

OSSERVATORIO

del mercato del lavoro

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

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

Le dimissioni dal lavoro delle donne nel periodo di maternità e puerperio

Trento, aprile 2024

Il Bollettino è stato curato dal gruppo di lavoro dell'Ufficio dati e funzioni di sistema delle politiche e del mercato del lavoro coordinato da Isabella Speziali

Il testo è stato redatto da Vida Bardiyaz

Supporto informatico: Elisa Martini

Supporto segreteria: Alessandra Mutinelli

INDICE

LE DIMISSIONI DAL LAVORO DELLE DONNE NEL PERIODO DI MATERNITÀ E PUERPERIO

Prefazione

di Riccardo Salomone

pag. 5

1. Introduzione	pag. 7
2. Quante e chi sono le donne che hanno abbandonato il lavoro nel periodo di maternità	pag. 8
3. Il lavoro abbandonato	pag. 15
4. Le dimissioni: tempi, contesto, motivazioni	pag. 27
5. La condizione delle intervistate a settembre dell'anno successivo alle dimissioni	pag. 37
6. Le rioccupate: qualità e caratteristiche delle nuove occupazioni	pag. 40
7. Conciliazione: servizi di cura e supporto familiare	pag. 52
8. Conclusioni	pag. 59

Appendice

Questionario	pag. 65
--------------	---------

Prefazione

Questo rapporto osserva le dimissioni rassegnate nel 2021 sul territorio della provincia di Trento dalle lavoratrici dipendenti che si trovavano nel periodo di maternità e puerperio. Si tratta in sintesi di una consolidata attività di monitoraggio quantitativo e insieme di analisi qualitativa del nostro Ufficio dati e funzioni di sistema delle politiche e del mercato del lavoro che prosegue ormai da più di un decennio.

Per monitorare il fenomeno sono state effettuate indagini periodiche in più edizioni e questa è, in ordine temporale, la quinta. In continuità con le edizioni precedenti la definizione dell'universo dell'indagine che presentiamo non avviene per campionatura, ma in relazione a tutte le dimissioni rassegnate nell'anno osservato dalle lavoratrici neo mamme, convalidate dal Servizio Lavoro.

I risultati che presentiamo nel rapporto evidenziano, per un verso, elementi ormai ricorrenti circa le caratteristiche e la natura degli ostacoli che inducono le donne a scegliere le dimissioni a seguito dell'arrivo di un figlio. Nel tempo persistono infatti criticità nel legame tra natalità e occupazione femminile, che svelano l'importanza degli studi sugli andamenti del mercato del lavoro e confermano la cruciale importanza del presidio delle politiche pubbliche. In estrema sintesi, al di là di variazioni di cui diamo conto sul versante quantitativo, alla conclusione dell'analisi delle cause delle dimissioni indicate tra le intervistate, emerge ancora una volta con chiarezza la centralità dei profili legati al regime orario, in termini di durata e flessibilità, nella decisione di abbandonare il lavoro a seguito della maternità.

Per altro verso, i dati che emergono in relazione alle dimissioni rassegnate nel 2021 in provincia di Trento ci indicano che, dopo la pandemia, qualcosa è cambiato. Un cambiamento che attiene, anzitutto, al dato quantitativo: le dimissioni convalidate nel 2021 presso il Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento ammontano complessivamente a 960 casi, e di questi 504 sono riconducibili alla fattispecie di nostro interesse. Si tratta di volumi di dimissioni notevolmente superiori ai corrispettivi valori medi delle annualità precedenti alla pandemia.

Vi sono però anche mutamenti qualitativi, che cominciano ad emergere chiaramente, per esempio, dalle risposte delle donne intervistate che a settembre 2022 si dichiarano in posizione attiva (le rioccupate sono infatti 173). La percentuale di ricollocazione rispetto alle 322 dimissionarie intervistate, in questa edizione dell'indagine, si attesta su valori notevolmente più alti rispetto a quelli rilevati nelle edizioni precedenti della presente indagine. Per motivare la decisione di ritornare sul mercato del lavoro dopo le dimissioni, prevale, con il 43,8% del totale, tra l'altro quella relativa al reperimento di condizioni migliori rispetto al lavoro precedente.

Quest'ultimo dato mostra una situazione sostanzialmente inedita, sulla quale occorrerà prestare attenzione anche nel prossimo futuro, come ovvio in relazione agli andamenti del mercato del lavoro: le migliori condizioni nel nuovo lavoro infatti non sono dettate soltanto dai bisogni economici, bensì dalla possibilità di svolgere attività qualitativamente diverse,

tali da consentire la prosecuzione dei percorsi lavorativi. Anche su questo aspetto, dunque, le politiche pubbliche della nostra provincia possono giocare un ruolo cruciale.

Riccardo Salomone
Presidente dell'Agenzia del Lavoro

**LE DIMISSIONI DAL LAVORO
DELLE DONNE NEL PERIODO
DI MATERNITÀ E PUERPERIO**
Anno 2021

1. INTRODUZIONE

RAGIONE, FINALITÀ E METODOLOGIA DELLA RICERCA

L'abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri durante il periodo di maternità è oggetto di studio da parte dell'Ufficio dati e funzioni di sistema dell'Agenzia del Lavoro da più di un decennio. Per monitorare il fenomeno e il suo andamento nel tempo, in questo lasso temporale sono state effettuate indagini periodiche in più edizioni e l'attuale, esposta nella presente ricerca, è, in ordine temporale, la quinta.

Con la presente edizione la consueta periodicità di tali indagini - inizialmente strutturate su tutti gli anni ancorché raggruppate per trienni nella presentazione dei report - è stata revisionata optando per un modello a una sola annualità a intervalli di tre anni.

I risultati emersi in questo lungo intervallo hanno evidenziato elementi spesso ricorrenti circa le caratteristiche e la natura degli ostacoli che inducono le donne verso una scelta rinunciataria del lavoro a seguito dell'arrivo di un figlio. Nel tempo persistono infatti criticità nel rapporto tra la natalità e l'occupazione femminile, che rimarcano l'insufficienza degli interventi pubblici - prevalentemente di mera natura economica - fin qui adottati, nel cogliere la complessità di tale fenomeno.

La presente edizione concerne le dimissioni rassegnate nella provincia di Trento nel 2021, dalle lavoratrici dipendenti che si trovavano nel periodo di maternità e puerperio. Questo periodo è inteso come il lasso di tempo che intercorre tra la gravidanza e il terzo anno di vita del bambino (in caso di figlio biologico), oppure (in caso di adozioni), durante il primo triennio dell'affidamento del minore a far tempo dalla data di accoglienza¹.

In continuità con la metodologia adottata negli anni precedenti, la definizione numerica dell'universo dell'indagine non è avvenuta per campionatura, bensì includendo tutte le dimissioni rassegnate nel 2021 dalle lavoratrici neo mamme, convalidate dal Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento. Si rammenta che l'efficacia delle dimissioni con la conseguente risoluzione consensuale del rapporto è condizionata dalla convalida effettuata presso la direzione territoriale del lavoro (il Servizio Lavoro della struttura

¹ Legge 92/2012 (legge Fornero), Art. 4 comma 16.

provinciale, appunto, nel caso della Provincia Autonoma di Trento), previa la dichiarazione di dimissione/risoluzione consensuale da parte delle stesse lavoratrici. Questa procedura è finalizzata a prevenire pratiche atte a esercitare pressioni indebite sulle lavoratrici tutelando dal rischio delle dimissioni in bianco².

Analogamente alle indagini precedenti è stato predisposto, come strumento di rilevazione, un articolato questionario semi strutturato con 46 domande, suddivise in sette sezioni (vedi l'Appendice allegata in fondo al volume, con i risultati complessivi delle risposte).

Ciascuna sezione del questionario corrisponde ad una specifica area tematica finalizzata a far emergere diversi aspetti del fenomeno, quali la dimensione, le cause e le altre caratteristiche di natura quantitativa e qualitativa, che costituiscono gli obiettivi di quest'indagine.

Nel dettaglio, la prima sezione verte attorno alle caratteristiche socio-anagrafiche delle intervistate per tracciarne un identikit nei suoi tratti essenziali. Nelle tre sezioni successive, invece, si approfondiscono gli aspetti relativi alla situazione lavorativa precedente alle dimissioni; il contesto, le circostanze in cui è maturata la decisione dell'abbandono del lavoro e le principali motivazioni che hanno indotto le madri a tale scelta.

La quinta sezione indaga la condizione professionale delle intervistate a settembre dell'anno successivo alle dimissioni; mentre la sezione successiva fotografa la situazione al momento della compilazione del questionario. Nella settima e ultima sezione si approfondiscono alcuni aspetti legati agli strumenti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle madri dimissionarie e l'utilizzo, o meno, da parte delle medesime, dei servizi di cura presenti sul territorio.

Nell'ultima parte, si riserva uno spazio aperto per cogliere eventuali suggerimenti, proposte o criticità, non emerse nelle altre sezioni del questionario.

Per l'esposizione dei dati così rilevati, infine, si mantiene il medesimo format delle tabelle e dei grafici delle edizioni precedenti, agevolando in tal modo la comparazione dei risultati in una prospettiva temporale.

2. QUANTE E CHI SONO LE DONNE CHE HANNO ABBANDONATO IL LAVORO NEL PERIODO DI MATERNITÀ

2.1. *La dimensione del fenomeno e la distribuzione sul territorio*

Nel 2021 si registra una significativa crescita delle dimissioni tout court. Il fenomeno coglie di sorpresa le economie che dopo la crisi pandemica del biennio 2019-2020 sono in fase di recupero e alla ricerca di nuovi equilibri nel mercato del lavoro.

Si tratta di un evento di portata globale che si presenta, seppur in misura differenziata, in diversi Paesi sviluppati, per lo meno della sfera occidentale, e che coinvolge anche l'Italia, dove soprattutto nel secondo e nel terzo trimestre dell'anno, le dimissioni crescono in maniera importante figurando tra le principali cause della fine dei rapporti di lavoro, dopo la scadenza dei contratti a termine e i licenziamenti avvenuti allo scadere del blocco posto

² L'atto di far firmare contestualmente al contratto di lavoro anche una lettera di dimissioni, così da poter interrompere in qualunque momento il rapporto lavorativo.

durante il periodo della crisi sanitaria.

Il termine che hanno coniato gli studiosi per indicare questo fenomeno è “Great Resignation”. Si tratta di dimissioni di massa motivate dalle condizioni che, in un dibattito tuttora aperto, spazierebbero dal maggiore dinamismo del mercato del lavoro agli squilibri ivi insiti; dai fattori di origine puramente economica e dal mito del lavoro autonomo a quelli che lambiscono la sfera socio-psicologica in cui predomina la perdita della centralità del lavoro come elemento identitario in un contesto post pandemico.

L’esperienza inedita di vivere in lockdown e le implicazioni economiche e sociali da esse derivanti, hanno acutizzato la percezione delle criticità del lavoro dipendente già esistenti, soprattutto per i giovani e le donne: la bassa qualità delle mansioni e dei salari; la precarietà dei contratti; la mancanza di prospettive a lungo termine e della possibilità di carriera come strumento di maggiore stabilità e di ascesa sociale, sembrano aver indotto chi gode di un qualche supporto economico a rinunciare a lavori non ritenuti adeguati, tanto più che in una fase di rinnovata crescita del ciclo economico una elevata disponibilità di posti vacanti ha favorito processi di successiva transizione da un posto di lavoro all’altro.

In tale contesto quale è stata la dinamica del fenomeno delle dimissioni volontarie nel periodo di maternità?

In provincia di Trento, il 2021 rappresenta l’anno in cui si registra il maggior numero di dimissioni volontarie dalla data dell’avvio del presente studio - risalente al triennio 2007-2009 - fino all’ultima edizione inerente il triennio 2016-2018.

Le dimissioni convalidate nel 2021 presso il Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento ammontano complessivamente a 960 casi, e di questi 504³ sono riconducibili alla fattispecie di nostro interesse, le lavoratrici dipendenti, residenti sul territorio provinciale, che hanno abbandonato la propria occupazione nel periodo della maternità e del puerperio (denominate d’ora in poi intervistande).

Si tratta di volumi di dimissioni decisamente superiori rispetto ai corrispettivi valori medi delle annualità precedenti i quali, in riferimento all’ultima edizione (2016-2018), raggiungevano la soglia massima di 559 (nel caso della generalità delle dimissioni convalidate) e di 371 (nel caso delle neomamme).

L’accentuazione dell’abbandono del lavoro nel 2021 da parte delle madri in periodo di maternità e puerperio, pur presentando tratti coerenti rispetto alla tendenza generale, si nutre soprattutto di fattori di origine endemica, la cui trattazione è l’obiettivo della presente indagine.

L’analisi prende avvio dalla ricostruzione di alcune caratteristiche di natura oggettiva, a cominciare dalla ripartizione territoriale del fenomeno. A tale scopo si distinguono, innanzitutto, le intervistande dalle intervistate, cioè la parte che effettivamente ha partecipato all’indagine con la compilazione dei questionari. Le intervistate, in numero di 322, rappresentano il 63,8% delle 504 madri dimissionarie complessivamente conteggiate

³ A seguito dell’operazione di pulizia dei dati, sono stati esclusi 456 casi non rientranti strettamente nell’oggetto dell’indagine (421 maschi dimessi per motivi spesso di cambio di lavoro o comunque diversi dalla nascita di un figlio, 18 nominativi doppi, 8 residenti fuori provincia, 8 dimissioni non convalidate e un caso di decesso).

nel 2021.

Nella distribuzione geografica delle dimissionarie, un primo elemento di continuità con le indagini passate è dato dal divario, leggero ma persistente nel tempo, tra le aree urbane e quelle periferiche in cui è stato suddiviso il territorio provinciale⁴. Si conferma, infatti, una più alta concentrazione nelle aree periferiche, sia delle intervistande (51,0% del totale), sia delle intervistate (il 53,7% del totale) (Tab. 1).

Tale suddivisione conferma la costanza dei fattori che potenzialmente rivestono una maggior incidenza negativa sulla dinamica della conciliazione del lavoro con la vita familiare nelle zone periferiche. Per citare solo alcuni esempi, e senza voler esaurire tutte le concause che potrebbero essere anche di natura culturale e/o relative al contesto familiare, si evidenziano qui i più ricorrenti come la maggiore gravosità della mobilità per recarsi al lavoro, oppure un'offerta di servizi di cura per la prima infanzia, meno performante rispetto alle aree urbane.

Tab. 1 DIMISSIONARIE PER FASCIA D'ETÀ E RESIDENZA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	2021	
	v.a.	% col.
Totale intervistande	504	100
Zona geografica		
Zona urbana	247	49,0
Zona periferica	257	51,0
Età		
<25 anni	15	3,0
25-29 anni	109	21,6
30-34 anni	190	37,7
35-39 anni	141	28,0
40 e più anni	49	9,7
Totale intervistate	322	100
Zona geografica		
Zona urbana	149	46,3
Zona periferica	173	53,7
Età		
<25 anni	6	1,9
25-29 anni	69	21,4
30-34 anni	122	37,9
35-39 anni	93	28,9
40 e più anni	32	9,9

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Relativamente a quest'ultimo punto, i dati ISPAT sulla copertura della domanda potenziale ed effettiva del servizio nido d'infanzia per l'anno educativo 2021/2022 in provincia di Trento, descrivono un quadro molto disomogeneo della situazione. A fronte delle performance delle comunità, come quella della Vallagarina e del territorio della Valle

⁴ Sono stati collocati nella zona urbana i comuni di Trento, Rovereto, Arco, Riva del Garda, Pergine Valsugana e quelli della Piana Rotaliana ad esclusione di Faedo e Roverè della Luna. Le aree periferiche sono state definite in modo residuale, facendovi rientrare per differenza tutti i comuni non urbani.

d'Adige, con un buon livello di soddisfazione della domanda effettiva (rispettivamente tra il 96,3% e il 97,3%) e potenziale (tra il 39,0% e il 42,5% circa), si riscontrano realtà (come la Comunità Rotaliana-Konigsberg) dove il grado di copertura della domanda effettiva e potenziale si limita, rispettivamente, al 48% e al 12% circa⁵.

2.2. *Profilo socio-anagrafico delle intervistate*

Dopo una prima articolazione, al punto precedente, dell'universo dell'indagine in intervistande e intervistate, con le rispettive ripartizioni sul territorio provinciale, da questo punto in poi ci si focalizza sulle 322 intervistate le cui risposte alle domande del questionario costituiscono la base dati per l'analisi che segue. L'analisi parte con la disamina di alcune caratteristiche afferenti alla sfera socio-demografica di natura individuale (l'età e il titolo di studio) e concernenti il contesto familiare (numero dei figli, presenza di un partner e occupazione da egli svolta).

L'età anagrafica delle intervistate, in quanto trattasi di neo mamme, rispecchia naturalmente la fase della vita in cui è più probabile l'evento della maternità. Tale fase, come nelle indagini precedenti⁶, corrisponde prevalentemente, nel 37,9% dei casi, alla fascia di età 30-34 anni. Seguono la classe delle 35-39enni, che rappresenta il 28,9% delle dimissionarie intervistate, e la categoria delle più giovani tra i 25 e i 29 anni, che rappresenta poco più del 21%. Pertanto, le fasce di età residuali, quelle dai 40 anni in su e fino ai 25 anni, rivestono un'incidenza limitata, rispettivamente, del 9,9% e dell'1,9% del totale intervistate (Tab. 1).

Rientra nel solco delle indagini degli anni precedenti anche la ripartizione per livello formativo delle intervistate: le dimissioni nel periodo di maternità prevalgono nettamente tra le diplomate delle scuole superiori, con un valore medio provinciale pari al 46,3%, che arriva al 53,2% nel caso delle zone periferiche. Le laureate (e post laureate) si classificano come il secondo gruppo più corposo, con il 35,7% complessivo (40,9% nelle zone urbane); mentre alle intervistate con un titolo di studio professionale spettano le incidenze minori, nell'ordine del 13,7% per l'intero territorio provinciale (14,1% nelle zone urbane). Resta marginale, infine, la quota di chi ha compiuto solo l'obbligo scolastico (il 4,3% complessivo, con il valore massimo del 6,7% rilevato nelle zone urbane) (Graf. 1).

Comparando le incidenze per titolo di studio delle dimissionarie a quelle delle occupate tra i 15 e i 46 anni (appartenenti alla fascia di età con maggiore probabilità di procreare)⁷, emerge che laureate e donne con obbligo scolastico sono percentualmente meno presenti tra chi decide di lasciare il lavoro mentre la situazione opposta si presenta per diplomate e qualificate della formazione professionale.

Le intervistate in possesso del solo obbligo scolastico pesano il 4,3% tra le dimissionarie ma sono l'11,1% delle occupate con la medesima scolarità, cosicché tra chi lascia il lavoro risultano sottorappresentate di 6,8 punti percentuali. Le laureate sono il 35,7% delle dimissionarie e il 37,4% delle occupate 15-46enni, con una differenza di meno 1,7 punti

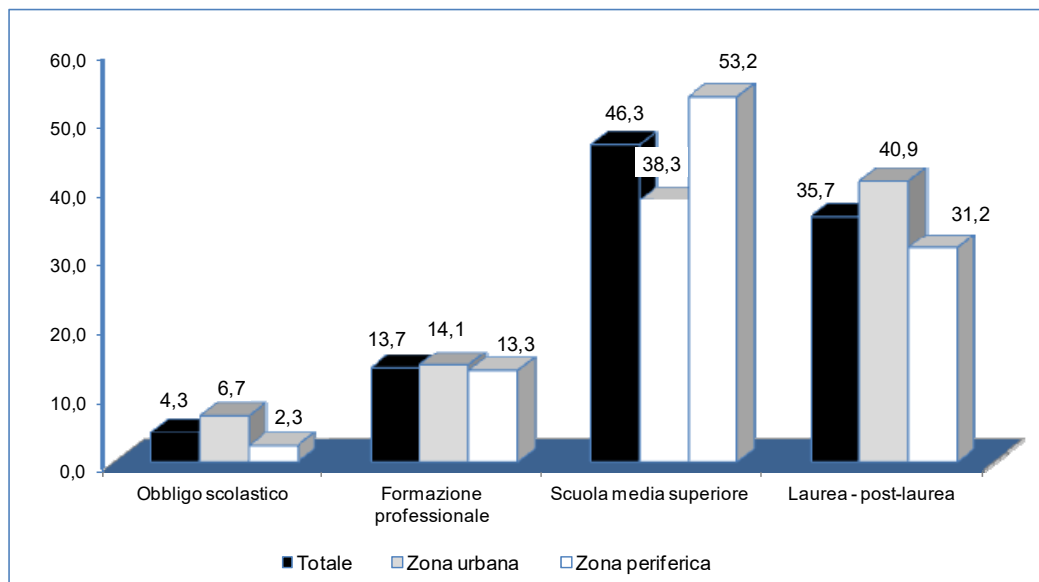
⁵ I valori medi della provincia sono pari all'85,9%, per il grado di copertura della domanda effettiva, e al 30,5% per quello della domanda potenziale.

⁶ L'ultima indagine sulle madri dimissionarie risale al triennio 2016-2018.

⁷ ISPAT nel 2021 stima in 56.797 il numero delle occupate 15-46enni.

percentuali.

Graf. 1 TITOLO DI STUDIO DELLE DIMISSIONARIE (anno 2021)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

In prima posizione per minor grado di attaccamento al lavoro durante il periodo di maternità si affermano invece le diplomate che rappresentano il 46,3% delle dimissionarie, a fronte di un peso del 40,0% tra le occupate 15-46enni nel 2021 (+6,3 punti percentuali). Le intervistate in possesso di un titolo di formazione professionale, infine, sono il 13,7% delle dimissionarie e rispetto alle loro omologhe occupate nel 2021 (pari all'11,4%) risultano sovra rappresentate di 2,3 punti percentuali.

Da queste osservazioni sembra potersi affermare che per le lavoratrici madri il possesso di una formazione intermedia con competenze trasversali (quali potrebbero essere il diploma delle scuole superiori e della formazione professionale) si accompagna ad una più alta propensione alle dimissioni da un lavoro giudicato non soddisfacente, in ragione della consapevolezza di possedere competenze eventualmente spendibili nella ricerca di una nuova opportunità lavorativa.

Per contro, ancorché per motivi molto diversi, la motivazione a mantenere la propria occupazione risulta relativamente più forte, sia nel caso, del possesso di una laurea (quando essa risulta più qualificata e meglio retribuita), che quando si prospettano maggiori difficoltà per una eventuale ricollocazione occupazionale a causa del basso livello di competenze posseduto (nel caso della sola formazione dell'obbligo).

Passando alla disamina del contesto familiare delle intervistate, per la rilevanza che esso riveste sul piano conciliativo ed economico, ci si focalizza ora su due indicatori concernenti il numero dei figli e la condivisione, o meno, del ruolo familiare con un partner (coniuge e/o convivente).

Per quanto concerne i figli, i dati rilevati per il 2021 confermano la prevalenza, rilevata anche negli anni precedenti, delle dimissionarie con due o tre figli. Questa situazione

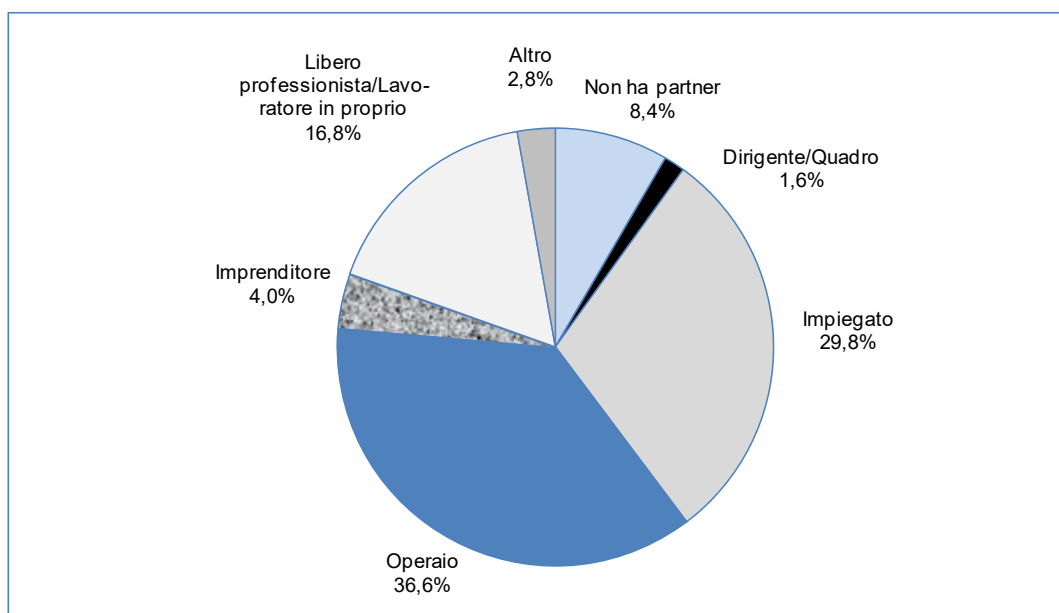
corrisponde al 53,7% del totale, che sommato all'1,2% di chi dichiara di avere quattro o più figli, raggiunge la maggioranza assoluta con il 55% circa delle intervistate.

Resta, tuttavia, significativa la quota del 45,0% di intervistate con un solo figlio, in quanto indicativa della consistenza delle difficoltà conciliative che possono portare all'abbandono del lavoro, già con la nascita del primo figlio (Tab. 2). Questa propensione, espressa in percentuali lievemente differenziate, è riscontrabile sia nelle zone urbane (Tab. 2a) che nelle aree periferiche (Tab. 2b).

Anche per la condivisione del ruolo familiare con un partner, si reitera lo schema ricorrente in cui predominano, con il 91,6% del totale, le dimissionarie che hanno a fianco un coniuge o un convivente. Aumenta però, rispetto al passato⁸, la quota delle donne sole (8,3%), grazie soprattutto ad una crescita più rilevante di questo indicatore nelle aree urbane (10,7%) (Tab. 2a).

I partner svolgono un'attività lavorativa di tipo impiegatizio nel 29,8% dei casi o, in misura maggiore, figurano come operai con un'incidenza del 36,6%. Un ulteriore 16,8% è inquadrato come lavoratore in proprio e/o libero professionista, mentre la quota di coloro che ricoprono ruoli apicali come dirigente/quadro o imprenditore, si limitano, rispettivamente, all'1,6% e al 4,0% (Graf. 2).

Graf. 2 ESISTENZA E PROFESSIONE DEL PARTNER (anno 2021)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

⁸ Questo valore si attestava mediamente attorno al 5,7%, nel triennio 2013-2015, e al 4,3% nel triennio 2016-2018.

Tab. 2 CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI - TOTALE PROVINCIA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Numero di figli		
1	145	45,0
2 o 3	173	53,7
4 o +	4	1,2
Titolo di studio posseduto		
Obbligo scolastico	14	4,3
Formazione professionale	44	13,7
Scuola media superiore	149	46,3
Laurea - post-laurea	115	35,7
Stato civile		
Nubile/single	14	4,3
Coniugata/convivente	295	91,6
Separata/divorziata	13	4,0
Professione del partner con cui vive		
Non ha partner	27	8,4
Dirigente/Quadro	5	1,6
Impiegato	96	29,8
Operaio	118	36,6
Imprenditore	13	4,0
Libero professionista/Lavoratore in proprio	54	16,8
Altro	9	2,8

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 2a CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI - ZONA URBANA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Numero di figli		
1	66	44,3
2 o 3	81	54,4
4 o +	2	1,3
Titolo di studio posseduto		
Obbligo scolastico	10	6,7
Formazione professionale	21	14,1
Scuola media superiore	57	38,3
Laurea - post-laurea	61	40,9
Stato civile		
Nubile/single	10	6,7
Coniugata/convivente	133	89,3
Separata/divorziata	6	4,0
Professione del partner		
Non ha partner	16	10,7
Dirigente/Quadro	4	2,7
Impiegato	49	32,9
Operaio	53	35,6
Imprenditore	4	2,7
Libero professionista/Lavoratore in proprio	19	12,8
Altro	4	2,7

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 2b CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI - ZONA PERIFERICA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Numero di figli		
1	79	45,7
2 o 3	92	53,2
4 o +	2	1,2
Titolo di studio posseduto		
Obbligo scolastico	4	2,3
Formazione professionale	23	13,3
Scuola media superiore	92	53,2
Laurea - post-laurea	54	31,2
Stato civile		
Nubile/single	4	2,3
Coniugata/convivente	162	93,6
Separata/divorziata	7	4,0
Professione del partner		
Non ha partner	11	6,4
Dirigente/Quadro	1	0,6
Impiegato	47	27,2
Operaio	65	37,6
Imprenditore	9	5,2
Libero professionista/Lavoratore in proprio	35	20,2
Altro	5	2,9

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

3. IL LAVORO ABBANDONATO

Prima di addentrarsi nell'analisi delle occupazioni abbandonate dalle intervistate nel periodo di maternità, si evidenzia che il fenomeno delle dimissioni in bianco⁹ conferma la marginalità rilevata nelle edizioni precedenti. Tale pratica, anche nel 2021 coinvolge, complessivamente su tutto il territorio provinciale, solo 8 intervistate su 322 (il 2,5%), di cui 6 residenti nelle aree urbane (4,0% su 149 intervistate in quest'area). Pertanto, mediamente il 97,5% delle intervistate totali - che s'innalza al 98,8% nelle zone periferiche - dichiara di non aver subito alcuna pressione da parte del datore di lavoro per firmare un tale documento (Tabb. 3, 3a, 3b).

Ciò premesso, si procede di seguito a ricostruire le caratteristiche del lavoro abbandonato attraverso l'approfondimento di una serie di indicatori tra cui: la tipologia contrattuale; l'anzianità di servizio; la natura giuridica; i settori di attività; le qualifiche possedute e le mansioni svolte; gli orari e le dinamiche conciliative in relazione alla diffusione dei contratti a tempo parziale; la distanza da casa e la necessità di spostamenti sul territorio per motivi di lavoro; la frequenza del lavoro straordinario; i livelli di retribuzione.

A questi indicatori di natura oggettiva si affiancano, inoltre, alcune variabili di natura soggettiva, basate, cioè, sui giudizi espressi e sulle percezioni personali delle intervistate su alcuni aspetti dell'occupazione abbandonata, come la soddisfazione personale; la possibilità di fare carriera e di acquisire competenze professionali; la coerenza delle

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

mansioni rispetto al percorso professionale; il clima relazionale e i rapporti con i colleghi di lavoro.

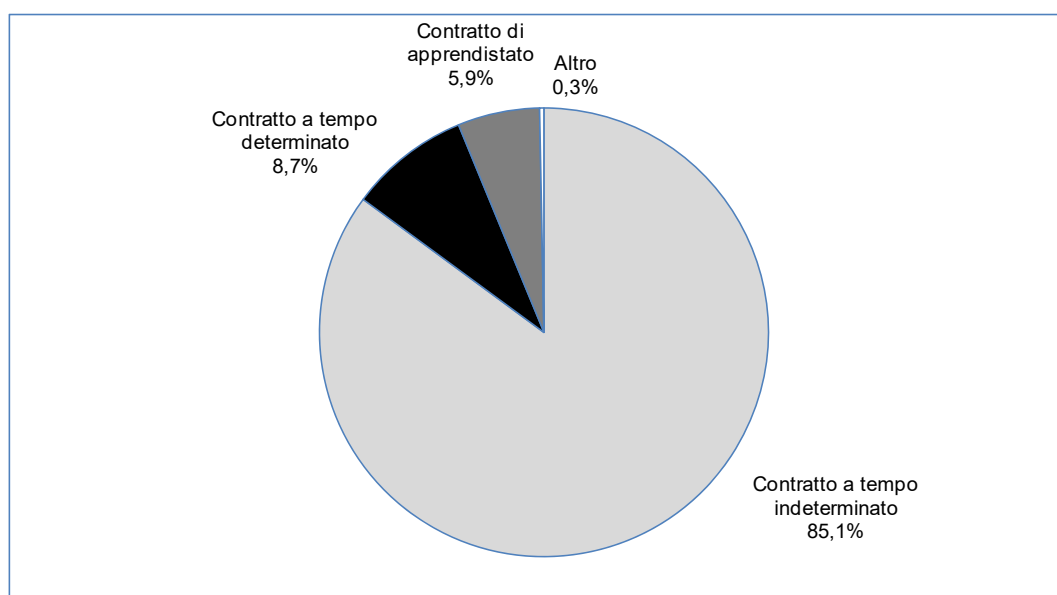
Anzianità di servizio e tipologie contrattuali

L'anzianità di servizio, maturata dalle lavoratrici madri intervistate presso l'azienda da cui si sono dimesse nel 2021, rappresenta un primo aspetto rilevante per la connotazione dell'occupazione precedente dal punto di vista della stabilità e della maturità professionale. A tale proposito le risposte pervenute raffigurano un quadro generale in cui prevalgono le anzianità lavorative di medio - lungo termine, mentre le permanenze di durata inferiore all'anno presso la stessa azienda, totalizzano un'incidenza limitata al 5,6% del totale (18 casi complessivi, di cui 10 nelle aree urbane) (Tabb. 3, 3a, 3b).

In particolare, con il 46,6%, per l'intero territorio provinciale, risulta predominante l'anzianità di servizio di media durata (tra uno e cinque anni), che nelle aree urbane s'innalza al valore di maggioranza assoluta (53,0%). Ancor più significativo è il peso delle esperienze occupazionali di durata superiore tra i sei e i dieci anni (28,0%) che, sommato ai casi superiori ai dieci anni (19,9%), raggiunge la quota complessiva del 47,8% del totale delle risposte (54,3% nelle aree periferiche).

Una permanenza di media-lunga durata nello stesso posto di lavoro, peraltro, potrebbe associarsi al possesso di un contratto a tempo indeterminato. Questa affermazione è riscontrabile, infatti, nel caso di poco più dell'85% delle intervistate a livello provinciale e rasenta l'86% circa nelle aree periferiche. La quota residuale è suddivisa tra contratti a tempo determinato e di apprendistato, con rispettivamente l'8,7% e il 5,9% del totale (Graf. 3).

Graf. 3 FORMA CONTRATTUALE NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE (anno 2021)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Natura giuridica e settore di attività del precedente lavoro

Un'altra caratteristica, storicamente ricorrente, delle occupazioni abbandonate dalle lavoratrici madri durante il periodo di maternità è la preponderanza assoluta delle dimissioni dal settore privato rispetto a quello pubblico. Tra le dimissionarie del 2021, l'incidenza del settore privato corrisponde mediamente al 93,5% sul territorio provinciale (95,4% nelle aree periferiche) (Tabb. 3, 3a, 3b). Questo dato risulta maggiore di circa venti punti percentuali rispetto alla quota, pari al 73,2%, delle lavoratrici occupate alle dipendenze nel settore privato in provincia di Trento nel 2021¹⁰. Pertanto, esso può essere letto in termini di mancato recupero, da parte dell'impresa private, del gap esistente rispetto al pubblico impiego in materia di tutela della maternità e delle dinamiche di conciliazione (come gli orari flessibili e la concessione del tempo parziale).

La quota più rilevante delle dimissioni proviene dal comparto commercio, pubblici esercizi, riparazioni (35,7%); a seguire, i servizi alle imprese (21,1%) e le altre attività di servizi (32,0%). Le dimissioni provenienti dall'agricoltura sono una percentuale del tutto irrisoria (0,9%), mentre dall'industria e dalle costruzioni provengono rispettivamente l'8,4% e l'1,9% delle dimissioni di lavoratrici madri (Tab. 3).

La percentuale di abbandono del lavoro dal commercio e pubblici esercizi risulta molto sovradimensionata rispetto al peso, pari al 15,9%, di questi settori sul totale dell'occupazione dipendente femminile, in base ai dati dell'ISTAT per il 2021. Di converso, l'incidenza delle dimissioni dai servizi alle imprese e dalle altre attività dei servizi, risulta inferiore al peso di questi comparti lavorativi sul complesso dell'occupazione alle dipendenze delle donne (sul totale dell'occupazione femminile alle dipendenze pesano il 72% e tra le dimissionarie solo il 53,1%)¹¹.

Professioni e mansioni svolte nell'occupazione precedente

Le mansioni svolte dalle dimissionarie intervistate nell'occupazione abbandonata nel 2021, rientrano in tre categorie principali che sono in ordine decrescente: le professioni qualificate¹², con il 36,3% del totale; quelle del tipo impiegatizio esecutivo, con il 29,8%; e le cosiddette professioni "high skill"¹³ che rappresentando il 23,9% dei casi, si posizionano al terzo posto. Pertanto, i profili operai (operai specializzati, agricoli, artigiani, conduttori di impianti, ecc.) e il personale non qualificato pesano rispettivamente, il 4,7% e il 5,3% delle intervistate.

Questi risultati complessivi per il territorio provinciale si replicano tendenzialmente sia al livello urbano che nelle zone periferiche, con una sola differenza: al livello urbano dopo le

¹⁰ La percentuale delle lavoratrici dipendenti nel settore privato, in provincia di Trento, è qui determinata dal rapporto della quota del personale femminile impiegata nell'Amministrazione Pubblica, stimata dall'ISPAT in 25.378 unità per il 2021, sul numero complessivo delle dipendenti calcolato dal medesimo istituto per lo stesso anno (94.868).

¹¹ ISTAT, indagine continua sulle forze di lavoro, 2021.

¹² Si tratta di professioni afferenti alle vendite, al turismo e ai servizi per le famiglie.

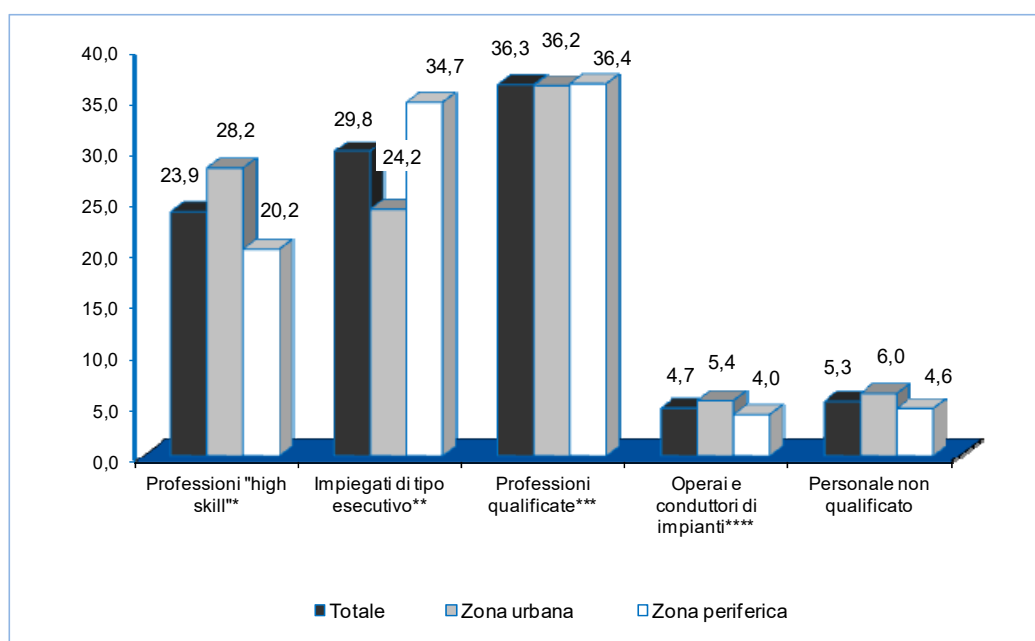
¹³ Si tratta di professioni di legislatori, dirigenti, imprenditori, di professioni di elevata specializzazione intellettuali, scientifiche e tecniche, nonché di professioni intermedie (tecnici).

professioni qualificate (il cui primato si conferma in entrambi i casi) si collocano le professioni “high skill” (il 28,2% delle risposte); mentre nelle zone periferiche in seconda posizione si trovano le mansioni di tipo impiegatizio ed esecutivo (il 34,7% delle risposte) (Graf. 4).

Dalla ripartizione su esposta, che peraltro è in linea con la tendenza degli anni precedenti, si desume che le dimissioni delle lavoratrici nel periodo di maternità siano più ricorrenti per i profili intermedi delle professioni qualificate e impiegatizie.

Tale inferenza si conferma ulteriormente confrontando l’incidenza delle dimissioni per profilo professionale, con il peso dei medesimi profili tra le donne occupate nel 2021 fornite dall’ISTAT per la provincia di Trento. Sul totale delle donne occupate nel 2021 le professioni qualificate pesano il 25% e quelle impiegatizie il 20,9%, pertanto tra le dimissionarie l’incidenza delle medesime professioni è maggiore, rispettivamente di 11,3 e di 8,9 punti percentuali. La rilevanza dei profili high skill è invece inferiore di 12,4 punti percentuali rispetto al peso degli stessi tra le donne occupate (36,3%). Ciò significa una minore propensione alle dimissioni per questa categoria.

Graf. 4 PROFESSIONI SVOLTE NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE (anno 2021)
- valori percentuali -



* 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: Ufficio dati e funzioni di sistema

Livelli di retribuzione

Tra i livelli di retribuzione provenienti dal lavoro abbandonato, prevale la fascia intermedia

tra i 1.000 e i 1.500 euro, come si desume dalla dichiarazione del 55,9% delle intervistate. Relativamente meno rilevante, seppur significativa, è l'incidenza delle retribuzioni collocate nell'intervallo 500-1000 euro che coinvolge il 27,6% delle intervistate. Restano, pertanto sui valori residuali, i raggruppamenti al di sotto dei 500 euro (4,3%) e quelli tra i 1.500 e i 2.500 euro mensili (12,1%)¹⁴.

La configurazione su esposta dei proventi derivanti dall'occupazione abbandonata, peraltro, rispecchia le valutazioni espresse dalle intervistate medesime. Queste ultime, infatti, con la maggioranza relativa del 46,9% del totale, classificano come "medio" il livello degli stipendi mensili percepiti prima delle dimissioni. Il 37,9%, invece, lo ritiene "basso", mentre l'incidenza di chi lo giudica "insufficiente", o al contrario "alto" si limita, rispettivamente, al 10,6% (34 persone in valori assoluti) e al 4,7% del totale (Tab. 3).

Dinamiche impattanti sulla conciliazione di tempo di lavoro e di vita

Per individuare eventuali circostanze impattanti sugli aspetti relativi alla conciliazione nella precedente occupazione, ci si focalizza in questo paragrafo sui seguenti indicatori: la diffusione dei contratti a tempo parziale, la frequenza del lavoro straordinario e la necessità di spostamenti per lavoro sul territorio.

Partendo dal tempo di lavoro, i valori complessivi per l'intera provincia descrivono per le intervistate una situazione in cui la netta maggioranza delle dimissionarie (il 61,8% del totale) è coinvolta nel lavoro a tempo pieno, svolto, peraltro maggiormente in un regime di orario spezzato (il 42,5% sul totale intervistate) (Graf. 5).

Il tempo parziale, dunque, rappresenta la condizione lavorativa di una quota minoritaria delle intervistate, pari al 38,2% che è comparabile al valore stimato dall'ISTAT per le lavoratrici occupate a tempo parziale nel 2021 (37,9%).

Tra le diverse tipologie di part-time la quota di maggioranza relativa spetta a quella orizzontale di fascia superiore, tra le 21 e le 30 ore settimanali (48,0%), che sommata all'11,4% di coloro che svolgono un part-time di oltre 30 ore settimanali, totalizza il 59,3% delle part-timer dimissionarie.

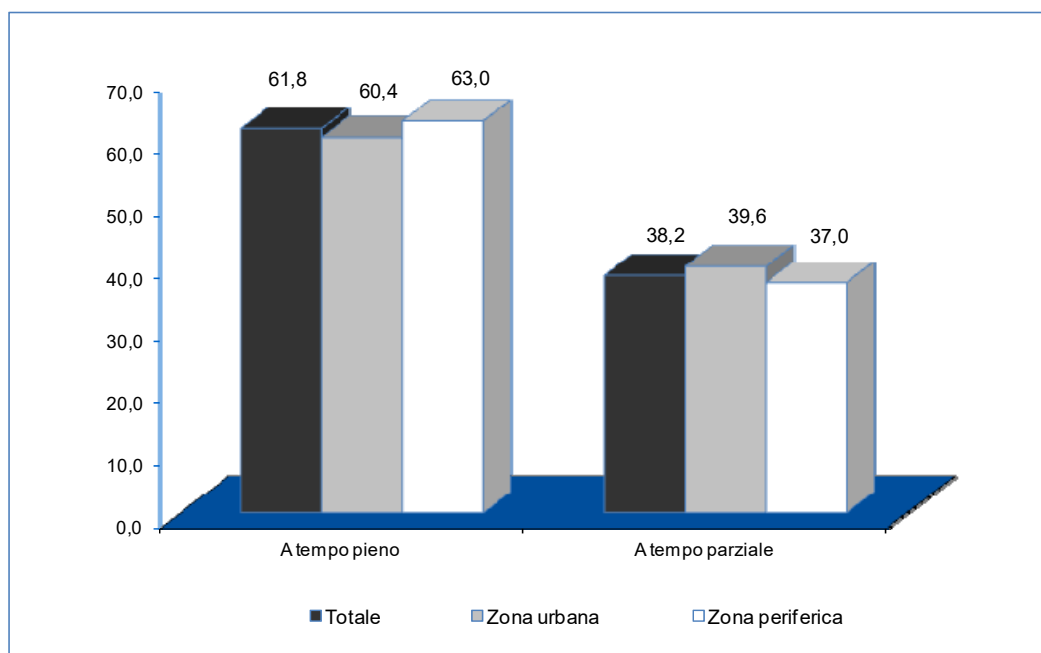
Per quanto riguarda la prestazione di lavoro straordinario, circa la metà delle intervistate (49,7%) dichiara di aver dovuto superare, nella precedente occupazione, le ore previste dal contratto, con regolarità o comunque spesso (Tab. 3).

Di minore problematicità invece risultano gli spostamenti sul territorio per motivi di lavoro: l'incidenza di tale tipo di mobilità fatta con regolarità, o spesso, resta limitata, rispettivamente, al 6,2 e al 4,3% dei casi a fronte del restante 89,4% delle intervistate che risponde "raramente" (8,4%); "mai" (73,6%) e "quasi mai" (7,5%) a questa domanda¹⁵.

¹⁴ I dati riportati sono rinvenibili nel questionario riportato in Appendice.

¹⁵ I dati riportati sono rinvenibili nel questionario riportato in Appendice.

Graf. 5 TIPO DI ORARIO NELL'OCCUPAZIONE DA CUI SI SONO DIMESSE LE INTERVISTATE (anno 2021)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Giudizi delle intervistate

Ad integrazione dell'analisi, fin qui esposta, delle caratteristiche oggettive dell'occupazione precedente, si propone in questo paragrafo un approfondimento delle valutazioni soggettive delle intervistate. Tali valutazioni - che sono espresse nel questionario attraverso una rosa di possibilità di risposte comprese tra le voci "positivo", "negativo" e neutre, cioè, "né positivo, né negativo" - si focalizzano su alcuni indicatori quali: il regime orario; la distanza da casa; le garanzie e le tutele (infortuni, malattia, maternità); l'opportunità di carriera; la regolarità dei pagamenti; la soddisfazione personale; la possibilità di acquisire competenze professionali; il clima relazionale esistente nell'ambiente di lavoro; l'interesse per il contenuto del lavoro; la possibilità di fruire di permessi¹⁶ (Tab. 3.1 e Graf. 6).

Iniziando dagli aspetti particolarmente apprezzati del lavoro precedente, troviamo in ordine decrescente:

- la regolarità nei pagamenti, riconosciuta dall'86,6% delle intervistate;
- la sicurezza dell'ambiente di lavoro (D.lgs. 81/2008), ritenuta adeguata dal 75,2% del totale;
- l'interesse per il contenuto del lavoro, confermato dal 70,5%;
- la coerenza delle mansioni con il percorso professionale, condivisa dal 60,6%;
- le tutele e le garanzie offerte in caso di malattia, di infortuni e di maternità, giudicate

¹⁶ La lista completa delle valutazioni è consultabile nel questionario allegato all'Appendice.

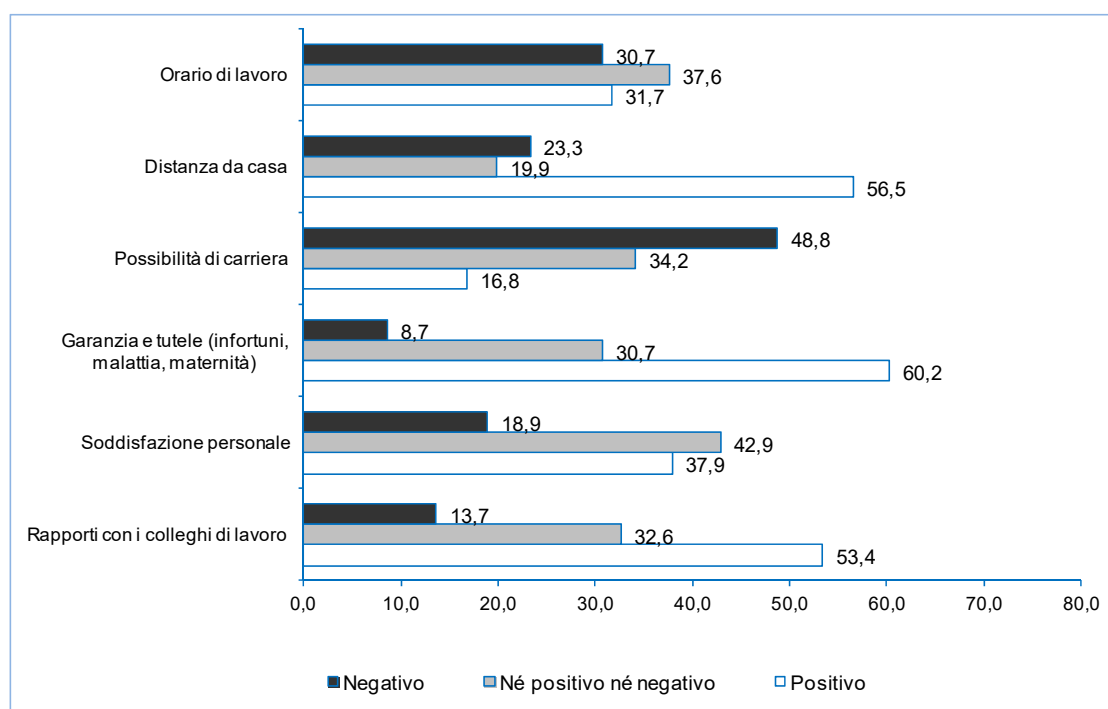
positivamente dal 60,2%;

- la distanza casa-lavoro, ancora positiva per il 56,5%, sebbene un 23,3%, rilevi elementi di elevata criticità;
- il contesto relazionale dell'azienda e il rapporto con colleghi, valutati positivamente dal 53,4% delle intervistate, ma si rileva una significativa quota di risposte neutre, pari al 32,6%.

L'elenco su riportato esaurisce gli aspetti per i quali, in termini percentuali, i giudizi positivi prevalgono oltre la soglia del 50%. I due ambiti che seguono, pertanto, si caratterizzano per un'incidenza dei pareri favorevoli inferiore al 50% delle intervistate, pur restando comunque l'espressione di una maggioranza relativa:

- l'acquisizione delle competenze professionali nel lavoro precedente, totalizza il 42,2% dei giudizi positivi, a fronte, però, di una quantità rilevante di giudizi neutri (37,3%);
- la possibilità di avere permessi/riposi raggiunge una quota ancora minore di valutazioni favorevoli (39,4%), confrontabile con un'incalzante quota delle risposte neutre (37,3%).

Graf. 6 VALUTAZIONE DELLE INTERVISTATE SU ALCUNE CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE PRECEDENTE (anno 2021)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

La soddisfazione personale è il primo ambito in cui il peso delle valutazioni positive del lavoro abbandonato (pari al 37,9% del totale) è superato dall'incidenza delle risposte neutre (42,9%).

Ancora meno consenso riscuote il regime orario del lavoro precedente, dove la percentuale delle risposte positive scende al 31,7%, mentre salgono al 30,7% del totale i giudizi

negativi.

La possibilità di carriera è l'aspetto più critico in assoluto, come peraltro negli anni precedenti, in quanto i giudizi negativi, pari al 48,8%, superano nettamente sia quelli positivi (16,8%), sia quelli neutri (34,2%).

Nel complesso, tuttavia, e nonostante le criticità storicamente perpetuate, le intervistate esprimono un alto livello di gradimento generale del lavoro lasciato nel periodo di maternità: le valutazioni positive - graduate tra chi risponde "molto" e chi "abbastanza" alla domanda "Se le piaceva il suo lavoro", sfiorano, infatti, l'89% del totale.

Tab. 3 SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Natura giuridica del datore di lavoro		
Pubblico	21	6,5
Privato	301	93,5
Settore attività datore di lavoro		
Agricoltura	3	0,9
Industria	27	8,4
Costruzioni	6	1,9
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	115	35,7
Servizi alle imprese	68	21,1
Altre attività di servizi	103	32,0
Contratto		
Forma contrattuale		
Contratto a tempo indeterminato	274	85,1
Contratto a tempo determinato	28	8,7
Contratto di apprendistato	19	5,9
Altro	1	0,3
Ha firmato delle dimissioni in bianco?		
Sì	8	2,5
No	314	97,5
Orario del lavoro		
A tempo pieno	199	61,8
A tempo parziale	123	38,2
Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa		
Meno di un anno	18	5,6
1-5 anni	150	46,6
6-10 anni	90	28,0
Oltre 10 anni	64	19,9
Lavoro straordinario		
Sì regolarmente o spesso	160	49,7
Raramente, quasi mai	137	42,5
Mai	25	7,8
Retribuzione		
Alta	15	4,7
Media	151	46,9
Bassa	122	37,9
Insufficiente	34	10,6

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 3a SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - ZONA URBANA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Natura giuridica del datore di lavoro		
Pubblico	13	8,7
Privato	136	91,3
Settore attività datore di lavoro		
Agricoltura	1	0,7
Industria	10	6,7
Costruzioni	3	2,0
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	49	32,9
Servizi alle imprese	25	16,8
Altre attività di servizi	61	40,9
Contratto		
Forma contrattuale		
Contratto a tempo indeterminato	125	83,9
Contratto a tempo determinato	13	8,7
Contratto di apprendistato	10	6,7
Altro	1	0,7
Ha firmato delle dimissioni in bianco?		
Sì	6	4,0
No	143	96,0
Orario nell'occupazione		
A tempo pieno	90	60,4
A tempo parziale	59	39,6
Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa		
Meno di un anno	10	6,7
1-5 anni	79	53,0
6-10 anni	35	23,5
Oltre 10 anni	25	16,8
Lavoro straordinario		
Sì regolarmente o spesso	76	51,0
Raramente, quasi mai	62	41,6
Mai	11	7,4
Retribuzione		
Alta	4	2,7
Media	65	43,6
Bassa	62	41,6
Insufficiente	18	12,1

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 3b SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - ZONA PERIFERICA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Natura giuridica del datore di lavoro		
Pubblico	8	4,6
Privato	165	95,4
Settore attività datore di lavoro		
Agricoltura	2	1,2
Industria	17	9,8
Costruzioni	3	1,7
Commercio, pubblici esercizi, riparazioni	66	38,2
Servizi alle imprese	43	24,9
Altre attività di servizi	42	24,3
Contratto		
Forma contrattuale		
Contratto a tempo indeterminato	149	86,1
Contratto a tempo determinato	15	8,7
Contratto di apprendistato	9	5,2
Ha firmato delle dimissioni in bianco?		
Sì	2	1,2
No	171	98,8
Orario nell'occupazione		
A tempo pieno	109	63,0
A tempo parziale	64	37,0
Anzianità maturata nell'azienda da cui si è dimessa		
Meno di un anno	8	4,6
1-5 anni	71	41,0
6-10 anni	55	31,8
Oltre 10 anni	39	22,5
Lavoro straordinario		
Sì regolarmente o spesso	84	48,6
Raramente, quasi mai	75	43,4
Mai	14	8,1
Retribuzione		
Alta	11	6,4
Media	86	49,7
Bassa	60	34,7
Insufficiente	16	9,2

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 3.1 SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE - TOTALE PROVINCIA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Qualifica posseduta		
Apprendista	21	6,5
Operaia o commessa	117	36,3
Impiegata	177	55,0
Quadro/Direttivo	7	2,2
Mansione svolta		
Professioni "high skill"	77	23,9
Impiegati di tipo esecutivo**	96	29,8
Professioni qualificate***	117	36,3
Operai e conduttori di impianti****	15	4,7
Personale non qualificato	17	5,3
Caratteristiche dell'occupazione		
Orario di lavoro		
Positivo	102	31,7
Né positivo né negativo	121	37,6
Negativo	99	30,7
Distanza da casa		
Positivo	182	56,5
Né positivo né negativo	64	19,9
Negativo	75	23,3
Non risposto	1	0,3
Possibilità di carriera		
Positivo	54	16,8
Né positivo né negativo	110	34,2
Negativo	157	48,8
Non risposto	1	0,3
Possibilità di acquisizione di competenze prof.		
Positivo	136	42,2
Né positivo né negativo	120	37,3
Negativo	65	20,2
Non risposto	1	0,3
Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)		
Positivo	194	60,2
Né positivo né negativo	99	30,7
Negativo	28	8,7
Non risposto	1	0,3
Soddisfazione personale		
Positivo	122	37,9
Né positivo né negativo	138	42,9
Negativo	61	18,9
Non risposto	1	0,3
Rapporti con i colleghi di lavoro		
Positivo	172	53,4
Né positivo né negativo	105	32,6
Negativo	44	13,7
Non risposto	1	0,3

* 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: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 3.1a SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE - ZONA URBANA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Qualifica posseduta		
Apprendista	12	8,1
Operaia o commessa	54	36,2
Impiegata	80	53,7
Quadro/Direttivo	3	2,0
Mansione svolta		
Professioni "high skill"*	42	28,2
Impiegati di tipo esecutivo**	36	24,2
Professioni qualificate***	54	36,2
Operai e conduttori di impianti****	8	5,4
Personale non qualificato	9	6,0
Caratteristiche dell'occupazione		
Orario di lavoro		
Positivo	44	29,5
Né positivo né negativo	63	42,3
Negativo	42	28,2
Distanza da casa		
Positivo	91	61,1
Né positivo né negativo	28	18,8
Negativo	29	19,5
Non risposto	1	0,7
Possibilità di carriera		
Positivo	26	17,4
Né positivo né negativo	52	34,9
Negativo	70	47,0
Non risposto	1	0,7
Possibilità di acquisizione di competenze prof.		
Positivo	65	43,6
Né positivo né negativo	52	34,9
Negativo	31	20,8
Non risposto	1	0,7
Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)		
Positivo	91	61,1
Né positivo né negativo	43	28,9
Negativo	14	9,4
Non risposto	1	0,7
Soddisfazione personale		
Positivo	54	36,2
Né positivo né negativo	63	42,3
Negativo	31	20,8
Non risposto	1	0,7
Rapporti con i colleghi di lavoro		
Positivo	85	57,0
Né positivo né negativo	47	31,5
Negativo	16	10,7
Non risposto	1	0,7

* 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: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 3.1b SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI - TIPOLOGIA E CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE - ZONA PERIFERICA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Qualifica posseduta		
Apprendista	9	5,2
Operaia o commessa	63	36,4
Impiegata	97	56,1
Quadro/Direttivo	4	2,3
Mansione svolta		
Professioni "high skill"	35	20,2
Impiegati di tipo esecutivo**	60	34,7
Professioni qualificate***	63	36,4
Operai e conduttori di impianti****	7	4,0
Personale non qualificato	8	4,6
Caratteristiche dell'occupazione		
Orario di lavoro		
Positivo	58	33,5
Né positivo né negativo	58	33,5
Negativo	57	32,9
Distanza da casa		
Positivo	91	52,6
Né positivo né negativo	36	20,8
Negativo	46	26,6
Possibilità di carriera		
Positivo	28	16,2
Né positivo né negativo	58	33,5
Negativo	87	50,3
Possibilità di acquisizione di competenze prof.		
Positivo	71	41,0
Né positivo né negativo	68	39,3
Negativo	34	19,7
Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)		
Positivo	103	59,5
Né positivo né negativo	56	32,4
Negativo	14	8,1
Soddisfazione personale		
Positivo	68	39,3
Né positivo né negativo	75	43,4
Negativo	30	17,3
Rapporti con i colleghi di lavoro		
Positivo	87	50,3
Né positivo né negativo	58	33,5
Negativo	28	16,2

* 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: Ufficio dati e funzioni di sistema

4. LE DIMISSIONI: TEMPI, CONTESTO, MOTIVAZIONI

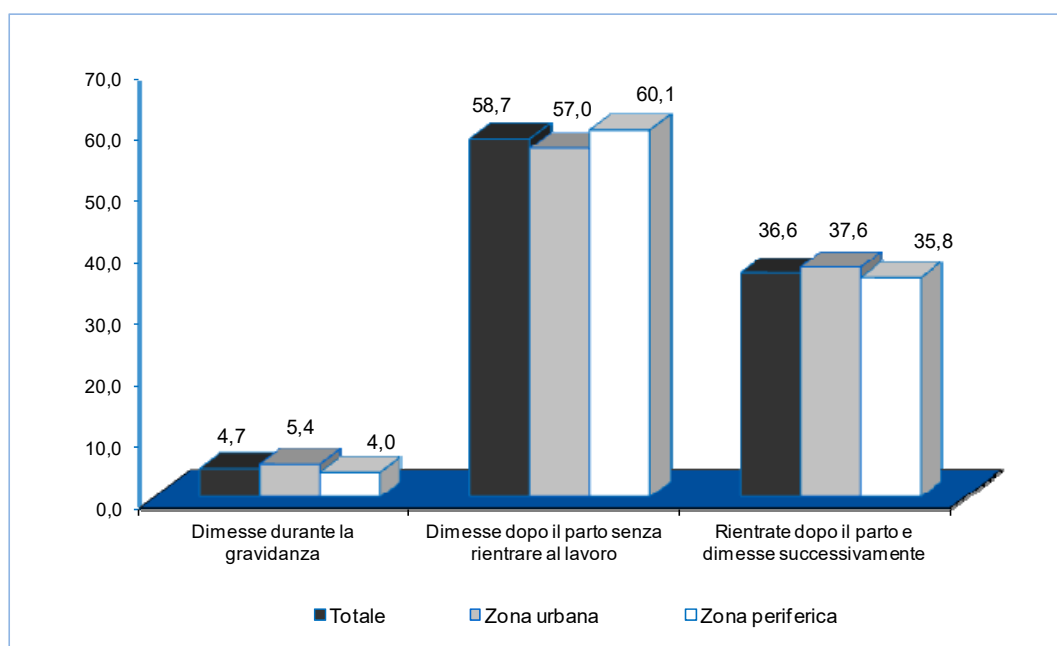
Proseguendo con l'analisi del lavoro e delle circostanze precedenti alle dimissioni, in

questa sezione ci si focalizza sugli aspetti relativi alla collocazione temporale delle medesime dimissioni nel periodo di maternità; al contesto organizzativo dell'occupazione precedente dopo un eventuale rientro dalla maternità e, soprattutto, alle motivazioni addotte dalle dimissionarie per spiegare tale opzione rinunciataria.

Per quanto riguarda il primo punto, si replica, anche per le dimissionarie del 2021, lo schema ricorrente negli anni precedenti in cui, a fronte del peso marginale delle dimissioni già durante il periodo di gravidanza (4,7%), si profila una decisa prevalenza degli abbandoni nel periodo successivo al parto e al congedo di maternità, senza ritornare al lavoro. Tale valore per l'intero territorio provinciale corrisponde al 58,7% delle intervistate che sale a poco più del 60% nelle aree periferiche (Graf. 7).

Relativamente più contenuta, è invece, l'incidenza delle dimissioni avvenute dopo la ripresa dell'attività lavorativa al termine del periodo di congedo per maternità. Tale quota, tuttavia, esprime un valore significativo che coinvolge complessivamente 118 intervistate su 322, pari al 36,6% del totale (37,6% nelle aree urbane) (Tab. 4).

Graf. 7 COLLOCAZIONE TEMPORALE DELLE DIMISSIONI DELLE INTERVISTATE (anno 2021)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Per la netta maggioranza di queste madri lavoratrici il rientro in azienda non ha implicato grossi cambiamenti né sul versante della riorganizzazione delle attività (59,3%), né dal punto di vista della riassegnazione alle mansioni precedenti (77,1%). Risulta, infatti, poco percepita anche la necessità di un aggiornamento formativo di sostegno al ritorno al lavoro (18,6%). La quota minoritaria (22,0%, pari a 26 persone)¹⁷ che non è stata riassegnata al proprio posto di lavoro invece, non sempre ne attribuisce la causa all'ordinaria necessità di

¹⁷ Lo 0,8% costituisce le non risposte.

riorganizzazione aziendale nel tempo, bensì alla volontà datoriale imposta unilateralmente e quindi percepita dalle intervistate come arbitraria. Tale pratica, infatti, si traduce in alcuni casi in un peggioramento delle condizioni lavorative rispetto al periodo pregresso, sia in termini di demansionamento e di riduzione obbligatoria dell'orario (e al limite anche dello stipendio), sia in termini di imposizione di una sede o di una fascia oraria più disagiate. I cambiamenti vengono associati anche alla permanenza sul posto di lavoro dei sostituti subentrati a queste intervistate durante il periodo di assenza per la maternità. Il ricorso alla sostituzione infatti è frequente ed è utilizzato dal datore di lavoro nel 61,9% dei casi¹⁸. Non mancano, infine, le circostanze in cui sono le neo mamme stesse a richiedere un cambio delle attività lavorative al rientro in azienda allo scopo di beneficiare di un maggiore margine di conciliazione con le nuove esigenze familiari.

Contestualizzati i tempi delle dimissioni e le condizioni organizzative affrontate da coloro che avevano sperimentato un periodo di rientro in azienda prima di tale decisione, ci si focalizza ora sulle cause indicate dalle intervistate per abbandonare la propria occupazione. Per maggiore chiarezza e facilità di analisi, tali motivazioni sono suddivise in tre macro categorie: la libera scelta per dedicarsi esclusivamente alla cura della prole; la scelta obbligata per motivi dipendenti, in varie misure, dal lavoro e dai servizi di cura (come si vedrà più dettagliatamente in seguito); altre motivazioni slegate dalla maternità, pur coincidenti temporalmente con quest'ultimo periodo (Tab. 4) e (Graf. 8).

Un primo elemento che emerge dallo studio delle principali motivazioni addotte dalle intervistate è la bassa incidenza della libera scelta ai fini esclusivi della cura della prole. La percentuale che quantifica queste risposte, infatti, si attesta al 3,1% complessivo per il territorio provinciale, con la punta del 3,5% nelle aree periferiche. Si tratta della percentuale più bassa rilevata in confronto ai corrispettivi valori (compresi tra il 20% e il 24% circa) delle due indagini precedenti, risalenti rispettivamente al triennio 2016-2018 e 2013-2015.

Rispetto ai risultati rilevati nei precedenti trienni summenzionati¹⁹, sale invece alla quota complessiva del 28,0% (28,9% nelle aree periferiche), l'incidenza delle altre motivazioni non legate direttamente alla maternità. Si tratta in particolare dei problemi di salute (1,9%); del cambio di residenza (1,9%); della chiusura aziendale (0,3%) e di altri motivi personali (3,1%); ma, soprattutto, dell'opportunità di svolgere un lavoro diverso. Quest'ultimo fattore, infatti, costituendo il 20,8% delle motivazioni principali (prima scelta) e poco più del 13% di tutte le 674 risposte multiple²⁰ (al netto delle non risposte), predomina tra le cause non riconducibili strettamente all'evento di maternità.

Per il restante²¹ 68,3% (che sale al 69,8% nelle aree urbane) la decisione di lasciare il lavoro nel periodo di maternità risulta un'opzione obbligata, indotta da un insieme di fattori inerenti il grado di supporto (in famiglia e/o presso servizi di cura a pagamento),

¹⁸ In 73 casi su 118 le intervistate che erano tornate al lavoro prima di maturare la decisione di lasciare la propria occupazione sono state sostituite: vedi Appendice, sezione C del questionario, Domanda n. 21.

¹⁹ Poco più del 15% e il 18,5%, nelle indagini risalenti, rispettivamente, al 2013-2015 e 2016-2018.

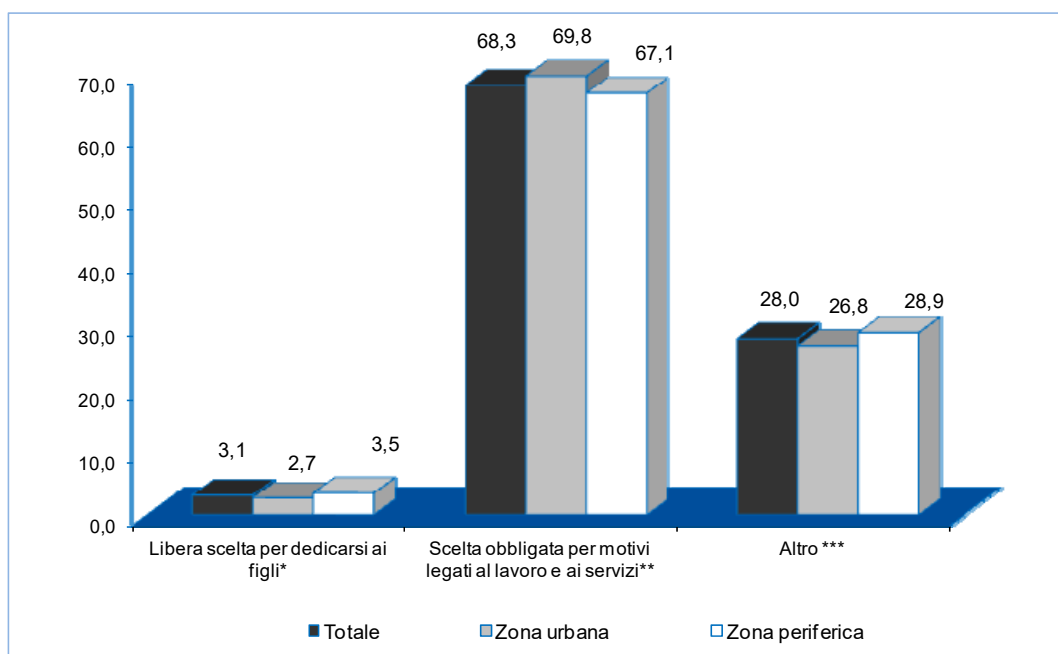
²⁰ Nel questionario si potevano indicare fino a tre motivi per le proprie dimissioni (vedi Appendice, sezione D del questionario, Domanda n. 28).

²¹ Lo 0,6% di intervistate non risponde a questa domanda.

oppure derivanti dalle specificità dell'occupazione medesima, in termini di orario di lavoro non compatibile; della difficoltà di avere permessi/congedi parentali; della distanza casa/lavoro e delle altre criticità legate al lavoro (bassa retribuzione, scarso interesse per il contenuto del lavoro, rapporti problematici con colleghi o titolare...).

A livello territoriale, la ripartizione dei dati su esposti conferma la tendenza rilevata nelle precedenti edizioni, per cui nelle aree periferiche hanno maggiore peso le dimissioni causate dalla decisione di dedicarsi esclusivamente alla cura della famiglia, mentre nelle zone urbane incidono di più le difficoltà legate al lavoro e ai servizi. Per le altre motivazioni i posizionamenti delle due zone sono sovrapponibili, oppure esprimono una variabilità di modesta entità nel tempo (Graf. 8).

Graf. 8 MOTIVO PRINCIPALE PER CUI AVEVA DECISO DI DIMETTERSI (anno 2021)
- valori percentuali -



* 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, chiusura aziendale e altri motivi personali.

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Restringendo, ora, l'analisi sulla scelta obbligata per motivi inerenti le condizioni di lavoro e il supporto dei servizi, si osserva che le cause sono prevalentemente riconducibili agli aspetti conciliativi e in particolare al regime d'orario, in conformità alla tendenza emersa nelle indagini degli anni precedenti.

Il regime d'orario, dunque, anche tra le madri dimissionarie nel 2021, risulta la prima causa dell'abbandono del lavoro ed è indicata dalla maggioranza relativa delle intervistate: 108 persone su 322 che hanno espresso un'unica prima opzione, il 33,5% del totale.

Anche nel caso delle motivazioni multiple delle dimissioni (fino a tre opzioni) il regime

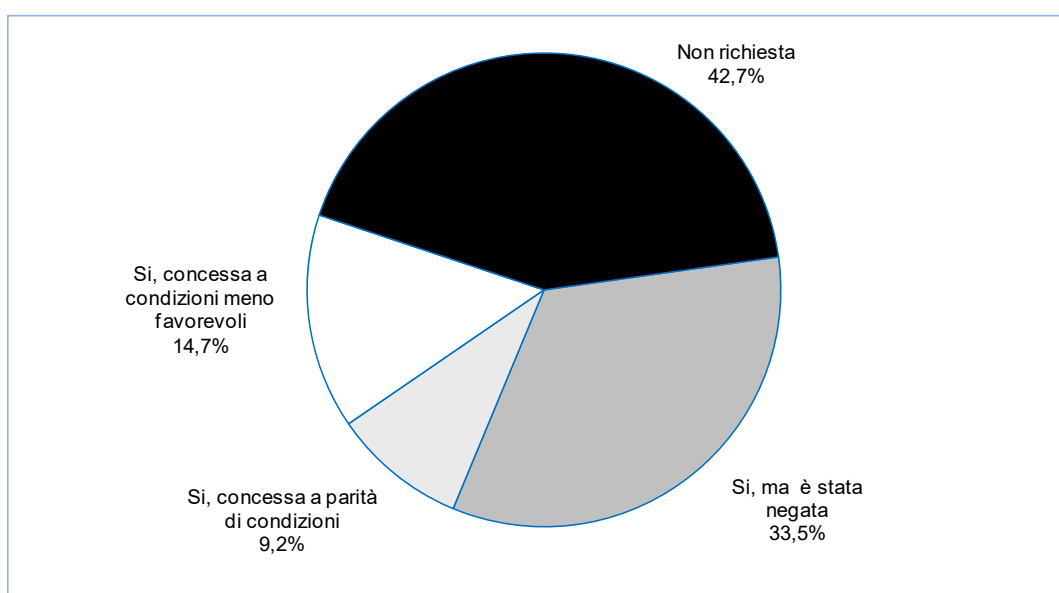
orario assume il valore della maggioranza relativa, totalizzando 167 opzioni, pari al 24,8% delle 674 risposte totali²².

Le difficoltà derivanti dal regime d'orario si associano alla durata e alla flessibilizzazione del tempo di lavoro.

Per quanto riguarda la durata del tempo di lavoro, nel 2021, si contano 125 lavoratrici madri che hanno fatto richiesta di lavorare a tempo parziale, prima di dimettersi: il 57,3% delle 218 intervistate occupate a tempo pieno (al netto delle 103 madri che lavoravano già a part-time e dell'unico caso di non risposta).

Delle 125 richieste di part-time solo 20 sono state accolte a parità di condizioni, il 16,0% delle domande. In ulteriori 32 casi tale richiesta è stata approvata ma a condizioni peggiorative (il 25,6% delle domande di part-time). Sono state, invece, del tutto disattese o respinte le restanti 73 domande, una quota significativa pari al 58,4% delle richieste di lavoro a tempo parziale (Graf. 9).

Graf. 9 LE RICHIESTE DI PART-TIME PRIMA DELLE DIMISSIONI (AL NETTO DELLE LAVORATRICI CHE LO AVEVANO GIÀ E DELLE NON RISPOSTE) (anno 2021)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tale quadro si aggraverebbe ulteriormente se si tenesse conto del fatto che anche tra le 93 persone (il 42,7% delle 218 intervistate summenzionate) che non hanno avanzato la richiesta di part-time (pur non fruendo già di tale misura), una parte dichiara di aver rinunciato a priori a tale opzione per la convinzione che l'azienda non l'avrebbe mai accordata. Per questa categoria, ovviamente, non mancano altre condizioni a giustificare la scelta di non richiedere il lavoro a tempo parziale. Tra le più importanti troviamo l'insostenibilità economica di un lavoro a tempo parziale, aggravata dagli alti costi di eventuali servizi di cura, oppure la decisione di abbandonare comunque la propria

²² Al netto delle non risposte, vedi Appendice, sezione D del questionario, Domanda n. 28.

occupazione per altri motivi anche di natura logistica come la distanza tra casa e lavoro. Ma una politica aziendale non favorevole al lavoro a tempo ridotto resta un fattore ricorrente ed essenziale ai fini della scelta dimissionaria delle neo madri.

La spiegazione del diniego aziendale alle domande del part-time riproduce, grossomodo, le medesime argomentazioni riscontrate nelle precedenti indagini: si spazia dalle generiche “esigenze organizzative” a “la mancanza del personale” o ad “un numero già sufficiente di part-timers”; dalla “natura delle mansioni” all’insostenibilità economica per l’azienda di una concessione ritenuta “troppo onerosa”; fino ad arrivare ai casi limite di “non spiegazione”, di “mancanza di volontà” e di “non voler fare favoritismi a danno degli altri dipendenti o creare dei precedenti”.

Non dissimile dal quadro su esposto risulta anche la dinamica di un altro importante strumento di conciliazione, la flessibilità oraria che è stata negata nel 71,0% dei casi (93 in valori assoluti) su 131 richieste fatte dalle intervistate prima delle dimissioni. Nel 13,7% (18 casi), invece, la flessibilità oraria è stata accordata ma solo a condizioni peggiorative. Le domande andate a buon fine e a parità di condizioni, pertanto, si limitano a soli 20 casi (15,3% del totale delle richieste).

Alla base del rifiuto della maggioranza delle richieste di flessibilità, si rilevano all’incirca le medesime argomentazioni indicate dalle intervistate nel caso del diniego del part-time²³. Inoltre, come per il part-time, una quota significativa di 116 intervistate (pari al 47,0% delle 247 dimissionarie, al netto di 74 casi che avevano già l’orario flessibile e delle non risposte), non ha neppure tentato di richiedere una diversa modulazione del proprio orario di lavoro per la certezza di non poterlo comunque ottenere e per altri motivi affini a quelli indicati per il part-time²⁴.

Dopo il regime orario, tra le motivazioni più indicate dalle dimissionarie si colloca, la categoria che comprende “altre problematiche legate al lavoro”, come la bassa retribuzione, lo scarso interesse per il contenuto del 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 dell’impegno sul lavoro. Questi fattori, totalizzano complessivamente il 15,0% di tutte le risposte multiple e il 9,0% tra le prime opzioni.

L’incidenza della “distanza fra casa e lavoro” e la “mancanza di servizi di cura o di aiuti familiari” si collocano nelle posizioni successive, totalizzando, rispettivamente, il 10,5% e il 9,2% delle risposte multiple (corrispondenti, rispettivamente, al 6,5% e a poco più dell’8% tra le prime opzioni).

A seguire tra le motivazioni più indicate, risulta anche la “difficoltà di avere permessi e congedi”, con l’8,2% delle risposte multiple e poco più del 3% delle motivazioni

²³ Gli impedimenti reali o presunti di natura organizzativa, l’incompatibilità delle mansioni con un tale regime orario, le esigenze 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.

²⁴ Altre motivazioni più ricorrenti sono: l’impossibilità di cumulare 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.

principali. Solo nel 3,3% delle 674 risposte multiple (22 casi), infine, s'individua negli "alti costi dei servizi di cura" il motivo dell'abbandono del lavoro. Quota che scende ulteriormente allo 0,9% tra le prime cause principali, superata persino dalle 15 persone (il 4,7% delle prime opzioni) che attribuiscono la principale causa delle proprie dimissioni agli "incentivi ricevuti dall'azienda" (2,8% tra le risposte multiple). Questo risultato, tra l'altro in linea con l'esito delle indagini precedenti (2013-2015 e 2016-2018), può destare non poca sorpresa, viste le note problematiche, ampiamente dibattute, 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.

Risultano, infine, ancora più residuali (con percentuali tra l'1,5% e il 2,8% tra le risposte multiple²⁵), le altre voci raggruppate nella tipologia "scelte obbligate per motivi di lavoro e servizi", quali cambio della sede di lavoro e delle mansioni, con eventuale ulteriore peggioramento di queste ultime.

In sintesi, alla conclusione dell'analisi delle cause delle dimissioni indicate tra le intervistate, emerge ancora una volta con chiarezza la centralità delle problematiche legate al regime orario, in termini di durata e flessibilità, nella decisione di abbandonare il lavoro a seguito della maternità.

²⁵ Vedi Appendice, sezione D del questionario, Domanda n. 28.

Tab. 4 LE DIMISSIONI (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Dimissioni e condizione lavorativa		
Collocazione temporale delle dimissioni		
Dimesse durante la gravidanza	15	4,7
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	189	58,7
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	118	36,6
Al rientro dalla maternità, è stata riassegnata al suo precedente posto?		
Si	91	77,1
No	26	22,0
Non risponde	1	0,8
Al rientro dalla maternità, ha rilevato variazioni importanti nelle modalità organizzative della sua attività?		
Si	47	39,8
No	70	59,3
Non risponde	1	0,8
Al rientro dalla maternità sarebbe stato utile un aggiornamento formativo?		
Si	22	18,6
No	95	80,5
Non risponde	1	0,8
Motivi delle dimissioni e richieste al datore di lavoro (solo la prima risposta)		
Indichi il principale motivo delle sue dimissioni		
Libera scelta per dedicarsi ai figli*	10	3,1
Scelta obbligata per motivi legati al lavoro e ai servizi**	220	68,3
Altro ***	90	28,0
Non risponde	2	0,6
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?		
Si, ma le è stato negato	73	22,7
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	20	6,2
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	32	9,9
No	93	28,9
No, era già part-time	103	32,0
Non risponde	1	0,3
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)		
Si, ma le è stato negato	93	28,9
Si, le è stato concesso a parità di condizioni	20	6,2
Si, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	18	5,6
No	116	36,0
No aveva già un buon orario	74	23,0
Non risponde	1	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, altri problemi legati al lavoro e all'azienda.

*** Scelta indotta da: motivi di salute, opportunità di svolgere un lavoro diverso, cambio di residenza, chiusura dell'azienda e altri motivi personali.

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 4a LE DIMISSIONI - ZONA URBANA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Dimissioni e condizione lavorativa		
Collocazione temporale delle dimissioni		
Dimesse durante la gravidanza	8	5,4
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	85	57,0
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	56	37,6
Al rientro dalla maternità, è stata riassegnata al suo precedente posto?		
Sì	46	82,1
No	10	17,9
Al rientro dalla maternità, ha rilevato variazioni importanti nelle modalità organizzative della sua attività?		
Sì	24	42,9
No	32	57,1
Al rientro dalla maternità sarebbe stato utile un aggiornamento formativo?		
Sì	13	23,2
No	43	76,8
Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro		
Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi		
Libera scelta per dedicarsi ai figli*	4	2,7
Scelta obbligata per motivi legati al lavoro e ai servizi**	104	69,8
Altro ***	40	26,8
Non risponde	1	0,7
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?		
Sì, ma le è stato negato	32	21,5
Sì, le è stato concesso a parità di condizioni	8	5,4
Sì, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	15	10,1
No	41	27,5
No, era già part-time	53	35,6
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)?		
Sì, ma le è stato negato	43	28,9
Sì, le è stato concesso a parità di condizioni	10	6,7
Sì, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	7	4,7
No	51	34,2
No aveva già un buon orario	38	25,5

* 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, altre problematiche legate al lavoro e all'azienda.

*** Scelta indotta da: motivi di salute, opportunità di svolgere un lavoro diverso, cambio di residenza, chiusura aziendale e altri motivi personali.

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 4b LE DIMISSIONI - ZONA PERIFERICA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Dimissioni e condizione lavorativa		
Collocazione temporale delle dimissioni		
Dimesse durante la gravidanza	7	4,0
Dimesse dopo il parto senza rientrare al lavoro	104	60,1
Rientrate dopo il parto e dimesse successivamente	62	35,8
Al rientro dalla maternità, è stata riassegnata al suo precedente posto?		
Sì	45	72,6
No	16	25,8
Non risponde	1	1,6
Al rientro dalla maternità, ha rilevato variazioni importanti nelle modalità organizzative della sua attività?		
Sì	23	37,1
No	38	61,3
Non risponde	1	1,6
Al rientro dalla maternità sarebbe stato utile un aggiornamento formativo?		
Sì	9	14,5
No	52	83,9
Non risponde	1	1,6
Motivo delle dimissioni e richieste al datore di lavoro		
Motivo principale per cui ha deciso di dimettersi		
Libera scelta per dedicarsi ai figli*	6	3,5
Scelta obbligata per motivi legati al lavoro e ai servizi**	116	67,1
Altro ***	50	28,9
Non risponde	1	0,6
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?		
Sì, ma le è stato negato	41	23,7
Sì, le è stato concesso a parità di condizioni	12	6,9
Sì, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	17	9,8
No	52	30,1
No, era già part-time	50	28,9
Non risponde	1	0,6
Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione di un orario più flessibile (negli orari di entrata/uscita)?		
Sì, ma le è stato negato	50	28,9
Sì, le è stato concesso a parità di condizioni	10	5,8
Sì, le è stato concesso a condizioni meno favorevoli	11	6,4
No	65	37,6
No aveva già un buon orario	36	20,8
Non risponde	1	0,6

* 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, alte problematiche legate al lavoro e all'azienda.

*** Scelta indotta da: motivi di salute, opportunità di svolgere un lavoro diverso, cambio di residenza, chiusura aziendale e altri motivi personali.

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

5. LA CONDIZIONE DELLE INTERVISTATE A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI

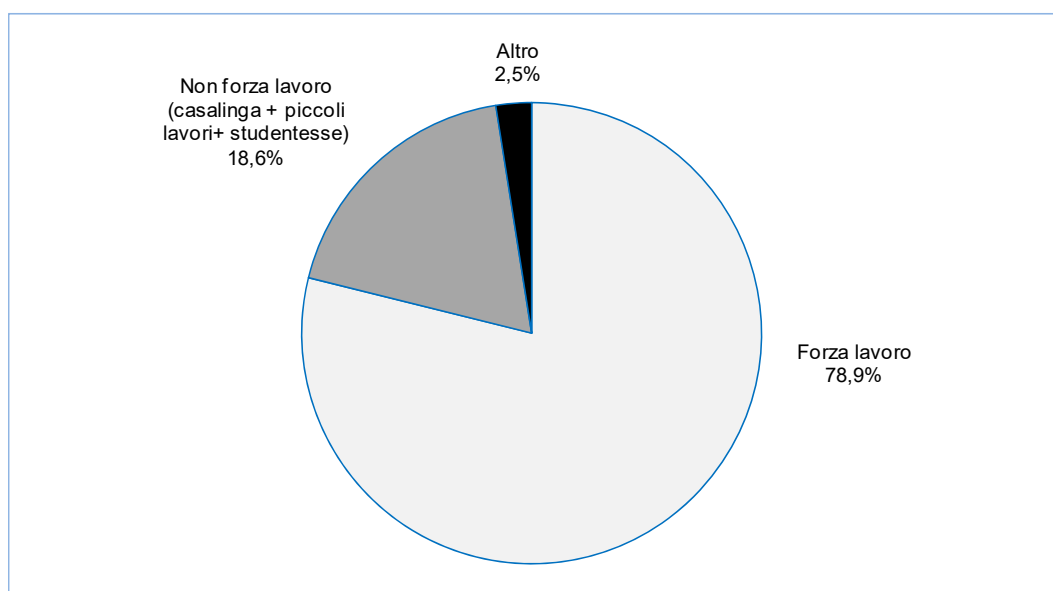
5.1. Forza lavoro, rioccupate, inattive

In questo paragrafo l'osservazione si sposta dall'analisi delle caratteristiche dell'occupazione precedente e delle motivazioni che hanno indotto le lavoratrici madri ad abbandonare il lavoro a seguito dell'evento maternità, alla verifica del loro successivo posizionamento nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di capire se, almeno in parte, una quota delle stesse manifesta interesse a rientrare tra le forze di lavoro.

A tale scopo la condizione delle intervistate è osservata alla data fissa del mese di settembre del 2022, l'anno successivo alle dimissioni. Questa scelta consente di cristallizzare l'osservazione ad un periodo prestabilito e uguale per tutti pur sapendo che l'intervallo temporale dalle dimissioni è variabile collocandosi tra i 9 mesi e i 21 mesi, a seconda che le dimissioni siano state rassegnate, rispettivamente, a dicembre oppure a gennaio del 2021²⁶.

Il monitoraggio così impostato ritrae una fotografia dello status lavorativo e non delle intervistate a partire dalla stima, tra le medesime, dell'incidenza della forza lavoro e delle posizioni inattive non rientranti in tale computo (coloro che non hanno ancora un'occupazione lavorativa, e neppure la ricercano alla data su indicata²⁷) (Graf. 10, Tab. 5).

Graf. 10 POSIZIONE SUL MERCATO DEL LAVORO A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI (anno 2021)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

²⁶ Si tratta dello stesso parametro adottato nelle edizioni precedenti di quest'indagine, al fine di consentire uno studio longitudinale dello stesso fenomeno in diverse annate.

²⁷ Si tratta di: casalinghe (il 16,5% del totale dimissionarie); studentesse non interessate alla ricerca del lavoro (0,9%) e neo mamme impegnate in piccoli lavori estemporanei (1,2%).

Partendo dalle posizioni inattive, il quadro per le dimissionarie del 2021 evidenzia una netta riduzione di questo segmento rispetto alle indagini effettuate negli anni precedenti: si è in presenza di una incidenza complessiva pari al 18,6% sul totale delle intervistate (60 in valori assoluti), a fronte dei corrispettivi valori, compresi tra il 29,2% e il 30,6%, rilevati rispettivamente per i trienni 2016-2018 e 2013-2015.

Nel contempo sale al 78,9% (rispetto ai valori pari al 70% circa dei trienni precedenti²⁸) il peso delle intervistate che a settembre dell'anno successivo alle dimissioni sono già tornate sul mercato come forza lavoro. Si precisa che in questa definizione rientrano le occupate alle dipendenze o autonome, nonché le disoccupate in cerca di una nuova attività lavorativa. La significatività di questo dato sta a suffragare, ancora una volta, l'assunto per cui la rinuncia al lavoro per le lavoratrici neomadri è prevalentemente un'opzione indotta dalle difficoltà legate alle condizioni del lavoro abbandonato e in particolare, come si è visto nella sezione precedente, dal regime orario. Tale considerazione, inoltre, è rafforzata dal fatto che tra le posizioni raggruppate sotto la denominazione "inattiva" possono nascondersi in realtà molti casi di scoraggiamento nella ricerca di lavoro a causa delle difficoltà di reperire un'occupazione che possa essere conciliabile con gli impegni familiari. Una difficoltà che può essere verosimilmente maggiore nelle zone periferiche dove il peso delle posizioni inattive è maggiore di sei punti percentuali rispetto a quelle delle aree urbane (il 21,4%, contro il 15,4%), mentre nel contempo, l'incidenza delle madri ritornate sul mercato del lavoro raggiunge la quota del 76,3% (Tab. 5b), a fronte dell'81,9% nelle aree urbane (Tab. 5a).

Delle intervistate che a settembre 2022 si dichiarano in posizione attiva, le rioccupate, sono 173. La percentuale di ricollocazione rispetto alle 322 dimissionarie intervistate in questa edizione dell'indagine, si attesta pertanto al 53,7%: un valore sicuramente cresciuto rispetto a quelli rilevati nelle edizioni precedenti della presente indagine (38,8%, per il triennio 2013-2015, e 44,5%, per il triennio 2016-2018), ma ancora distante dalla quota del 63,5% che è il tasso di occupazione femminile, stimato dall'ISTAT nel 2022, in provincia di Trento.

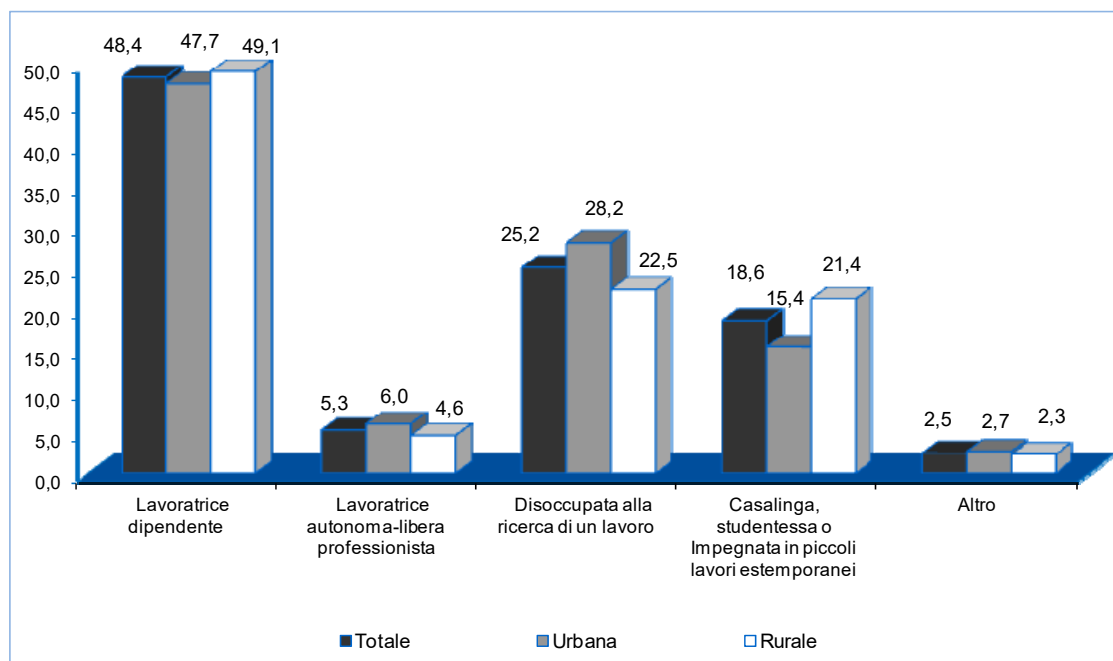
Tra le 173 rioccupate, le lavoratrici dipendenti incidono per il 90,2% (156), mentre si limita al 9,8% il peso delle rioccupate in attività autonome, inclusa la libera professione. Tali valori, in rapporto al numero complessivo delle intervistate (322), corrispondono al 48,4% per il lavoro dipendente (49,1% nelle zone periferiche) e al 5,3% nel caso del lavoro autonomo (6,0% nelle zone urbane) (Graf. 11).

La condizione della disoccupazione a settembre del 2022 coinvolge, invece, il 25,2% delle intervistate (81 casi in valori assoluti). Sebbene si tratti della quota più bassa, in paragone al corrispettivo valore del triennio 2016-2018 (26,0%) e soprattutto del triennio 2013-2015 (30,6%), aver interrotto l'esperienza lavorativa a seguito della maternità risulta penalizzante: infatti poco più di una intervistata su quattro non è riuscita nel suo proposito di trovare una nuova collocazione lavorativa, nonostante la volontà e la determinazione dimostrate con un massiccio ritorno sul mercato del lavoro nel periodo su indicato. Anche

²⁸ Più precisamente: il 69,4% delle dimissionarie nel triennio 2013-2015 e il 70,5% delle medesime nel triennio 2016-2018.

in termini di tasso di disoccupazione, infatti, il quadro appare ancora problematico e ben lontano dal 5,0%, stimato dall'ISTAT nel 2022 per il complesso della forza lavoro femminile della provincia di Trento. Sull'aggregato delle 254 dimissionarie che a settembre 2022 si sono qualificate come forza lavoro, le 81 donne ancora in condizione di disoccupazione configurano, infatti, un tasso di disoccupazione del target pari al 31,9%.

Graf. 11 CONDIZIONE PROFESSIONALE A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI (anno 2021)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Sia la ricollocazione occupazionale che la persistenza nello stato di disoccupazione delle dimissionarie, risultano influenzate in modo determinante dal livello d'istruzione.

Le rioccupate crescono al crescere del titolo di studio, componendo il 28,6% delle intervistate con l'obbligo scolastico; il 36,4% dei possessori di una qualifica professionale; il 48,3% delle diplomate; e il 70,4% delle dimissionarie laureate. Viceversa, l'incidenza della disoccupazione aumenta, in un rapporto proporzionalmente inverso, al calo del titolo di studio: la percentuale delle disoccupate tra le intervistate che hanno assolto solo l'obbligo scolastico è del 50,0% e quella delle omologhe laureate è del 18,3%, passando per i possessori dei titoli intermedi, quali la qualifica professionale e il diploma, con rispettivamente il 27,3% e il 27,5%.

5.2. I principali motivi di rientro nel mercato del lavoro

Nel 2021, tra le risposte più ricorrenti date dalle intervistate per motivare la decisione di

ritornare sul mercato del lavoro dopo le dimissioni, prevale, con il 43,8% del totale²⁹, quella afferente al reperimento di condizioni migliori rispetto al lavoro precedente.

Questo dato, in comparazione alle precedenti edizioni, descrive una situazione inedita, poiché l'usuale posizione apicale spettante ai "motivi economici" passa in seconda posizione. Le migliori condizioni nel nuovo lavoro infatti non sono dettate necessariamente dai bisogni economici, bensì dalla possibilità di svolgere attività lavorative più rispondenti alle nuove esigenze e tali da consentire la continuazione del percorso lavorativo anche dopo la maternità.

Le migliori condizioni rispetto al lavoro precedente, peraltro, sommandosi alle altre motivazioni indicate dalle intervistate, quali il bisogno di gratificazione personale extrafamiliare e l'autonomia economica (raggruppate nella voce "altro" nel questionario, alla terza posizione con l'11,0% delle risposte), determinano la prevalenza assoluta delle motivazioni slegate dalla mera necessità materiale nella decisione di rientro al lavoro: il 54,8% delle risposte, a fronte del 38,3% dei motivi economici. L'esplicita indicazione del superamento dei problemi personali emersi durante il periodo di maternità è la motivazione richiamata nel restante 6,9% dei casi (Tab. 5).

A livello territoriale, la sopra descritta tendenza generale si declina in valori leggermente diversi: nelle zone urbane hanno maggior peso le migliori condizioni nel nuovo lavoro (46,2% a fronte del 41,5% delle zone periferiche) e le esigenze economiche (39,2% contro il 37,4% della periferia). Nelle zone periferiche le motivazioni che si rifanno all'autonomia e alla gratificazione personale pesano relativamente di più (il 12,2% a fronte del 9,8% delle aree urbane) così come il superamento dei problemi personali (8,8%, a fronte del 4,9% delle aree urbane) (Tab. 5a e Tab. 5b).

6. LE RIOCCUPATE: QUALITÀ E CARATTERISTICHE DELLE NUOVE OCCUPAZIONI

A settembre dell'anno successivo alla data delle dimissioni, 173 intervistate su 322 totali avevano già trovato una nuova occupazione, come lavoratrici autonome (inclusa la libera professione), oppure con un contratto alle dipendenze. Si tratta di una porzione pari al 53,7% del totale su cui ci si focalizza in questo paragrafo per valutare la qualità di queste nuove occupazioni. Ciò attraverso la ricostruzione delle principali caratteristiche delle nuove attività lavorative, anche in chiave comparativa con quelle precedenti alle dimissioni. A tale scopo, gli aspetti presi in esame riguardano: la tipologia contrattuale e la qualifica professionale (solo per le dipendenti); le mansioni svolte; i settori di ricollocazione; il regime orario; la vicinanza al domicilio; il profilo retributivo; il contesto lavorativo; la crescita professionale/acquisizione di competenze; la coerenza delle mansioni con il percorso professionale e la possibilità di carriera (Tab. 5).

Forme contrattuali (solo per le dipendenti)

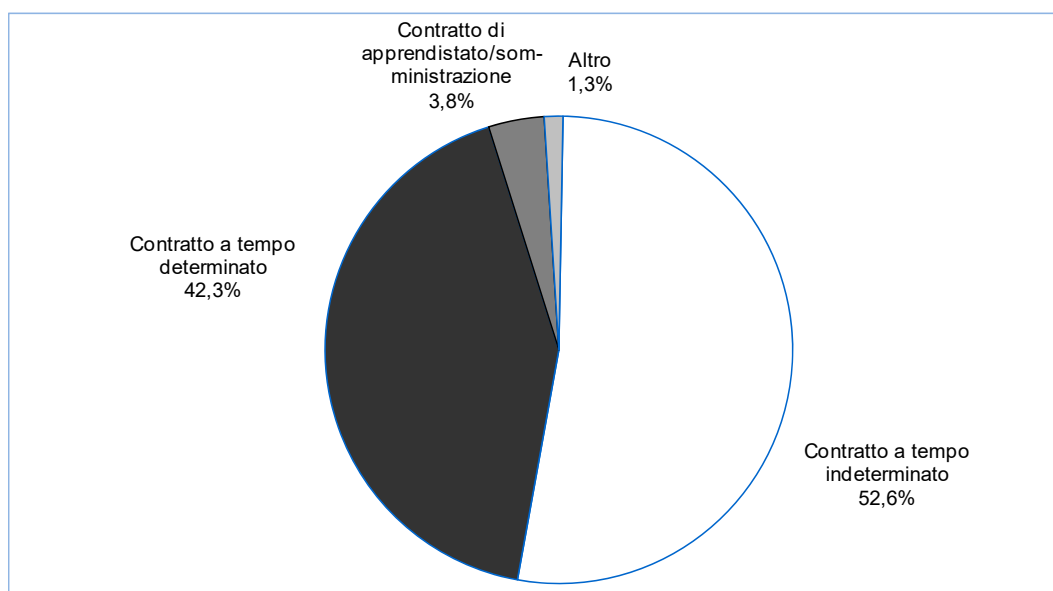
Per coloro che si sono rioccupate con un contratto alle dipendenze la forma contrattuale del

²⁹ Il totale fa riferimento a 290 risposte multiple, fornite dalle 254 persone conteggiate come forza lavoro, in quanto erano possibili più risposte per ciascuna intervistata.

nuovo lavoro è spesso a termine. Nonostante le riassunzioni a tempo indeterminato superino per la prima volta la quota dei contratti a tempo determinato³⁰, per le 156 intervistate tornate al lavoro in qualità di dipendenti, il conseguimento dei contratti stabili nelle nuove ricollocazioni avviene solo nel 52,6% dei casi. Nelle attività lavorative precedenti alle dimissioni il contratto a tempo indeterminato rappresentava l'85,1%.

Nel contempo la quota dei contratti a tempo determinato, che era pari all'8,7% nelle occupazioni abbandonate, sale al 42,3%, mentre resta allineato agli usuali valori marginali il peso degli altri contratti a termine, apprendistato e somministrazione (poco più del 5% complessivamente) (Graf. 12, Tab. 5).

Graf. 12 TIPOLOGIA DEI CONTRATTI DELLE RIOCCUPATE DIPENDENTI A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI (anno 2022)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Commisurando il confronto tra le tipologie contrattuali precedenti e successive alle dimissioni, alle sole dipendenti che avevano un contratto a tempo indeterminato nella precedente occupazione (132 dimissionarie), si constata che solo il 56,1% di queste ultime è riuscito a mantenere la stessa tipologia di contratto anche nella nuova collocazione (74 in valori assoluti). Il 39,4% (52 dimissionarie), invece, è passato ai contratti a tempo determinato e il restante 4,5% (6 casi) ad altre tipologie di contratto (Graf. 13, Tab. 5).

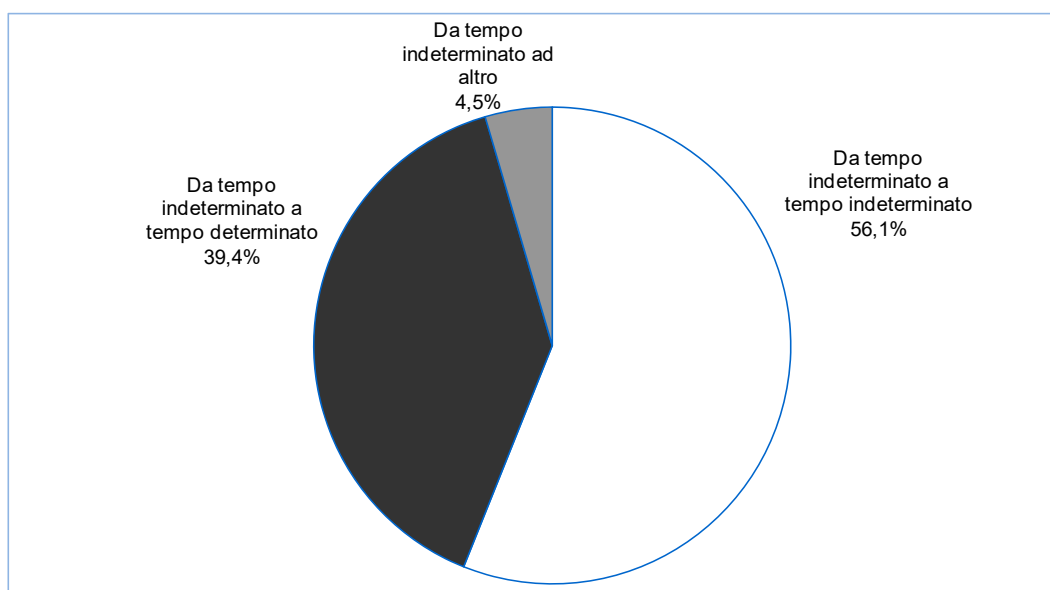
Tale quadro mantiene i propri tratti tendenziali anche in presenza di elevati livelli di formazione, laurea e post - laurea, sebbene tra le ricollocate in possesso di tale titolo di studio si rilevi il più alto grado di riassunzione con un contratto a tempo indeterminato: il 62,0% che scende al 52,9% tra le diplomate; al 15,4% tra le qualificate della formazione professionale e si azzerà tra le ricollocate alle dipendenze in possesso dell'obbligo

³⁰ Rispetto agli esiti emersi nelle precedenti edizioni di quest'indagine, risalenti al 2013-2015 e al 2016-2018.

scolastico.

Questo rapporto diretto tra la formazione e la sicurezza contrattuale è, altresì, deducibile dalla constatazione che, a settembre dell'anno successivo alla data delle dimissioni, su 82 rioccupate alle dipendenze con un contratto a tempo indeterminato, non si registra alcuna presenza di intervistate con il solo obbligo scolastico. Se ne contano, invece, il 2,4% tra le intervistate in possesso di una qualifica professionale; il 43,9% tra le diplomate (36 casi) e il 53,7% tra le laureate (44 casi).

Graf. 13 PASSAGGIO DAL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO AD ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI NELLA NUOVA OCCUPAZIONE (anno 2022)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Mansioni svolte e qualifiche professionali

Nel passaggio dal lavoro abbandonato alla nuova occupazione, un elemento ricorrente nelle diverse edizioni di questa indagine, è la netta prevalenza delle ricollocazioni nelle professioni high skill³¹ e, a seguire, nelle figure impiegate di tipo esecutivo (Tab. 5).

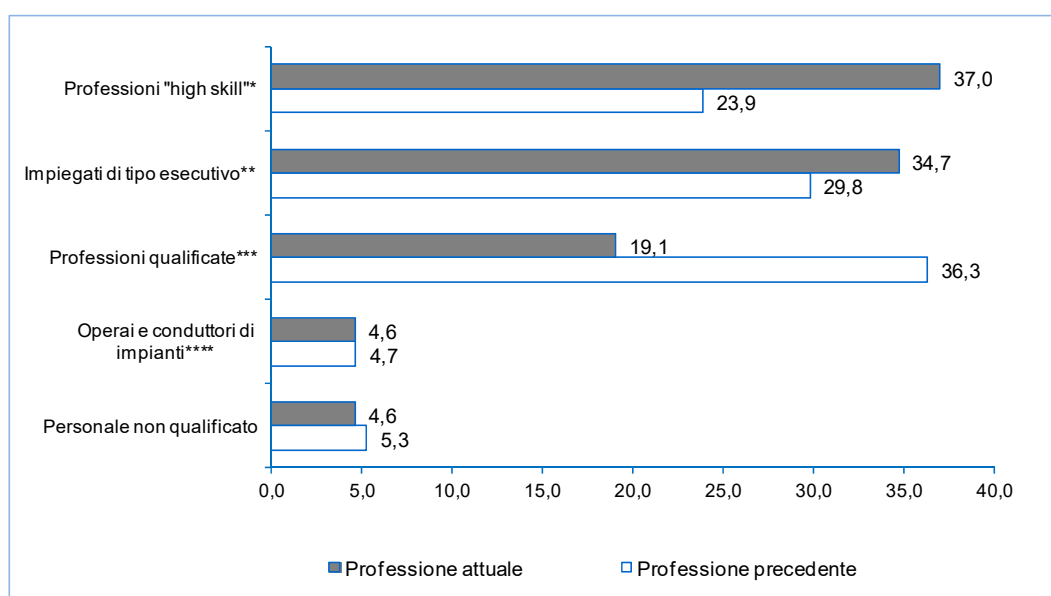
Tale fenomeno andrebbe verosimilmente messo in relazione ad una più alta propensione al ritorno al lavoro delle madri con un titolo di studio superiore, le quali hanno una maggiore opportunità di accesso alle mansioni più qualificate, commisurate al livello d'istruzione.

Anche per le dimissionarie del 2021, rioccupate a settembre del 2022, si riscontra una tendenza conforme a tale dinamica. Il confronto tra le mansioni nel periodo ante e post dimissioni evidenzia, infatti, una crescita pari a 4,9 punti percentuali del peso dei profili impiegatizi di tipo esecutivo nei nuovi inserimenti lavorativi (il 34,7% del numero complessivo delle rioccupate) rispetto al corrispettivo valore nelle occupazioni precedenti

³¹ Si tratta delle seguenti professioni: legislatori, dirigenti, imprenditori, professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; professioni intermedie e tecnici.

(il 29,8% delle intervistate). Tale divario sale a +13,1 punti percentuali nel confronto tra l'incidenza delle mansioni high skill nel lavoro precedente (23,9% delle intervistate) e in quello successivo alle dimissioni (il 37,0% del numero totale delle rioccupate) (Graf. 14). Rispetto alle posizioni lavorative precedenti alle dimissioni, diminuiscono, invece, le ricollocazioni nelle professioni qualificate (-17,2 punti percentuali) e non qualificate (-0,7 punti percentuali), nonché in misura minima, nella categoria degli operai e dei conduttori di impianti (-0,1 punti percentuali).

Graf. 14 PROFESSIONI SVOLTE NELLA PRECEDENTE E NELLA NUOVA OCCUPAZIONE (anni 2021-2022)
- valori percentuali -



* 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: Ufficio dati e funzioni di sistema

Focalizzandosi sulla distribuzione per qualifica, tra le 156 intervistate che si sono ricollocate alle dipendenze nel mese di settembre del 2022, la condizione impiegatizia prevale nettamente con il 71,8% dei casi mentre solo per il 25,6% il nuovo lavoro risulta ascrivibile alla qualifica operaia. Rispetto alla originaria distribuzione del lavoro dell'intero aggregato delle dimissionarie la qualifica impiegatizia risulta in crescita, di 16,8 punti percentuali. Tutte le altre qualifiche calano e in particolare si riducono di 10,7 punti quella operaia, di 5,2 punti la qualifica di apprendista e cala seppur solo di 0,9 decimi di punto percentuale, anche il peso dei quadri e delle qualifiche direttive (dal 2,2% delle intervistate all'1,3% tra le rioccupate alle dipendenze).

Settori di collocazione

Come per le occupazioni che hanno originato le dimissioni nel periodo di maternità, il terziario rappresenta il settore in cui si concentra il maggior numero delle rioccupate a settembre dell'anno successivo: l'86,7% per un totale di 150 in valori assoluti³².

Tale incidenza, tuttavia, evidenzia un calo complessivo di 2,1 punti percentuali in confronto al valore dichiarato nella precedente occupazione dall'aggregato delle 322 dimissionarie intervistate (pari all'88,8%). Questo divario è da attribuire alla riduzione del peso di alcuni comparti che compongono il settore del terziario, in particolare al calo di 12,7 punti percentuali delle ricollocazioni registrate nell'ambito del commercio (compresa la voce delle riparazioni per consumatori) rispetto alle attività lavorative prima delle dimissioni. La flessione viene recuperata, seppur parzialmente, da un maggiore peso delle rioccupate nell'ambito dei servizi³³, con una crescita in termini relativi di 12,5 punti percentuali rispetto al lavoro abbandonato.

Nella nuova occupazione si confermano, invece, sui valori residuali le ricollocazioni nell'agricoltura (2,3%), nelle costruzioni (1,2%) e nel manifatturiero (9,8%), seppur con lievi variazioni: tra le rioccupate l'incidenza delle costruzioni risulta in calo (-0,7 punti) e il peso percentuale di agricoltura e manifatturiero in crescita (+1,4 punti percentuali).

Altre caratteristiche delle nuove occupazioni a giudizio delle rioccupate

Le intervistate tornate al lavoro nel mese di settembre dell'anno successivo alle dimissioni esprimono generalmente un alto grado di soddisfazione in merito alle nuove occupazioni, siano esse di natura autonoma che dipendente. Alla specifica domanda "Le piace il suo lavoro?", le valutazioni positive, graduate nel questionario in "molto" (con il 62,4% del totale) e "abbastanza" (28,3% del totale), raggiungono, infatti, complessivamente la quota del 90,8%³⁴.

Tra le caratteristiche che connotano queste nuove attività, spicca il contesto lavorativo favorevole che totalizza, con l'83,8%, il livello più alto delle risposte affermative tra le ricollocate. Seguono, in ordine via via decrescente, i giudizi favorevoli relativi all'acquisizione di competenze e crescita professionale nel 79,2% dei casi; un buon livello retributivo (78,6%); la vicinanza tra il lavoro e il domicilio (76,9%); le mansioni coerenti con il percorso professionale (72,8%) (Tab. 5).

Per quanto riguarda l'orario di lavoro (la cui centralità è emersa anche nella sezione relativa alla disamina delle motivazioni delle dimissioni), nella nuova occupazione l'orario flessibile è presente nel 60,7% dei casi e il tempo parziale nel 50,3%. Rispetto alle risposte

³² Vedi Appendice, sezione E del questionario, Domanda n. 33.

³³ Si tratta in particolare del comparto specificato con la denominazione "Altri servizi" per distinguerlo dal comparto "Servizi alle imprese". Vedi Appendice, sezione E del questionario, Domanda n. 33.

³⁴ Vedi Appendice, sezione E del questionario, Domanda n. 37.

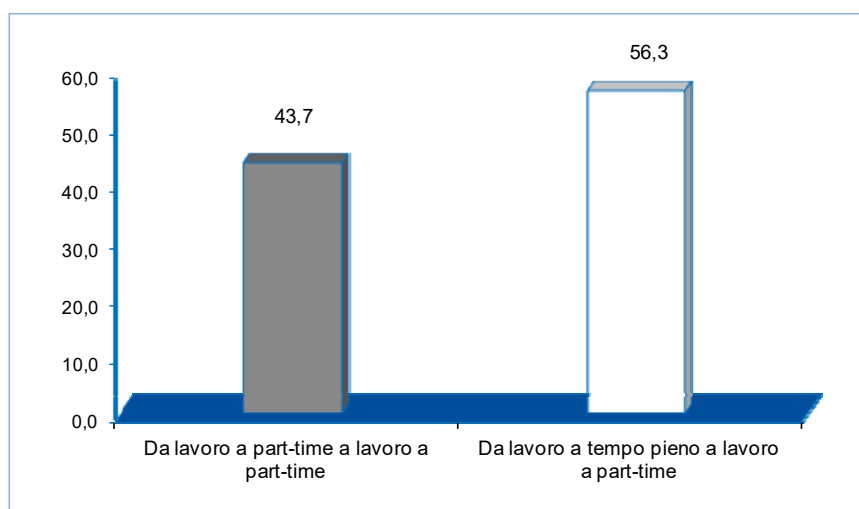
fornite nelle indagini precedenti³⁵ si coglie una tendenza alla crescita della modulazione più flessibile dell'orario nelle nuove collocazioni e un contestuale calo del tempo parziale: una differenza che, nella fase di ritorno al lavoro, potrebbe potenzialmente essere frutto di una maggiore volontà di ricerca della flessibilità, anziché del tempo parziale, notoriamente più penalizzante sul piano retributivo e previdenziale.

Questa affermazione trova un'ulteriore sponda anche nella constatazione che, per la prima volta, il lavoro a tempo parziale si colloca all'ultimo posto tra gli attributi confermati nelle nuove occupazioni, persino dopo la possibilità di carriera (57,8%) che storicamente si posizionava all'ultimo gradino tra le caratteristiche ricercate e ottenute nel rientro sul mercato di lavoro.

Il lavoro a tempo parziale, ad ogni modo, si conferma un importante strumento di conciliazione nelle nuove occupazioni in quanto coinvolge il 50,3% delle ricollocate, a fronte del 38,2% di part-timers nel lavoro precedente alle dimissioni.

Tra le 87 donne che si sono rioccupate con un contratto a tempo parziale infatti, il 56,3% (49 in valori assoluti) proviene da una precedente occupazione a tempo pieno. Il restante 43,7% (in numero di 38), invece, beneficiava già di un regime di lavoro a tempo parziale nella precedente occupazione (Tab. 5 e Graf. 15).

Graf. 15 CAMBIAMENTO DEL REGIME ORARIO DELLE RIOCCUPATE A PART-TIME RISPETTO AL REGIME ORARIO PRECEDENTE (anni 2021-2022)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Un regime orario adeguato, sia in termini di riduzione delle ore che in chiave di flessibilizzazione, resta come sempre una priorità nonché la condizione indispensabile, nella ricerca di una nuova occupazione. Questo è ciò che emerge anche dalle dichiarazioni delle 64 intervistate che cercano ancora un lavoro all'inizio del 2023, alla data dell'avvio

³⁵ Nel 2013-2015 e nel successivo triennio 2016-2018 l'affermazione della flessibilità nelle nuove occupazioni totalizzava, rispettivamente, il 49,7% e il 55,0% e negli stessi periodi il part-time si attestava rispettivamente al 57,8% e al 50,9%.

della rilevazione³⁶.

L'accettazione di una nuova opportunità di lavoro tra queste disoccupate viene subordinata alla possibilità di fruire di una riduzione di orario nel 96,9% dei casi e in poco più dell'89% viene segnalata la necessità di una flessibilizzazione oraria. Inoltre, ai fini del conseguimento delle condizioni conciliative, risultano importanti anche altre caratteristiche che, seppur indirettamente, producono un effetto altrettanto incisivo: la vicinanza al domicilio, per esempio, e un contesto lavorativo favorevole, che, con il 98,4% delle segnalazioni, condividono, insieme al regime orario, le posizioni apicali tra le condizioni ritenute necessarie per un ritorno al lavoro. Altre condizioni, come la crescita professionale/acquisizione di competenze, la possibilità di svolgere mansioni coerenti con il proprio percorso professionale e la possibilità di carriera, nel giudizio del target, sono ritenute assolutamente indispensabili per poter accettare un'eventuale proposta di lavoro in quote percentuali significativamente minori comprese tra il 50% il 75%.

Nella presente indagine si coglie un elemento di novità rispetto alla retribuzione: per il 93,8% delle dimissionarie che sono ancora in cerca di un'occupazione all'avvio della rilevazione, il buon profilo retributivo si inserisce tra i primi requisiti indispensabili per l'accettazione di un nuovo lavoro.

Si tratta di un dato inedito rispetto ai corrispettivi valori (compresi tra il 61% e il 64% circa) delle edizioni precedenti³⁷ che sembra potersi leggere alla luce dei cambiamenti avvenuti nel periodo post pandemia, con una riconsiderazione del sistema valoriale da attribuire al tempo di lavoro e al tempo di vita.

Laddove la madre dimissionaria possa beneficiare di un qualche supporto economico - o all'interno del nucleo familiare o in chiave di sostegno al reddito - i margini per poter scegliere se rientrare o meno nel mondo del lavoro si fanno più ampi e vanno a potenziare l'effetto di altre criticità di natura "endemica" che scoraggiano il ritorno all'occupazione delle stesse, come un basso e dequalificato livello della domanda di lavoro o un insufficiente e costoso servizio di cura all'infanzia.

³⁶ La rilevazione è stata effettuata nella prima metà del 2023. Vedi Appendice, sezione F del questionario "Condizione attuale".

³⁷ Edizioni 2013-2015 e 2016-2018.

Tab. 5 SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Condizione professionale anno successivo		
Condizione professionale		
Forza lavoro	254	78,9
Lavoratrice dipendente	156	48,4
Lavoratrice autonoma (inclusa libera professionista)	17	5,3
Disoccupata alla ricerca di un lavoro	81	25,2
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori+ studentesse non alla ricerca di lavoro)	60	18,6
Altro	8	2,5
Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)		
Motivi economici	111	38,3
Superamento dei problemi personali	20	6,9
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	127	43,8
Altro (es. bisogno di gratificazione personale extrafamiliare)	32	11,0
Forma contrattuale (solo per lavoratrici dipendenti)		
Contratto a tempo indeterminato	82	52,6
Contratto a tempo determinato	66	42,3
Contratto di apprendistato /somministrazione	6	3,8
Altro	2	1,3
Tipologie contrattuali precedente ed attuale a confronto		
Da tempo indeterminato a tempo indeterminato	74	56,1
Da tempo indeterminato a tempo determinato	52	39,4
Da tempo indeterminato ad altro	6	4,5
Qualifica posseduta (solo per lavoratrici dipendenti)		
Apprendista	2	1,3
Operaia	40	25,6
Impiegata	112	71,8
Quadro/Direttivo	2	1,3
Mansione svolta		
Professioni "high skill"	64	37,0
Impiegati di tipo esecutivo**	60	34,7
Professioni qualificate***	33	19,1
Operai e conduttori di impianti****	8	4,6
Personale non qualificato	8	4,6
Caratteristiche della nuova occupazione		
Orario flessibile		
Si	105	60,7
No, non risponde	68	39,3
Part-time		
Si	87	50,3
No, non risponde	86	49,7
Vicinanza al domicilio		
Si	133	76,9
No, non risponde	40	23,1
Buon profilo retributivo		
Si	136	78,6
No, non risponde	37	21,4
Contesto lavorativo favorevole		
Si	145	83,8
No, non risponde	28	16,2
Crescita professionale/acquisizione competenze		
Si	137	79,2
No, non risponde	36	20,8

(segue)

(continua)

	Totale	
	v.a.	% col.
Mansioni coerenti con il percorso professionale		
Si	126	72,8
No, non risponde	47	27,2
Possibilità di carriera		
Si	100	57,8
No, non risponde	73	42,2
Condizioni del precedente lavoro e requisiti dell'attuale - confronto al netto delle non risposte		
Da lavoro a part-time a lavoro a part-time	38	43,7
Da lavoro a tempo pieno a lavoro a part-time	49	56,3

* 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: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 5a SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI -
ZONA URBANA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Condizione professionale anno successivo		
Condizione professionale		
Forza lavoro	122	81,9
Lavoratrice dipendente	71	47,7
Lavoratrice autonoma (inclusa libera professionista)	9	6,0
Disoccupata alla ricerca di un lavoro	42	28,2
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori+ studentesse non alla ricerca di lavoro)	23	15,4
Altro	4	2,7
Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)		
Motivi economici	56	39,2
Superamento dei problemi personali	7	4,9
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	66	46,2
Altro	14	9,8
Forma contrattuale (solo per lavoratrici dipendenti)		
Contratto a tempo indeterminato	42	59,2
Contratto a tempo determinato	24	33,8
Contratto di apprendistato	2	2,8
Contratto di somministrazione (interinale)	2	2,8
Altro	1	1,4
Qualifica posseduta (solo per lavoratrici dipendenti)		
Apprendista	2	2,8
Operaia	17	23,9
Impiegata	51	71,8
Quadro/Direttivo	1	1,4
Mansione svolta		
Professioni "high skill"*	34	42,5
Impiegati di tipo esecutivo**	23	28,8
Professioni qualificate***	18	22,5
Operai e conduttori di impianti****	3	3,8
Personale non qualificato	2	2,5
Caratteristiche della nuova occupazione		
Orario flessibile		
Si	52	65,0
No, non risponde	28	35,0
Part-time		
Si	40	50,0
No, non risponde	40	50,0
Vicinanza al domicilio		
Si	63	78,8
No, non risponde	17	21,3
Buon profilo retributivo		
Si	65	81,3
No, non risponde	15	18,8
Contesto lavorativo favorevole		
Si	65	81,3
No, non risponde	15	18,8
Crescita professionale/acquisizione competenze		
Si	65	81,3
No, non risponde	15	18,8

(segue)

(continua)

	Totale	
	v.a.	% col.
Mansioni coerenti con il percorso professionale		
Si	61	76,3
No, non risponde	19	23,8
Possibilità di carriera		
Si	47	58,8
No, non risponde	33	41,3

* 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: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 5b SITUAZIONE LAVORATIVA A SETTEMBRE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLE DIMISSIONI -
ZONA PERIFERICA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Condizione professionale anno successivo		
Condizione professionale		
Forza lavoro	132	76,3
Lavoratrice dipendente	85	49,1
Lavoratrice autonoma (inclusa libera professionista)	8	4,6
Disoccupata alla ricerca di un lavoro	39	22,5
Non forza lavoro (casalinga + piccoli lavori+studentesse non alla ricerca di lavoro)	37	21,4
Altro	4	2,3
Principali motivi per cui ha deciso di rientrare nel mercato del lavoro (sono possibili più risposte)		
Motivi economici	55	37,4
Superamento dei problemi personali	13	8,8
Migliori condizioni nel nuovo lavoro	61	41,5
Altro	18	12,2
Forma contrattuale (solo per lavoratrici dipendenti)		
Contratto a tempo indeterminato	40	47,1
Contratto a tempo determinato	42	49,4
Contratto di apprendistato	0	0,0
Contratto di somministrazione (interinale)	2	2,4
Altro	1	1,2
Qualifica posseduta (solo per lavoratrici dipendenti)		
Apprendista	0	0,0
Operaia	23	27,1
Impiegata	61	71,8
Quadro/Direttivo	1	1,2
Mansione svolta		
Professioni "high skill"**	30	32,3
Impiegati di tipo esecutivo**	37	39,8
Professioni qualificate***	15	16,1
Operai e conduttori di impianti****	5	5,4
Personale non qualificato	6	6,5
Caratteristiche della nuova occupazione		
Orario flessibile		
Si	53	57,0
No, non risponde	40	43,0
Part-time		
Si	47	50,5
No, non risponde	46	49,5
Vicinanza al domicilio		
Si	70	75,3
No, non risponde	23	24,7
Buon profilo retributivo		
Si	71	76,3
No, non risponde	22	23,7
Contesto lavorativo favorevole		
Si	80	86,0
No, non risponde	13	14,0
Crescita professionale/acquisizione competenze		
Si	72	77,4
No, non risponde	21	22,6

(segue)

(continua)

	Totale	
	v.a.	% col.
Mansioni coerenti con il percorso professionale		
Si	65	69,9
No, non risponde	28	30,1
Possibilità di carriera		
Si	53	57,0
No, non risponde	40	43,0

* 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: Ufficio dati e funzioni di sistema

7. CONCILIAZIONE: SERVIZI DI CURA E SUPPORTO FAMILIARE

Il tema della conciliazione, esplorato fin qui in relazione all'organizzazione della vita lavorativa, passa anche dal supporto ricevuto dalle lavoratrici madri, sia all'interno della famiglia (stretta e allargata), sia all'esterno, con ricorso ai servizi di cura a pagamento.

All'approfondimento di questi aspetti si dedica l'ultima sezione del questionario, la cui disamina dei risultati costituisce l'oggetto di questo capitolo.

Un primo elemento emerso dall'analisi dei dati su indicati va a conferma dell'ormai consolidata presenza dei padri nel supporto alle attività di cura, lo dichiarano 247 intervistate su 322 totali.

Ma qual è il grado del contributo dato dai padri all'attività di cura familiare?

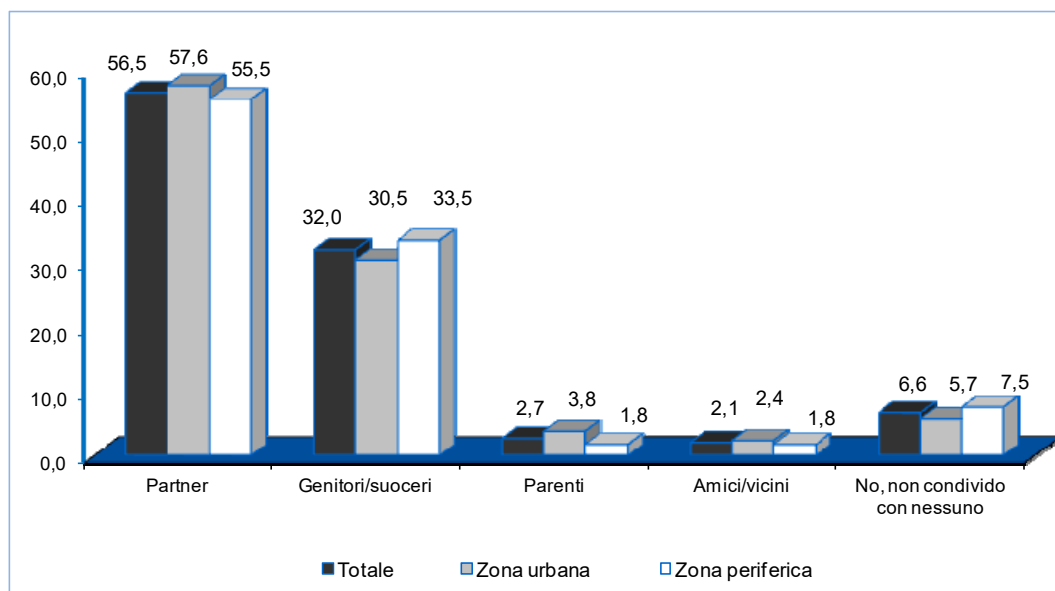
Dalle risposte fornite dalle dimissionarie alla domanda "Condivide con qualcuno la cura dei Suoi figli"³⁸ si osserva che l'incidenza del contributo dei partner/padri, pur aumentando leggermente rispetto alle indagini precedenti, non va comunque oltre il 56,5% (57,6% nelle zone urbane) (Tab. 6).

Resta bassa anche l'adesione ai congedi parentali previsti per i padri che per quanto in aumento (dal 12,6% e 13,8% rilevati nelle due precedenti indagini), li vede attivamente coinvolti solo nel 20,5% dei casi (con un massimo del 22,8% nelle zone urbane). Tale fenomeno può essere letto alla luce di un'evoluzione culturale non ancora pienamente compiuta circa la condivisione dei lavori di cura in seno alle famiglie. Ma non solo. Esso può essere riconducibile anche alla scelta pragmatica dei padri (e delle famiglie) di accettare una maggiore rigidità organizzativa in cambio di un lavoro più remunerato. Ciò, soprattutto, quando tale occupazione rappresenta l'unica fonte di sostentamento della famiglia dopo la rinuncia al lavoro da parte della madre.

L'aiuto nella condivisione della cura dei figli, si completa allora con il supporto di altre figure amicali e parentali che è segnalato nel 36,8% delle risposte multiple e nel 32% è costituito dai nonni (Graf. 16).

³⁸ Si tratta di 437 risposte complessive in quanto erano possibili più opzioni.

Graf. 16 CONDIVISIONE DELLA CURA DEI FIGLI CON FAMILIARI E AMICI (AL NETTO DELLE NON RISPOSTE) (anno 2021)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

L'aiuto parentale e amicale, peraltro, si presta, in maniera sempre meno sporadica rispetto al passato (costituendo il 25,2% delle risposte multiple) e sempre più regolarmente su alcuni giorni (39,1%), o su tutti i giorni della settimana lavorativa (33,1%) (Tab. 6).

Si osserva, infine, che resta comunque un segmento di intervistate che dichiara di non condividere con nessuno la cura dei figli: una quota in leggera crescita rispetto alle indagini precedenti, seppur contenuta nel limite del 6,6% delle risposte multiple che si accentua in particolare nelle aree periferiche (7,5%).

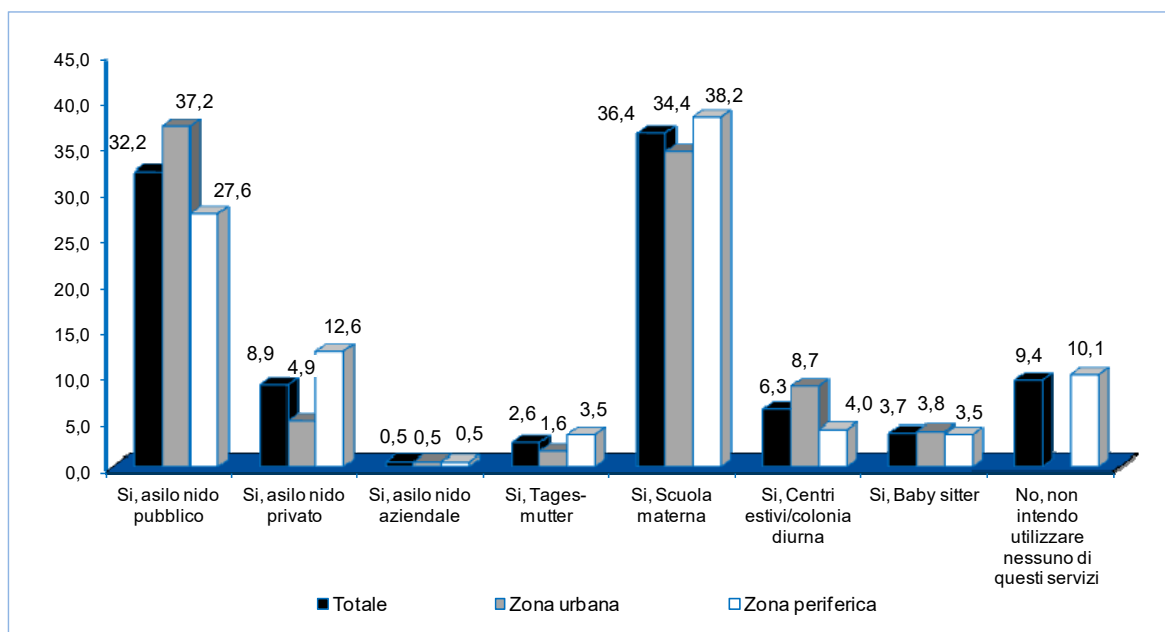
Per quanto riguarda, invece, l'intenzione o l'effettivo utilizzo dei servizi di cura esterni alla famiglia, tra le diverse opzioni che le intervistate possono indicare fornendo più risposte (asilo nido pubblico, asilo nido privato, asilo nido aziendale, tages-mutter, scuola materna, centri estivi/colonia diurna, baby sitter), si conferma anche per le dimissionarie del 2021, il primato della scuola materna con valori non molto differenti rispetto a quelli rilevati nelle indagini precedenti: il 36,4% delle risposte multiple pervenute che sale al 38,2% nelle aree periferiche (Graf. 17).

L'offerta sul territorio del servizio è adeguata alle esigenze dell'utenza ma la rilevanza della scuola materna si limita, per definizione, alla fascia di età che ne permette la frequenza (dai 3 anni in su). Per i servizi destinati ai bambini nella fascia 0-3 anni, il periodo con maggiore necessità di intervento, permangono invece criticità endemiche (carenza numerica e alti costi) che gravano sulla loro effettiva fruibilità nel periodo di maternità.

Ciò emerge in particolare, per quanto riguarda le prestazioni di baby-sitteraggio, tages-mutter e asilo nido aziendale la cui frequenza si limita ai consueti valori residuali che

restano, presi singolarmente, sempre al di sotto del 4%. Continuano in particolare a non rappresentare un'alternativa fruibile gli asili nido aziendali per i quali si evidenzia una situazione tuttora stazionaria di bassissima incidenza.

Graf. 17 UTILIZZO DI SERVIZI DI CURA DA PARTE DELLE DIMISSIONARIE (anno 2021)
- valori percentuali -



Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Il grado di utilizzo degli asili nido pubblici e, parzialmente, anche di quelli privati, evidenzia invece una dinamica di rafforzamento. L'appello degli asili nido privati passa dal 5,7%, rilevato nel triennio 2013-2015 e dal 6,7% del triennio 2016-2018, all'8,9% delle risposte multiple (12,6% nelle aree periferiche). Ma la differenza sostanziale si riscontra nel caso degli asili nido pubblici. Il maggior ricorso a questa tipologia di servizio oltre ad essere ininterrotto nel tempo³⁹, arriva a totalizzare, nel caso delle dimissionarie del 2021, percentuali significative pari al 32,2% delle risposte multiple (37,2% nelle aree urbane) che risultano pressoché paragonabili con i corrispettivi valori della scuola materna. A questo risultato ha verosimilmente contribuito il miglioramento dell'offerta del servizio nido provinciale in termini di copertura della domanda potenziale, stimata dall'ISPAT al 30,5% per l'anno educativo 2021-2022⁴⁰. Si tratta del livello più alto raggiunto nell'ultimo decennio, che confrontato al 21,6% dell'anno educativo 2012-2013⁴¹, evidenzia una crescita regolare, ancorché lenta nel tempo. La copertura della domanda effettiva per l'anno educativo 2021-2022 tuttavia si attesta all'85,9% una percentuale inferiore a tutti i

³⁹ Passando dal 21,0% al 29,6% delle risposte totali, rispettivamente nei trienni 2013-2015 e 2016-2018.

⁴⁰ ISPAT, valutazione quantitativa del servizio nido d'infanzia, per comunità di valle - Vari anni educativi.

⁴¹ Questo valore, in base alle valutazioni periodiche dell'ISPAT, sale al 22,6% nell'anno educativo 2013-2014; al 24,2% nel 2014-2015; al 25,3% nel 2015-2016; al 26,5% nel 2016-2017 e al 27,8% nel 2018-2019.

corrispettivi valori realizzati dall'anno educativo 2013-2014 in poi (il picco del 91,9% è stato raggiunto nell'anno educativo 2016-2017). La capacità del sistema di rispondere al fabbisogno reale in rapporto al volume in crescita delle iscrizioni effettive registra pertanto delle persistenti criticità.

Nell'anno educativo 2021-2022, inoltre, persistono gli squilibri tra le varie Comunità di Valle con una disparità territoriale che spazia dagli alti gradi di soddisfazione della domanda del servizio nido in alcune aree (97% e oltre), ai livelli quasi dimezzati in altre località (48% circa), con lunghe liste d'attesa e elevati numeri di bambini coinvolti.

Su questa carenza strutturale, e nonostante gli sforzi compiuti, gravano anche i ben noti alti costi da sostenere. Questi oneri in ragione della determinazione della retta mensile sulla base dell'Indicatore della Condizione Economica Familiare (ICEF) e per una serie di altri criteri utilizzati di norma per la compilazione delle graduatorie nei nidi pubblici (più attenti alle istanze di disagio socio-economico generale della famiglia che non ad offrire un servizio pronto ed efficiente a sostegno delle madri che lavorano), ricadono maggiormente sulla categoria cui, per contrastare il fenomeno delle dimissioni, andrebbe indirizzato il servizio di asili nido pubblico: le madri lavoratrici.

Alla luce di tali storture che, in ultima analisi, impattano pesantemente sull'occupazione femminile nel periodo di maternità - e di conseguenza anche sulla natalità - occorre forse una riflessione critica sul ruolo e sulle priorità da attribuire agli asili nido. L'importanza e la centralità di questi servizi, infatti, può esprimere la sua effettiva portata solo in presenza di determinate condizioni, tra cui in primis, l'accessibilità economica al servizio e la certezza di poter contare su una capienza commisurata alla domanda. Inoltre, la fruibilità dei servizi di prima infanzia viene condizionata dal regime d'orario dei medesimi che non sempre corrispondono alla rigida organizzazione dell'attività lavorativa delle neomadri.

L'ultima sezione dedicata alle tematiche relative alla conciliazione, che conclude anche il questionario, raccoglie le opinioni e le proposte delle intervistate in merito ai servizi ed interventi più auspicabili ai fini di un più facilitato proseguimento dell'attività lavorativa anche dopo la nascita di un figlio.

I risultati che emergono da queste proposte, graduate in base ad una scala di valutazione (tra "molto importante", "importante", abbastanza" e "per nulla" importante)⁴², confermano ancora, senza sorprese, il primato del regime di orario su tutto il resto. Ciò inteso sia in termini di maggiore concessione del part-time, sia come maggior flessibilizzazione dell'orario che sono ritenuti "importante" e "molto importante" nella misura, rispettivamente, dell'89,4% (di cui 69,3% molto importante) e di poco più del 94% (di cui 76,1% molto importante) del totale delle intervistate.

E' da notare che il sorpasso della modalità flessibile rispetto alla riduzione dell'orario di lavoro nelle preferenze, costituisce un elemento di assoluta novità rispetto alla precedente indagine risalente al triennio 2016-2018: un segno, forse, di maggiore apertura a questo strumento organizzativo, quale valida alternativa alla riduzione del tempo di lavoro, per le ben note implicazioni negative sui salari e sulla contribuzione previdenziale.

Gli interventi mirati ad una migliore gestione dell'orario di lavoro nelle due accezioni su

⁴² Vedi Appendice, sezione G del questionario, Domanda n. 46.

indicate, primeggiano anche tra le misure ritenute “molto importanti” tra le 1.426 preferenze multiple⁴³ espresse dalle intervistate, con quote pari al 15,6% (223 in valori assoluti) nel caso del part-time, e al 17,2% (245 in valori assoluti) nel caso della flessibilizzazione dell’orario). Tra le altre azioni maggiormente indicate in questa classifica si posizionano, in ordine decrescente, il potenziamento dei servizi di cura dedicati all’infanzia (asili nido pubblico, privato e aziendale e altro) che totalizza il 14,2%, delle risposte multiple; la riduzione dei costi dei servizi di cura (11,6%); il potenziamento dei servizi per disabili (10,7%); dei servizi socio-educativi (10,4%) e dell’assistenza agli anziani (9,7%).

In analogia con le edizioni precedenti, infine, riscuotono quote relativamente marginali, tra il 4,6% e il 6,0% delle risposte multiple, gli interventi come la convenzione con cooperative per la fornitura di lavori a domicilio e la predisposizione di siti internet per acquisire informazioni mirate al servizio della famiglia con figli (Tab. 6).

⁴³ Erano possibili più risposte da parte di ciascuna partecipante.

Tab. 6 CONCILIAZIONE VITA E LAVORO (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Utilizzo dei servizi di cura o di aiuti non retribuiti		
Condivide con qualcuno la cura dei suoi figli? (aiuti non retribuiti - sono possibili più risposte)		
Partner	247	56,5
Genitori/suoceri	140	32,0
Parenti	12	2,7
Amici/vicini	9	2,1
No, non condivido con nessuno	29	6,6
Escludendo il partner, quale frequenza hanno gli aiuti di cui alla domanda precedente?		
Regolare, su tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	50	33,1
Regolare, su alcuni giorni della settimana di lavoro	59	39,1
Sporadica	38	25,2
Non risponde	4	2,6
Il padre del bambino ha usufruito o intende usufruire di un periodo di congedo parentale?		
Sì	66	20,5
No	199	61,8
Non so	30	9,3
Non sono a conoscenza di questa opportunità	22	6,8
Non risponde	5	1,6
Attualmente utilizza o ha intenzione di utilizzare qualcuno tra i seguenti servizi di cura per il figlio a cui si ricollegano le sue dimissioni? (sono possibili più risposte)		
Sì, asilo nido pubblico	123	32,2
Sì, asilo nido privato	34	8,9
Sì, asilo nido aziendale	2	0,5
Sì, Tages-mutter	10	2,6
Sì, Scuola materna	139	36,4
Sì, Centri estivi/colonia diurna	24	6,3
Sì, Baby sitter	14	3,7
No, non intendo utilizzare nessuno di questi servizi	36	9,4
Quali misure e servizi ritiene molto importanti per agevolare la conciliazione lavoro/famiglia (sono possibili più risposte)?		
Riduzione dei costi dei servizi di cura	166	11,6
Flessibilizzazione dell'orario del lavoro, anche se a tempo pieno	245	17,2
Riduzione dell'orario di lavoro e maggiore concessione del part-time	223	15,6
Potenziamento dei servizi di cura: nido pubblico, nido privato, nido aziendale, tages-mutter	203	14,2
Convenzione con cooperative per fornitura di servizi a domicilio	65	4,6
Sito internet per acquisizione informazioni	86	6,0
Potenziamento servizi socio-educativi	148	10,4
Potenziamento dei servizi per disabili	152	10,7
Potenziamento assistenza anziani	138	9,7

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 6a CONCILIAZIONE VITA E LAVORO - ZONA URBANA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Utilizzo dei servizi di cura o di aiuti non retribuiti		
Condivide con qualcuno la cura dei suoi figli? (aiuti non retribuiti - sono possibili più risposte)		
Partner	121	57,6
Genitori/suoceri	64	30,5
Parenti	8	3,8
Amici/vicini	5	2,4
No	12	5,7
Escludendo il partner, quale frequenza hanno gli aiuti di cui alla domanda precedente?		
Regolare, su tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	21	29,6
Regolare, su alcuni giorni della settimana di lavoro	32	45,1
Sporadica	17	23,9
Non risponde	1	1,4
Il padre del bambino ha usufruito o intende usufruire di un periodo di congedo parentale?		
Sì	34	22,8
No	83	55,7
Non so	18	12,1
Non sono a conoscenza di questa opportunità	13	8,7
Non risponde	1	0,7
Attualmente utilizza o ha intenzione di utilizzare qualcuno tra i seguenti servizi di cura per il figlio a cui si ricollegano le sue dimissioni? (sono possibili più risposte)		
Sì, asilo nido pubblico	68	37,2
Sì, asilo nido privato	9	4,9
Sì, asilo nido aziendale	1	0,5
Sì, Tages-mutter	3	1,6
Sì, Scuola materna	63	34,4
Sì, Centri estivi/colonia diurna	16	8,7
Sì, Baby sitter	7	3,8
Quali misure e servizi ritiene molto importanti per agevolare la conciliazione lavoro/famiglia (sono possibili più risposte)?		
Riduzione dei costi dei servizi di cura	80	11,9
Flessibilizzazione dell'orario del lavoro, anche se a tempo pieno	116	17,3
Riduzione dell'orario di lavoro e maggiore concessione del part-time	107	15,9
Potenziamento dei servizi di cura: nido pubblico, nido privato, nido aziendale, tages-mutter	97	14,4
Convenzione con cooperative per fornitura di servizi a domicilio	28	4,2
Sito internet per acquisizione informazioni	41	6,1
Potenziamento servizi socio-educativi	69	10,3
Potenziamento dei servizi per disabili	70	10,4
Potenziamento assistenza anziani	64	9,5

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

Tab. 6b CONCILIAZIONE VITA E LAVORO - ZONA PERIFERICA (anno 2021)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale	
	v.a.	% col.
Utilizzo dei servizi di cura o di aiuti non retribuiti		
Condivide con qualcuno la cura dei suoi figli? (aiuti non retribuiti - sono possibili più risposte)		
Partner	126	55,5
Genitori/suoceri	76	33,5
Parenti	4	1,8
Amici/vicini	4	1,8
No	17	7,5
Escludendo il partner, quale frequenza hanno gli aiuti di cui alla domanda precedente?		
Regolare, su tutti o quasi i giorni della settimana lavorativa	29	36,3
Regolare, su alcuni giorni della settimana di lavoro	27	33,8
Sporadica	21	26,3
Non risponde	3	3,8
Il padre del bambino ha usufruito o intende usufruire di un periodo di congedo parentale?		
Sì	32	18,5
No	116	67,1
Non so	12	6,9
Non sono a conoscenza di questa opportunità	9	5,2
Non risponde	4	2,3
Attualmente utilizza o ha intenzione di utilizzare qualcuno tra i seguenti servizi di cura per il figlio a cui si ricollegano le sue dimissioni? (sono possibili più risposte)		
Sì, asilo nido pubblico	55	27,6
Sì, asilo nido privato	25	12,6
Sì, asilo nido aziendale	1	0,5
Sì, Tages-mutter	7	3,5
Sì, Scuola materna	76	38,2
Sì, Centri estivi/colonia diurna	8	4,0
Sì, Baby sitter	7	3,5
No, non intendo utilizzare nessuno di questi servizi	20	10,1
Quali misure e servizi ritiene molto importanti per agevolare la conciliazione lavoro/famiglia (sono possibili più risposte)?		
Riduzione dei costi dei servizi di cura	86	11,4
Flessibilizzazione dell'orario del lavoro, anche se a tempo pieno	129	17,1
Riduzione dell'orario di lavoro e maggiore concessione del part-time	116	15,4
Potenziamento dei servizi di cura: nido pubblico, nido privato, nido aziendale, tages-mutter	106	14,1
Convenzione con cooperative per fornitura di servizi a domicilio	37	4,9
Sito internet per acquisizione informazioni	45	6,0
Potenziamento servizi socio-educativi	79	10,5
Potenziamento dei servizi per disabili	82	10,9
Potenziamento assistenza anziani	74	9,8

Fonte: Ufficio dati e funzioni di sistema

8. CONCLUSIONI

Nel 2021 (l'anno cui si riferisce il presente studio in relazione alle lavoratrici neomadri dimissionarie in questo intervallo temporale), si assiste ad un'accentuazione del fenomeno delle dimissioni volontarie a livello globale. Un fenomeno attribuito, in un dibattito tuttora aperto, ad una serie di condizionamenti che oltrepassano l'ambito economico per lambire la sfera socio-psicologica in cui predomina la perdita della centralità del lavoro come

elemento identitario. Tale percezione sentita maggiormente nell'ambito delle attività lavorative caratterizzate dalla bassa qualità delle mansioni e dei salari, dalla precarietà dei contratti, dalla mancanza di prospettive e di possibilità di carriera, induce soprattutto chi gode di un qualche supporto economico a rinunciare ai lavori non ritenuti adeguati.

Anche in provincia di Trento si registra una crescita atipica delle dimissioni volontarie sia complessive che per motivi di maternità e puerperio. Le dimissioni convalidate dal Servizio lavoro della Provincia nel 2021, si attestano ad un numero complessivo di 960 casi, di cui 504⁴⁴ riconducibili alla fattispecie che costituisce l'universo di quest'indagine, cioè le lavoratrici dipendenti, residenti sul territorio provinciale che hanno abbandonato la propria occupazione nel periodo di maternità e di puerperio.

Si tratta di livelli di abbandono decisamente superiori rispetto ai corrispettivi valori delle annualità precedenti a quest'indagine, i quali raggiungono mediamente la soglia massima di 559 (nel caso della generalità delle dimissioni convalidate) e di 371 (nel caso delle neomamme), nell'ultima edizione risalente al triennio 2016-2018.

Ma l'incremento delle dimissioni rassegnate nel 2021, pur presentando tratti coerenti rispetto alla tendenza generale della "Great Resignation", si nutre soprattutto di fattori di origine endemica, quando si tratta delle lavoratrici madri che vivono in un contesto territoriale dove persistono, oggi come nel passato, criticità legate alla conciliazione che impattano negativamente sull'occupazione femminile.

Quest'affermazione è suffragata dall'analisi dei dati che, per le dimissionarie del 2021, restituiscono sostanzialmente un quadro non molto dissimile rispetto ai risultati conseguiti in uno studio del fenomeno più che decennale (a partire dal triennio 2007-2009 fino al triennio 2016-2018).

Le analogie riscontrate afferiscono sia all'identikit della lavoratrice che lascia il proprio lavoro durante il periodo di maternità⁴⁵, sia al quadro complessivamente ritenuto positivo dell'occupazione abbandonata⁴⁶, dove le maggiori aree di criticità segnalate dalle madri sono il regime orario (insieme alla possibilità di carriera che è notoriamente meno incisiva per le lavoratrici madri nella decisione di abbandonare il lavoro).

Anche tra i principali motivi delle dimissioni spiccano, analogamente alle indagini precedenti, i condizionamenti derivanti dal lavoro tra cui, ancora una volta, primeggia il regime orario come uno ostacolo insormontabile ai fini della conciliazione. Pertanto, anche per le dimissionarie del 2021, solo in limitatissimi casi (dieci su 322) la decisione di lasciare il lavoro è dettata dalla scelta liberamente operata per dedicarsi alla cura dei figli.

Questo ostacolo ha indotto la maggioranza assoluta delle intervistate (58,7%) alle dimissioni senza rientrare al lavoro, anche se più di una lavoratrice su tre (36,6%) ha

⁴⁴ Le intervistate che effettivamente hanno preso parte nell'indagine sono 322.

⁴⁵ Si riportano in sintesi i dati già esposti con riferimento alle 322 intervistate coinvolte: queste dimissionarie hanno in prevalenza tra i 30 e i 34 anni; possiedono un diploma delle scuole medie superiori; risiedono prevalentemente nelle aree periferiche; hanno un partner; in poco più della metà dei casi hanno 2 o 3 figli, anche se (con il 45,0% del totale) è significativa anche la quota delle intervistate con un solo figlio.

⁴⁶ Le 322 intervistate lavoravano prevalentemente nel terziario, nelle professioni qualificate del commercio e dei servizi, con un contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno e un livello di retribuzione giudicato come medio.

sperimentato un periodo di rientro al lavoro prima di arrendersi a questa scelta rinunciataria: uno sforzo vanificato, però, dal rigetto delle richieste di riduzione o della flessibilizzazione dell'orario di lavoro da parte dei datori di lavoro. La dimensione quantitativa di tali rigetti (pari al 22,7% e al 28,9% delle intervistate, rispettivamente per le domande di part-time e di flessibilità), sommata alle richieste "potenzialmente volute" ma non "osate" dalle lavoratrici, in quanto ritenute comunque non accettate a priori dalla parte datoriale (il 28,9% e il 36,0% delle intervistate, rispettivamente nel caso delle domande del part-time e della flessibilizzazione di orario), danno un'idea precisa dell'impatto negativo della rigidità dell'organizzazione del lavoro sulla maternità e sull'occupazione femminile.

Gli interventi mirati ad una migliore gestione dell'orario di lavoro nelle due accezioni su indicate (tempo parziale e/o flessibilizzazione), primeggiano anche tra le misure ritenute "molto importanti" ai fini conciliativi, nelle 1.426 risposte multiple⁴⁷ espresse dalle intervistate. E' interessante osservare che tra le suddette risposte, la modalità flessibile (pari al 17,2% delle risposte multiple con 245 preferenze in valori assoluti) supera le preferenze espresse per la riduzione dell'orario di lavoro (pari al 15,6% delle risposte multiple). Questo sorpasso costituisce un elemento di assoluta novità rispetto a tutte le precedenti indagini: un segno, forse, di maggiore apertura a questo strumento organizzativo, quale valida alternativa alla riduzione del tempo di lavoro, per le ben note implicazioni negative sui salari e sulla contribuzione previdenziale.

A dare maggiore enfasi a quest'area di criticità si sovrappongono anche la carenza numerica e/o gli alti costi dei servizi destinati ai bambini nella fascia 0-3 anni, fattori entrambi che gravano sulla loro effettiva fruibilità nel periodo di maternità. Ciò, in particolare, per le prestazioni rientranti nell'area di baby-sitteraggio, tages-mutter e asilo nido aziendale la cui frequentazione si limita ai consueti valori residuali al di sotto del 4% delle risposte delle intervistate.

Poco migliore risulta l'utilizzo degli asili nido privati (1,8,9% delle risposte multiple), ma la svolta positiva, rispetto alle edizioni precedenti di quest'indagine, si riscontra nel caso degli asili nido pubblici che totalizzano, nel caso delle dimissionarie del 2021, percentuali significative di fruizione (pari al 32,2% delle risposte multiple), pressoché paragonabili ai corrispettivi valori della scuola materna.

A questo risultato ha verosimilmente contribuito un miglioramento dell'offerta del servizio nido provinciale in termini di copertura della domanda potenziale, stimata dall'ISPAT al 30,5% per l'anno educativo 2021-2022⁴⁸. La copertura della domanda effettiva, pari al 85,9% per l'anno educativo 2021-2022, risulta tuttavia in flessione rispetto alle quote raggiunte (superiori al 86%), dall'anno educativo 2013-2014 in poi, con il picco del 91,9% toccato nell'anno educativo 2016-2017.

Persistono, inoltre, squilibri territoriali nel grado di soddisfazione della domanda effettiva di tali servizi che spaziano dagli alti livelli di copertura in alcune Comunità di valle (il 97% circa e oltre), ai livelli quasi dimezzati in altre località (48% circa), con formazione di lunghe liste d'attesa e numeri importanti di bambini coinvolti.

⁴⁷ Erano possibili più risposte da parte di ciascuna partecipante.

⁴⁸ Si tratta del livello più alto raggiunto nell'ultimo decennio, che confrontato al livello esiguo del 21,6% dell'anno educativo 2012-2013, evidenzia una crescita regolare, ancorché lenta nel tempo.

A questa carenza strutturale, nonostante gli sforzi compiuti, concorrono anche gli alti costi da sostenere che, in ragione del calcolo della retta mensile in base all'ICEF, ricadono maggiormente proprio sulle madri lavoratrici che dispongono, giocoforza, di un reddito maggiore rispetto ad una madre che non lavora (e magari non ha intenzione di lavorare).

Tale situazione è aggravata ulteriormente dall'utilizzo di una serie di criteri, nello stilare le graduatorie nei nidi pubblici, che sono più attenti alle istanze di disagio socio-economico generale della famiglia che non ad offrire un servizio puntuale, efficace ed efficiente a sostegno delle madri che lavorano.

Tali storture che impattano pesantemente sull'occupazione femminile nel periodo di maternità - e di conseguenza anche sulla natalità - invitano ad una riflessione critica anche sul ruolo e sulle priorità da attribuire ai servizi di primissima infanzia. Ciò senza dimenticare che l'importanza e la centralità di questi servizi può esprimere la sua effettiva portata solo in presenza di determinate condizioni: l'accessibilità economica; la certezza di una capienza commisurata alla domanda; e il superamento della rigida organizzazione dell'attività lavorativa che costringe le neomadri ad una scelta rinunciataria a priori che, paradossalmente, ridimensiona anche la necessità dei servizi di prima infanzia.

Le implicazioni della nascita di un figlio sulla vita lavorativa di una donna, infatti, sono molteplici, di svariata natura e come tali ben lungi dal poter essere affrontate unicamente con le misure di corto respiro sulle quali gravitano gli interventi pubblici di incentivazione alla natalità. Politiche che, peraltro, hanno dimostrato la loro mancata incisività sulla curva del numero medio di figli per donna (stimato in 1,25 nel 2021 che è l'anno di riferimento della presente indagine) che continua a scendere, nonostante le erogazioni monetarie a vario titolo siano state rese ormai strutturali a vari livelli territoriali.

Misure come "bonus bebè", gli assegni familiari e gli altri contributi a vario titolo a favore delle famiglie numerose, ben inteso, sono certamente interventi positivi che vanno ad incidere potenzialmente sulle nuove povertà derivanti dagli stipendi bassi e dall'instabilità e dalla precarizzazione del lavoro. Tuttavia sono ben lungi dall'essere una soluzione al cosiddetto fenomeno delle "culle vuote".

La decrescita demografica è un fenomeno molto complesso che nelle società avanzate ha, anche, una dimensione culturale e valoriale che, come emerge in un'indagine condotta nel 2023 dall'area studi della Legacoop e da Ipsos, è sempre più improntata alla "crescita dell'individualismo, alla scarsa attitudine al sacrificio e alla fluidità delle relazioni sentimentali".

Su questi aspetti di natura soggettiva i trasferimenti economici hanno ben poca incidenza, se non integrati con azioni finalizzate ad un cambio culturale a lungo termine.

Pertanto gli interventi pubblici hanno maggiori chance di essere efficaci, anche nel breve periodo, intercettando il gap tra la famiglia reale e quella desiderata (con almeno due figli, come è auspicato da sette giovani su dieci coinvolti nella su indicata indagine).

In questa cornice il fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri e in generale l'occupazione femminile evidenziano tutta la loro centralità su cui dovrebbero focalizzarsi gli interventi pubblici con una strategia strutturale e integrata, fatta da una molteplicità di azioni che finalizzino al sostegno delle madri che lavorano, l'orientamento politica, le imprese, le amministrazioni pubbliche e l'organizzazione del lavoro e dei servizi.

APPENDICE

QUESTIONARIO

Sezione A: CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI

		2021	
		v.a.	% col.
1. Quanti figli ha e a quale fascia di età appartengono i suoi figli?			
1	0-3 anni	337	62,2
2	4-5 anni	89	16,4
3	6-10 anni	99	18,3
4	11-14 anni	13	2,4
5	15 anni ed oltre	4	0,7
	Totale	542	100,0
2. Può indicare la data di nascita (adozione/affidamento) del figlio cui si ricollegano le dimissioni dal lavoro?			
Domanda aperta			
3. Che titolo di studio possiede? (solo il più elevato)			
1	Assolvimento obbligo scolastico	14	4,3
2	Qualifica formazione professionale	44	13,7
3	Diploma scuole superiori	149	46,3
4	Laurea o ulteriore specializzazione post-laurea	115	35,7
	Totale	322	100,0
4. Cittadinanza:			
1	Italiana	302	93,8
2	Straniera	20	6,2
	Totale	322	100,0
5. Stato civile:			
1	Coniugata	160	49,7
2	Convivente	135	41,9
3	Separata/Divorziata	13	4,0
4	Vedova	0	0,0
5	Nubile	14	4,3
	Totale	322	100,0
6. Se ha un partner con cui vive, può indicarne la posizione professionale?			
1	Dirigente	0	1,7
2	Quadro	5	1,7
3	Impiegato	96	32,5
4	Operaio	118	40,0
5	Imprenditore	13	4,4
6	Libero professionista	33	11,2
7	Lavoratore in proprio	21	7,1
8	Altro	9	3,1
	Totale	295	100,0

Sezione B: SITUAZIONE LAVORATIVA PRECEDENTE ALLE DIMISSIONI

	2021	
	v.a.	% col.
7. Orientativamente, quanto tempo ha lavorato nell'azienda da cui si è dimessa?		
1 Meno di un anno	18	5,6
2 1-5 anni	150	46,6
3 6-10 anni	90	28,0
4 Oltre 10 anni	64	19,9
Totale	322	100,0
8. Che mansione svolgeva immediatamente prima di dimettersi?		
1 Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	0	0,0
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	26	8,1
3 Professioni tecniche	51	15,8
4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	96	29,8
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	117	36,3
6 Artigiani, operai specializzati, agricoltori	8	2,5
7 Conduuttori di impianto, operatori di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	7	2,2
8 Professioni non qualificate	17	5,3
9 Totale	322	100,0
9. Il datore di lavoro dal quale dipendeva era:		
1 Pubblica amministrazione	21	6,5
2 Settore privato	301	93,5
Totale	322	100,0
10. Qual era la Sua qualifica professionale?		
1 Apprendista	21	6,5
2 Operaia	117	36,3
3 Impiegata	177	55,0
4 Quadro	5	1,6
5 Direttivo	2	0,6
Totale	322	100,0
11. Si trattava di un lavoro:		
1 A tempo pieno con orario continuato (senza pausa pranzo)	27	8,4
2 A tempo pieno con orario spezzato (con pausa pranzo)	137	42,5
3 A tempo pieno su turni	35	10,9
4 A tempo parziale solo al mattino	37	11,5
5 A tempo parziale solo al pomeriggio	14	4,3
6 A tempo parziale con rientri pomeridiani	59	18,3
7 A tempo parziale solo su alcuni giorni alla settimana/al mese o alcuni mesi all'anno	13	4,0
Totale	322	100,0
12. Qual era il Suo contratto di lavoro?		
1 Contratto a tempo indeterminato	274	85,1
2 Contratto a tempo determinato	28	8,7
3 Contratto di apprendistato	19	5,9
4 Altro	1	0,3
Totale	322	100,0
13. Il Suo lavoro comportava spostamenti sul territorio che si protraggono su più giorni?		
1 Sì, regolarmente	20	6,2
2 Sì, spesso	14	4,3
3 Raramente	27	8,4
4 Quasi mai	24	7,5
5 Mai	237	73,6
Totale	322	100,0

(segue)

(continua)

		2021	
		v.a.	% col.
14. Il Suo lavoro richiedeva prestazioni di lavoro straordinario?			
1	Si, regolarmente	42	13,0
2	Si, spesso	118	36,6
3	Raramente	87	27,0
4	Quasi mai	50	15,5
5	Mai	25	7,8
	Totale	322	100,0
15. Può dare un giudizio sui seguenti aspetti del Suo precedente lavoro?			
1. Orario di lavoro			
1	Positivo	102	31,7
2	Né positivo né negativo	121	37,6
3	Negativo	99	30,7
	Totale	322	100,0
2. Possibilità di avere permessi/riposi			
1	Positivo	127	39,4
2	Né positivo né negativo	120	37,3
3	Negativo	75	23,3
	Totale	322	100,0
3. Regolarità dei pagamenti			
1	Positivo	279	86,6
2	Né positivo né negativo	31	9,6
3	Negativo	11	3,4
5	Non risposto	1	0,3
	Totale	322	100,0
4. Distanza da casa			
1	Positivo	182	56,5
2	Né positivo né negativo	64	19,9
3	Negativo	75	23,3
5	Non risposto	1	0,3
	Totale	322	100,0
5. Interesse per il contenuto del lavoro			
1	Positivo	227	70,5
2	Né positivo né negativo	83	25,8
3	Negativo	11	3,4
5	Non risposto	1	0,3
	Totale	322	100,0
6. Mansioni coerenti con percorso professionale			
1	Positivo	195	60,6
2	Né positivo né negativo	81	25,2
3	Negativo	45	14,0
5	Non risposto	1	0,3
	Totale	322	100,0
7. Possibilità di carriera			
1	Positivo	54	16,8
2	Né positivo né negativo	110	34,2
3	Negativo	157	48,8
5	Non risposto	1	0,3
	Totale	322	100,0
8. Possibilità di acquisizione competenze professionali			
1	Positivo	136	42,2
2	Né positivo né negativo	120	37,3
3	Negativo	65	20,2
5	Non risposto	1	0,3
	Totale	322	100,0

(segue)

(continua)

	2021	
	v.a.	% col.
9. Soddisfazione personale		
1 Positivo	122	37,9
2 Né positivo né negativo	138	42,9
3 Negativo	61	18,9
5 Non risposto	1	0,3
Totale	322	100,0
10. Rapporto con colleghi o con il titolare/responsabile		
1 Positivo	172	53,4
2 Né positivo né negativo	105	32,6
3 Negativo	44	13,7
5 Non risposto	1	0,3
Totale	322	100,0
11. Garanzie e tutele (infortuni, malattia, maternità)		
1 Positivo	194	60,2
2 Né positivo né negativo	99	30,7
3 Negativo	28	8,7
5 Non risposto	1	0,3
Totale	322	100,0
12. Sicurezza ambiente di lavoro rispetto D.lgs. 81/2008		
1 Positivo	242	75,2
2 Né positivo né negativo	67	20,8
3 Negativo	12	3,7
5 Non risposto	1	0,3
Totale	322	100,0
13. Rispetto delle norme sulla sicurezza ambiente lavoro		
1 Positivo	241	74,8
2 Né positivo né negativo	65	20,2
3 Negativo	15	4,7
5 Non risposto	1	0,3
Totale	322	100,0
16. Come giudica la retribuzione netta che questo lavoro Le garantiva?		
1 Alta	15	4,7
2 Media	151	46,9
3 Bassa	122	37,9
4 Insufficiente	34	10,6
Totale	322	100,0
17. La retribuzione netta mensile (media) era:		
1 Oltre € 2.500	0	0,0
2 € 2.001 - € 2.500	3	0,9
3 € 1.501 - € 2.000	36	11,2
4 € 1.001 - € 1.500	180	55,9
5 € 500 - € 1.000	89	27,6
6 Meno € 500	14	4,3
Totale	322	100,0
18. Le piaceva il Suo lavoro?		
1 Molto	140	43,5
2 Abbastanza	146	45,3
3 Poco o per nulla	36	11,2
Totale	322	100,0

Sezione C: LE DIMISSIONI

	2021	
	v.a.	% col.
19. All'atto dell'assunzione, o successivamente ad essa, ha per caso firmato delle dimissioni in bianco?		
1 Sì	8	2,5
2 No	314	97,5
Totale	322	100,0
20. Le Sue dimissioni sono avvenute: (una sola risposta)		
1 Durante il periodo della gravidanza	15	4,7
2 Successivamente al parto ma senza essere rientrata al lavoro dopo l'astensione obbligatoria	189	58,7
3 Successivamente al parto e dopo essere rientrata al lavoro	118	36,6
Totale	322	100,0
21. Durante la Sua assenza per maternità nel Suo posto di lavoro è subentrato un altro lavoratore/lavoratrice?		
1 Sì	73	61,9
2 No	44	37,3
3 Non risponde	1	0,8
Totale	118	100,0
22. Al rientro dalla maternità Lei è stata riassegnata al Suo precedente posto di lavoro?		
1 Sì	91	77,1
2 No	26	22,0
3 Non risponde	1	0,8
Totale	118	100,0
23. Se non è stata riassegnata al Suo posto di lavoro, potrebbe indicare per quale motivo?		
Domanda aperta		
24. Nel rientrare in azienda, ha rilevato delle variazioni importanti nelle modalità organizzative della Sua attività?		
1 Sì	47	39,8
2 No	70	59,3
3 Non risponde	1	0,8
Totale	118	100,0
25. A Suo giudizio sarebbe stato utile un aggiornamento formativo di sostegno al Suo rientro?		
1 Sì	22	18,6
2 No	95	80,5
3 Non risponde	1	0,8
Totale	118	100,0
26. Se sì, ne aveva per caso fatto richiesta al Suo datore di lavoro?		
1 Sì	10	45,5
2 No	12	54,5
Totale	22	100,0

Sezione D: PRINCIPALI MOTIVI CHE HANNO INDOTTO LE DIMISSIONI

	2021	
	v.a.	% col.
27. Potrebbe indicare il motivo per il quale ha deciso di dimettersi?		
1 Ho scelto esclusivamente di dedicarmi solo alla cura dei figli	10	3,1
2 La decisione di dimettermi è stata per altri motivi	310	96,3
3 Non risponde	2	0,6
Totale	322	100,0
28. Se la decisione di dimettersi è stata per altri motivi, indichi per favore quali tra i seguenti: (può indicare fino a tre motivi)		
1 Ho avuto incentivi alle dimissioni da parte dell'azienda	19	2,8
2 Ho avuto l'opportunità di svolgere un lavoro diverso	88	13,1
3 Scelta obbligatoria a causa del tipo di orario	167	24,8
4 Scelta obbligatoria a causa della difficoltà ad avere permessi/congedi parentali	55	8,2
5 Scelta obbligatoria a causa della distanza casa/lavoro	71	10,5
6 Scelta obbligatoria a causa di altre problematiche legate al lavoro (bassa retribuzione, scarso interesse per il contenuto del lavoro, rapporti problematici con colleghi o titolare...)	101	15,0
7 Scelta obbligatoria a causa della mancanza di servizi di cura o aiuti familiari	62	9,2
8 Scelta obbligatoria a causa dei costi dei servizi di cura	22	3,3
9 Scelta obbligatoria per motivi di salute	12	1,8
10 Scelta obbligatoria perché mi hanno cambiato la sede di lavoro	10	1,5
11 Scelta obbligatoria a causa del cambio di residenza	11	1,6
12 Scelta obbligatoria a causa del cambio di ragione sociale o chiusura dell'azienda	6	0,9
13 Scelta obbligatoria a causa del cambio mansioni	19	2,8
14 Scelta obbligatoria a causa del peggioramento rispetto alle mansioni precedenti	16	2,4
15 Altro	15	2,2
Totale	674	100,0
29. Prima di dimettersi aveva chiesto la concessione del part-time?		
1 Sì, ma mi è stato negato	73	22,7
2 Sì, mi è stato concesso a parità di sede e di mansioni	20	6,2
3 Sì, mi è stato concesso ma a condizioni meno favorevoli (come sede o mansione o orario)	32	9,9
4 No, non ho chiesto alcuna riduzione di orario	93	28,9
5 No, lavorava già a part-time	103	32,0
6 Non risponde	1	0,3
Totale	322	100,0
30. Prima di dimettersi aveva chiesto un orario più flessibile (negli orari di entrata e/o uscita per esempio) a parità di ore di lavoro?		
1 Sì, ma mi è stato negato	93	28,9
2 Sì, mi è stato concesso un orario più flessibile a parità di sede e di mansioni	20	6,2
3 Sì, mi è stato concesso un orario più flessibile, ma a condizioni meno favorevoli (come sede o mansione)	18	5,6
4 No, non ho chiesto una maggiore flessibilità oraria	116	36,0
5 No, avevo già un orario soddisfacente	74	23,0
6 Non risponde	1	0,3
Totale	322	100,0

Sezione E: CONDIZIONE NEL MESE DI SETTEMBRE (anno successivo alle dimissioni)

		2021	
		v.a.	% col.
31. Nel mese di settembre (anno successivo alle dimissioni) in quale condizione professionale si trovava? (solo la condizione principale):			
1 Lavoratrice dipendente		156	48,4
2 Lavoratrice autonoma		7	2,2
3 Professionista		10	3,1
4 Disoccupata alla ricerca di un lavoro		81	25,2
5 Casalinga		53	16,5
6 Studentessa non alla ricerca di lavoro		3	0,9
7 Impegnata in piccoli lavori estemporanei (baby-sitter, ripetizioni, traduzioni)		4	1,2
8 Altro		8	2,5
Totale		322	100,0
32. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava, quale mansione svolgeva?			
1 Legislatori, imprenditori e alta dirigenza		4	2,3
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione		40	23,1
3 Professioni tecniche		20	11,6
4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio		60	34,7
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		33	19,1
6 Artigiani, operai specializzati e agricoltori		3	1,7
7 Conduttori impianti, operai macchinari, conducenti di veicoli		5	2,9
8 Professioni non qualificate		8	4,6
Totale		173	100,0
33. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava in che settore operava la Sua azienda?			
1 Agricoltura		4	2,3
2 Industria		17	9,8
3 Costruzioni		2	1,2
4 Commercio (comprese Riparazioni per consumatori)		21	12,1
5 Pubblici esercizi		17	9,8
6 Servizi alle imprese		35	20,2
7 Altri servizi		77	44,5
Totale		173	100,0
34. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava alle dipendenze quale era la Sua qualifica professionale?			
1 Apprendista		2	1,3
2 Operaia		40	25,6
3 Impiegata		112	71,8
4 Quadro		1	0,6
5 Direttivo		1	0,6
Totale		156	100,0
35. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava alle dipendenze quale era il Suo contratto di lavoro?			
1 Contratto a tempo indeterminato		82	52,6
2 Contratto a tempo determinato		66	42,3
3 Contratto di apprendistato		2	1,3
4 Contratto di somministrazione (interinale)		4	2,6
5 Altro		2	1,3
Totale		156	100,0

(segue)

(continua)

	2021	
	v.a.	% col.
36. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava potrebbe indicare se la Sua occupazione aveva le seguenti caratteristiche?		
1. Orario flessibile		
1 Sì	105	60,7
2 No	61	35,3
3 Non risposto	7	4,0
Totale	173	100,0
2. Part-time		
1 Sì	87	50,3
2 No	79	45,7
3 Non risposto	7	4,0
Totale	173	100,0
3. Vicinanza al domicilio		
1 Sì	133	76,9
2 No	33	19,1
3 Non risposto	7	4,0
Totale	173	100,0
4. Buon profilo retributivo		
1 Sì	136	78,6
2 No	31	17,9
3 Non risposto	6	3,5
Totale	173	100,0
5. Contesto lavorativo favorevole		
1 Sì	145	83,8
2 No	20	11,6
3 Non risposto	8	4,6
Totale	173	100,0
6. Crescita professionale/acquisizione di competenze		
1 Sì	137	79,2
2 No	28	16,2
3 Non risposto	8	4,6
Totale	173	100,0
7. Mansioni coerenti con percorso professionale		
1 Sì	126	72,8
2 No	39	22,5
3 Non risposto	8	4,6
Totale	173	100,0
8. Possibilità di carriera		
1 Sì	100	57,8
2 No	66	38,2
3 Non risposto	7	4,0
Totale	173	100,0
37. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava, le piaceva il Suo lavoro?		
1 Molto	108	62,4
2 Abbastanza	49	28,3
3 Poco o per nulla	9	5,2
4 Non risponde	7	4,0
Totale	173	100,0
38. Se a settembre (anno successivo alle dimissioni) lavorava, può indicare le motivazioni per le quali ha deciso di riprendere a lavorare? (sono possibili più risposte)		
1 Motivi economici	111	38,3
2 Superamento dei problemi personali che avevano indotto alle dimissioni	20	6,9
3 Migliori condizioni della nuova situazione lavorativa rispetto alla precedente	127	43,8
4 Altro (es. bisogno di gratificazione personale extra familiare)	32	11,0
Totale	290	100,0

Sezione F: CONDIZIONE ATTUALE

		2021	
		v.a.	% col.
39. Attualmente sta lavorando?			
1	Sì	193	59,9
2	No	129	40,1
	Totale	322	100,0
40. Attualmente sta cercando un lavoro?			
1	Sì	64	49,6
2	No	65	50,4
	Totale	129	100,0
41. Quali delle seguenti condizioni ritiene assolutamente indispensabili per poter accettare un'eventuale proposta di lavoro? (possibilità di scegliere più risposte)			
1. Orario flessibile			
1	Sì	57	89,1
2	No	7	10,9
	Totale	64	100,0
2. Part-time			
1	Sì	62	96,9
2	No	2	3,1
	Totale	64	100,0
3. Vicinanza al domicilio			
1	Sì	63	98,4
2	No	1	1,6
	Totale	64	100,0
4. Buon profilo retributivo			
1	Sì	60	93,8
2	No	4	6,3
	Totale	64	100,0
5. Contesto lavorativo favorevole			
1	Sì	63	98,4
2	No	1	1,6
	Totale	64	100,0
6. Crescita professionale/acquisizione di competenze			
1	Sì	48	75,0
2	No	16	25,0
	Totale	64	100,0
7. Mansioni coerenti con percorso professionale			
1	Sì	42	65,6
2	No	22	34,4
	Totale	64	100,0
8. Possibilità di carriera			
1	Sì	32	50,0
2	No	32	50,0
	Totale	64	100,0

Sezione G: CONCILIAZIONE VITA LAVORO

	2021	
	v.a.	% col.
42. Condividi con qualcuno la cura dei Suoi figli? (la domanda si riferisce ad aiuti non retribuiti. Sono possibili anche più risposte)		
1 Sì, con il padre del bambino/partner	247	56,5
2 Sì, con genitori/suoceri	140	32,0
3 Sì, con altri parenti	12	2,7
4 Sì, con amici / vicini	9	2,1
5 No	29	6,6
Totale	437	100,0
43. Se condivide la cura dei suoi figli con genitori/suoceri, parenti e amici/vicini indichi la frequenza di tali aiuti		
1 Regolare, su tutti, o quasi, i giorni della settimana	50	33,1
2 Regolare, ma solo su alcuni giorni della settimana	59	39,1
3 Sporadica	38	25,2
6 Non risponde	4	2,6
Totale	151	100,0
44. Il padre del bambino ha usufruito, o intende usufruire, di un periodo di congedo parentale?		
1 Sì	66	20,5
2 No	199	61,8
3 Non so	30	9,3
4 Non siamo a conoscenza di questa opportunità	22	6,8
5 Non risponde	5	1,6
Totale	322	100,0
45. Attualmente utilizza, o ha intenzione di utilizzare, qualcuno tra i seguenti servizi di cura per il figlio a cui si ricollegano le sue dimissioni? (sono possibili più risposte)		
1 Sì, asilo nido pubblico	123	32,2
2 Sì, asilo nido privato	34	8,9
3 Sì, asilo nido aziendale	2	0,5
4 Sì, Tages-mutter	10	2,6
5 Sì, Scuola materna	139	36,4
6 Sì, Centri estivi/colonia diurna	24	6,3
7 Sì, Baby sitter	14	3,7
8 No, non intendo utilizzare nessuno di questi servizi	36	9,4
Totale	382	100,0
46. Secondo Lei, quali tra le misure e i Servizi seguenti potrebbero rendere più facile la conciliazione tra lavoro e famiglia? (Indichi, per favore, la Sua valutazione con un punteggio da 1 a 4) 1= molto importante; 2=importante; 3=abbastanza importante; 4=per nulla importante		
1 Riduzione dei costi dei servizi di cura		
Molto importante	166	51,6
Importante	92	28,6
Abbastanza importante	49	15,2
Per nulla importante	10	3,1
Non risponde	5	1,6
Totale	322	100,0
2 Flessibilizzazione dell'orario del lavoro, anche se a tempo pieno		
Molto importante	245	76,1
Importante	58	18,0
Abbastanza importante	12	3,7
Per nulla importante	3	0,9
Non risponde	4	1,2
Totale	322	100,0

(segue)

(continua)

	2021	
	v.a.	% col.
3 Riduzione dell'orario di lavoro e maggiore concessione del Part-time		
Molto importante	223	69,3
Importante	65	20,2
Abbastanza importante	25	7,8
Per nulla importante	5	1,6
Non risponde	4	1,2
Totale	322	100,0
4 Potenziamento dei servizi di cura: nido pubblico, nido privato, nido aziendale, tages-mutter		
Molto importante	203	63,0
Importante	71	22,0
Abbastanza importante	35	10,9
Per nulla importante	9	2,8
Non risponde	4	1,2
Totale	322	100,0
5 Convenzione con cooperative per fornitura di lavori a domicilio (pasti, stireria, pulizie)		
Molto importante	65	20,2
Importante	75	23,3
Abbastanza importante	102	31,7
Per nulla importante	75	23,3
Non risponde	5	1,6
Totale	322	100,0
6 Sito internet per acquisizione informazioni (aiuti domestici, aiuto tra genitori, normativa su congedi...)		
Molto importante	86	26,7
Importante	110	34,2
Abbastanza importante	97	30,1
Per nulla importante	25	7,8
Non risponde	4	1,2
Totale	322	100,0
7 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		
Molto importante	148	46,0
Importante	94	29,2
Abbastanza importante	63	19,6
Per nulla importante	13	4,0
Non risponde	4	1,2
Totale	322	100,0
8 Potenziamento dei servizi per disabili, cura a domicilio, trasporto		
Molto importante	152	47,2
Importante	85	26,4
Abbastanza importante	51	15,8
Per nulla importante	27	8,4
Non risponde	7	2,2
Totale	322	100,0
9 Potenziamento assistenza anziani		
Molto importante	138	42,9
Importante	95	29,5
Abbastanza importante	53	16,5
Per nulla importante	29	9,0
Non risponde	7	2,2
Totale	322	100,0

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 aziende 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 aziende 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)

Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio (2018)

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

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

I Rapporti biennali della legge 125/91 sull'occupazione nelle medio grandi aziende della provincia di Trento periodo 2014/2015 (2019)

34° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2019 (2019)

34° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Appendice statistica (2019)

Rapporto biennale della Legge 125/91 sull'occupazione nelle aziende medio grandi con sede in provincia di Trento periodo 2016/2017 (2019)

35° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2020 (2020)

35° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Appendice statistica (2020)

Rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile nelle aziende medio grandi con sede in provincia di Trento (Art. 46 D.Lgs. n. 198/2006, ex Legge 125/1991) periodo 2018/2019 (2021)

36° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2021 (2021)

36° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Appendice statistica (2021)

Le astensioni dal lavoro delle donne nel periodo maternità e puerperio (2021)

37° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2022 (2022)

37° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Appendice statistica (2022)

38° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2023 (2023)

38° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Appendice statistica (2023)

38° Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Primo semestre 2023 (2023)