 2009/2010 (2013)*

*XXVIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2013)*

*Esiti occupazionali degli usciti dalla Formazione professionale in provincia di Trento. Anno formativo 2010/2011 (2014)*

*I Rapporti biennali della legge 125/91 sull'occupazione nelle medio grandi della provincia di Trento periodo 2008/2009 e 2010/2011 (2014)*

*XXIX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2014)*

*Esiti occupazionali degli usciti dalla Formazione professionale in provincia di Trento. Anno formativo 2011/2012 (2015)*

*I Rapporti biennali della legge 125/91 sull'occupazione nelle medio grandi della provincia di Trento periodo 2012/2013 (2015)*

*30° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento -2015*

*Diplomati delle superiori. Scelte di studio e di lavoro della leva 2008/2009 (2016)*

*Esiti occupazionali degli usciti dalla Formazione professionale in provincia di Trento. Anno formativo 2012/2013 (2016)*

*31° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento -2016 (2016)*

*Esperienze di disoccupazione e politiche di intervento mirate. Il profiling per l'occupabilità (2016)*

*31° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento – Appendice statistica (2016)*

*Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio (2016)*

*I costi percepiti dalla maternità. Una ricerca nella provincia di Trento. (2017)*

*Esiti occupazionali degli usciti dalla Formazione professionale in provincia di Trento. Anno formativo 2013/2014 (2017)*

*32° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento -2017 (2017)*

*32° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento – Appendice statistica (2017)*

*Assegno di ricollocazione e altre misure di politica attiva in Provincia di Trento: primi risultati di una valutazione sperimentale (2017)*

*33° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento -2018 (2018)*

*33° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento – Appendice statistica (2018)*